

Título del artículo: “Jugar es aprender haciendo”

BAJADA: La mayor parte de los problemas que deben enfrentar las organizaciones son causados por el hecho de que las personas que trabajan en ellas no hacen lo que deberían hacer. Y esto ocurre generalmente no tanto porque no quieran o no puedan, sino sobre todo porque no saben, es decir, necesitan aprender. Si la mejor manera de aprender es haciendo y practicando, entonces el juego es una metodología tremendamente poderosa para mejorar los procesos de aprendizaje y los resultados del negocio.

FICHA:

Autores: Margulis, Lucio y Martinez, Javier

Título: Jugar es aprender haciendo

Fuente:

Resumen: Nadie discute que las personas y las organizaciones viven inmersas en un entorno de cambio permanente, vertiginoso e impredecible. Operan en una economía competitiva y globalizada donde para cambiar, para adaptarse a esta realidad no hay otro camino que aprender. Eso significa que aprender se ha convertido en la habilidad crítica en el SXXI. De hecho, no hay nada más importante que aprender. El problema es que no sabemos aprender, con la excepción de un grupo que lo necesita para sobrevivir: Los niños. ¿Qué ha ocurrido para que los que en su momento fuimos niños hayamos olvidado cómo aprender? El sistema educativo nos ha inculcado que para aprender hay que hacer cursos, donde la persona que sabe habla y los demás escuchan y toman apuntes. Sin embargo los niños aprenden haciendo, equivocándose y sobre todo jugando.

Descriptor: Juego, Aprendizaje, Conocimiento

Dad al alumno algo que HACER y no algo que aprender, ya que el hacer tiene tal potencia que exige pensar y reflexionar (John Dewey, Thinking in Education 1916)

Hace unos años, fui alumno de un Master en Internet Management en Barcelona, donde durante bastantes meses compartí aula con profesionales del mundo de la banca, telecomunicaciones, informática o seguros. Claro está, eran tiempos anteriores al estallido de la burbuja, la fiebre de Internet estaba desatada y reinaba el entusiasmo. Recuerdo muy especialmente lo que sucedió con el profesor responsable del módulo de Marketing en Internet. Nada más entrar en su primer día de clase, se presentó como socio de una consultora especializada en aplicación de nuevas tecnologías al marketing y e-business. Nos preguntó a cada uno a qué nos dedicábamos, qué esperábamos del Master, qué era lo que más nos interesaba e inmediatamente nos repartió unos papeles. Se trataba del enunciado del caso e-bay. Nos pidió que nos reuniésemos en grupos, nos pusiésemos a trabajar y media hora más tarde presentásemos al resto de la clase nuestras conclusiones sobre las preguntas que nos planteaba.

La reacción de casi todos mis compañeros fue la misma: **“Pero bueno, a este hombre le pagan por enseñarnos y no por estar sentado sin hacer nada mientras nosotros trabajamos”**. La sensación de malestar y resistencia fue intensa y duró largo rato. Concretamente duró hasta que dio comienzo la primera discusión en grupo y todos empezaron a darse cuenta que los que teníamos que hacer el esfuerzo éramos obviamente nosotros, que aprender no es lo mismo que enseñar y que en realidad surge desde dentro y no viene de fuera. Al finalizar cada módulo, debíamos rellenar unas encuestas de evaluación de los profesores. Este profesor fue el mejor evaluado con mucha diferencia sobre el resto del claustro cuya característica común era llegar cada uno con un portátil con mayores prestaciones que el profesor anterior y avasallarnos con sus powerpoints interminables. Marketing en Internet se convirtió en la clase que esperábamos impacientemente y que todos echamos mucho de menos cuando finalizó.

La mayor parte de los problemas que deben enfrentar las organizaciones son causados por el hecho de que las personas que trabajan en ellas no hacen lo que deberían hacer. Y esto ocurre

generalmente no tanto porque no quieran o no puedan, sino sobre todo porque no saben, es decir, necesitan aprender. Las personas son inteligentes y usan su experiencia para tomar decisiones y actuar. Sin embargo, las empresas no son todo lo inteligentes que debiesen ser, no saben lo que sus empleados saben ni lo que necesitan en términos de conocimiento y por tanto no les suelen ofrecer la ayuda que requieren.

Lo que es indiscutible es que Aprender se convierte en la habilidad crítica en el S.XXI. No hay nada más importante que aprender pero al mismo tiempo, el gran problema que debemos enfrentar es que NO sabemos aprender. Bueno, si hemos de ser justos, en realidad hay un grupo que sí sabe aprender y lo hace a las mil maravillas: Los niños. Es evidente que todos fuimos niños alguna vez, ¿Cómo es posible que hayamos olvidado algo que, de hecho nos permitió sobrevivir, desarrollarnos y llegar hasta donde estamos hoy? Como comprobarán, es fácil de entender.

Siempre que tengo que impartir una conferencia, suelo hacer un ejercicio para provocar un poco a la audiencia: les muestro una diapositiva con varias Integrales y pregunto a los asistentes quienes serían capaces de resolver alguna de ellas. Los rostros suelen palidecer reconociendo la incapacidad de abordar una tarea que se supone en algún momento del pasado fuimos capaces de ejecutar y que hoy exigimos a nuestros niños con insistencia y de manera innegociable. Después de varios años de repetir este desafío, todavía nadie ha levantado la mano. Lo que les suelo aclarar es que no hay de qué preocuparse, no importa que no se acuerden porque nunca han necesitado hacer Integrales a lo largo de su vida. Lo imperdonable es haber dedicado tanto esfuerzo y haber pasado tantos malos ratos con algo a lo que luego jamás sacamos provecho. En realidad, el concepto de Educación es simple: es algo que te ocurre y NO lo olvidas, si se te olvida, NO fuiste educado. Si hoy no sabes cómo hacer Integrales, o no eres capaz de aprobar cualquier examen que hiciste en la universidad, simplemente no aprendiste.

Ocurre que la noción aceptada de Educación, impuesta por las entidades educativas, no tiene nada que ver con la forma en que aprendemos las personas realmente. Acumular información, hoy en día no es muy valioso. Lo que importa no es qué deben saber las personas (álgebra, historia o termodinámica) sino que deben HACER. Leer este artículo no significa aprender, escuchar un monólogo de un profesor no es aprender. La razón es muy obvia y generalmente aceptada por casi todo el mundo: para aprender hay que practicar y al leer o escuchar no se practica nada. Si estamos de acuerdo en que aprendemos haciendo, entonces el concepto de aula con un profesor hablando al frente no tiene sentido. Sin embargo, la realidad es tozuda, declaramos una cosa pero a la hora de la verdad, hacemos todo lo contrario. Imaginaos que mañana, vuestro jefe os pide preparar un curso sobre Dirección de Reuniones o Trabajo en Equipo. ¿Qué haríais? Lo más probable es que terminéis construyendo un powerpoint que recitareis a la audiencia como quien canta en un karaoke. Todos asumen que para impartir un curso, basta reunir a un grupo, dar la palabra al que más sabe que es quien habla todo el tiempo, los demás escuchan, toman apuntes y hacen un examen (para obtener un título que es la razón por la que están allí en primer lugar). Ocurre que la gente olvida sistemáticamente lo que les cuentas (no podemos recordar las noticias de los noticiarios de la semana pasada) pero sin embargo recordarán lo que les haces sentir: Aprender es recordar y nadie olvidará lo que ocurrió el 11 de septiembre de 2001 en las Torres Gemelas. La crisis mundial de los sistemas educativos hace tiempo que ha demostrado que este modelo no funciona. Sin embargo, el sector empresarial parece no haberse dado cuenta todavía y copia, sin dudarlo un instante, el modelo que el colegio ha impuesto hace ya demasiado tiempo.

Les invito a hacer un ejercicio muy simple: Sometan a sus programas de aprendizaje o a los últimos cursos que han diseñado o a los que han asistido a estas 5 preguntas:

1. ¿Cuanto se parece al trabajo/tarea para el que te intenta preparar?
 2. ¿Qué hace el participante durante el curso? ¿Escucha, lee o Hace?
 3. ¿Qué es capaz de hacer después del programa que NO era capaz de hacer antes?
 4. ¿Cuánto habla el profesor? Cuanto más habla el profesor, menos aprenden los alumnos
 5. ¿Dónde estaría el alumno si pudiese elegir? ¿Haciendo el curso o en cualquier otro lado?
- Verán que la mayoría de los programas que escojan no resisten el análisis.

Ahora bien, si queremos entender como aprendemos las personas, primero necesitamos entender como funciona la mente:

Las personas tenemos objetivos y nuestra mente está organizada para buscar la satisfacción de dichos objetivos. Cuando tratamos de lograr algo que nos interesa, nos basamos en nuestra experiencia para que nos ayude. Esa experiencia previa es lo que denominamos un "caso". Cuando enfrentamos una situación nueva y debemos decidir cómo manejarla, buscamos en nuestra memoria aquellos casos que más se parezcan a la situación actual de manera que nos sirvan como guía. En un mundo perfecto, somos capaces de encontrar casos casi idénticos a la situación que estamos viviendo de forma que conocemos casi cada detalle de lo que necesitaremos hacer. Hemos hecho eso mismo con anterioridad y por tanto, sabemos cómo actuar, qué debemos hacer.

Pero a veces las cosas no suceden tal y como esperamos. Por ejemplo todo el mundo daba casi por sentado que Brasil iba a ganar el Mundial de Fútbol de Alemania 2006. En esas situaciones, tratamos de manejarnos de la mejor manera posible y aprender de la experiencia. Lo que hacemos en ese momento es explicarnos por qué nuestras expectativas sobre lo que debía pasar fallaron y a partir de ahí construir un nuevo caso. Construimos nuevos casos cada vez que los casos antiguos dejan de ser útiles para explicarnos la realidad y a medida que vamos envejeciendo, vamos acumulando miles de casos que nos permiten reconocer situaciones que hemos vivido anteriormente y que nos proveen de información sobre qué debemos esperar. La mente se convierte por tanto en una biblioteca de casos que refleja ni más ni menos que lo que hemos vivido y experimentado a lo largo de la vida. Contamos historias a los demás de nuestros casos más inusuales o más interesantes y escuchamos casos de otros tratando de asociarlos con nuestras propias experiencias. ¿Y cómo somos capaces de encontrar el caso adecuado para cada situación? ¿Cómo sabemos que existe un caso en nuestra memoria que nos puede ayudar a gestionar adecuadamente la situación en que estamos involucrados en ese momento? Lo hacemos indexando. Colocamos etiquetas a los casos de manera que los podamos encontrar cuando los necesitemos. Ahora bien, esto no ocurre en términos de colocar números como quien ordena una colección de libros. Indexamos las experiencias a partir de los objetivos que estábamos tratando de alcanzar y de los planes que pusimos en marcha para lograrlo. Y cuando estamos analizando una situación, mientras tratamos de decidir cómo actuar (examinando objetivos y planes) simplemente nos tropezamos con nuestros viejos casos depositados en la memoria que nos ayudan. Cuantas más experiencias acumula una persona y más hábilmente las ha indexado, más inteligente se vuelve. Si todas las experiencias te parecen similares, te va a resultar difícil aprender de ellas. Pero si eres capaz de identificar matices, diferencias sutiles, explicaciones para los errores, etc. empiezas a ver cosas que otros no ven, empiezas a predecir, te conviertes en experto. Aprender consiste en integrar casos nuevos en el lugar adecuado dentro de tu biblioteca de casos personal. El lugar adecuado está relacionado con el objetivo que se perseguía de forma que la próxima vez que trates de alcanzar ese objetivo, no cometas el mismo error. Si lo que persigo es que las personas aprendan a hacer cosas que hoy no saben hacer, entonces necesito averiguar que cosas necesitan saber hacer y el curso debe consistir en hacer/practicar esas tareas repetidamente. Es hacer al cubo.

En esto consiste el aprendizaje natural, esta es la forma como aprendimos desde niños y la razón por la que no se nos ha olvidado caminar, hablar o lavarnos los dientes. Cualquiera que tenga niños sabe que aprenden persiguiendo objetivos que les interesan a ellos, están motivados y aprenden a base de cometer errores y recuperándose para hacerlo mejor la próxima vez. Obviamente los padres siempre entienden que este proceso es imprescindible para aprender. ¿Cómo es posible que sin saber hablar, sin saber leer ni escribir, sin un profesor, sin sentarse en un aula, sin estudiar, sin hacer exámenes, un niño de 1 año aprenda todos los días infinidad de cosas? Sobre todo, juegan mucho, se divierten, lo pasan bien. Curiosamente, no saben que aprenden, no son conscientes y tienen objetivos (hablar para comunicarse, andar para explorar sitios, etc). Son auténticas máquinas de aprender: ¿Alguien ha visto un niño deprimido por sus errores o que ha decidido dejar de intentar aprender a andar?

“Tienes 5 minutos para construir un puente que sea suficientemente alto y ancho para que pase una mano, robusto como para soportar el peso de un objeto y estable para que no se

caiga al empujarlo suavemente”. Así comenzó el primer taller de LEGO® al que asistí. Lo que ocurrió durante ese breve lapso de tiempo fue un fenómeno verdaderamente impactante. De repente, el hecho de tener un objetivo que cumplir provocó una revolución imparable porque exigía pasar a la acción y abandonar el cómodo rol de alumno que escucha y toma apuntes. A nada que el desafío que te plantean sea creíble, el objetivo a alcanzar te interese, sea abordable y pertinente, haces materialmente lo que sea para conseguirlo. No falla. El primer impacto drástico es que ese desafío te obliga a pensar profundamente, a hacer un esfuerzo descomunal de reflexión que no es nada habitual en la mayoría de sesiones de formación. Como sucede con los coches, se produce una brutal aceleración de 0 a 100 en 2 segundos. ¿Qué puente hago? ¿Qué piezas tengo? ¿Por dónde empiezo? ¿Qué piezas encajan? Las preguntas se suceden como un torbellino incontrolable. El segundo impacto radica en construir, en materializar con las manos las posibles ideas teniendo en cuenta que en la mayor parte de los casos, son las manos las que trabajan autónomamente sin un plan preconcebido. Resulta muy complicado planificar y sin embargo resulta bastante natural dejarse guiar por lo que las manos van haciendo a su libre albedrío. El tercer impacto, ya definitivo, consiste en verbalizar, en contar una historia que explique lo construido y trate de justificar porque se ha hecho lo que se ha hecho de esa manera y no de otra y qué posibles significados puede tener la obra de arte resultante.

En este taller se cumplían los 3 criterios esenciales para aprender: 1. Hacer (pensar y construir) 2. Cometer errores y 3. Contar historias (explicar lo que has hecho que es la mejor manera de aprender). Por si fuese poco, resultaba imposible no participar, no aprender, ya que todos tienen que construir.

Haced la siguiente prueba: Dadle un problema que resolver a un ingeniero, un caso interesante a un abogado o un paciente complicado a un medico y veréis lo que ocurre: Inmediatamente se ponen en acción para superar el obstáculo y muchas veces no pueden parar hasta conseguirlo. El impulso de aprender es tan potente como el impulso sexual, es decir, se puede lograr que la gente quiera aprender, se les puede seducir. En un curso normal, no estás acostumbrado a hacer grandes esfuerzos, no hace falta pensar demasiado. En el taller de repente nos vimos involucrados en desafíos que se nos planteaban y que estaban directamente relacionados con cada uno de nosotros. Era un proceso personal e intransferible. La reflexión profunda lleva al aprendizaje profundo.

El segundo desafío que me plantearon fue construir a mi peor cliente en 10 minutos. Imaginaos la intensidad el proceso.

Ya es hora de que volvamos a aprender como cuando éramos niños: Juguemos, pero hagámoslo seriamente, pues no existe nada más serio para aprender que jugar.

“El niño que no juega no es niño, pero el hombre que no juega ha perdido al niño que habita en él y que le hará mucha falta.” Pablo Neruda

Existen muchas definiciones de juego, pero creo que los Daneses de LEGO®, han construido una con la que me siento muy cómodo. Podemos definir el juego, como “Una actividad limitada en el tiempo y el espacio, estructurada por reglas, convenciones o acuerdos entre jugadores, no forzados por una autoridad; que promueve el desarrollo de la fantasía y la imaginación creativa”

Como complemento de la definición anterior, podemos agregar, que el juego serio es una corriente nueva, basada en una de las herramientas de exploración, descubrimiento, simulación, aprendizaje y transformación más poderosa que ha existido. “Juego serio quiere decir improvisar con lo imprevisto en formas que crean un valor nuevo,.....La esencia de jugar en serio es el desafío y la emoción de enfrentar las incertidumbres.” Michael Schrage Juego Serio (M.I.T.)

Jugamos toda la vida, pues la actividad lúdica es una de las formas en que exploramos el mundo y que nos permite simular las situaciones que no podemos concretar en la realidad.

Las actividades lúdicas, nos dan la oportunidad de mostrarnos tal como somos realmente. Todos usamos diferentes máscaras sociales, pero cuando se trata de jugar, en la mayoría de los casos, la

situación deja fluir los comportamientos, las actitudes y sobre todo las emociones más primitivas. Es ahí donde tenemos la oportunidad de actuar en nuestro estado más puro.

Los modelos producidos por las personas, son siempre diferentes entre sí. En un taller de juego serio en las que todos los participantes cuentan con las mismas piezas de LEGO®; podemos ver tantos prototipos de puentes, como personas haya en el grupo. Sin embargo, el modo de construirlos es muy similar cuando todos los participantes pertenecen a la misma organización. La explicación es simple, todos comparten una misma cultura, por lo tanto sus prototipos reflejan el modo de trabajar que se vive y se respira dentro de la organización.

Las instituciones poseen una cultura propia y es muy interesante observar a sus miembros durante sesiones de juego, pues uno puede ver y comprender claramente las características particulares de la cultura de esa organización a través de su forma de jugar y sobre todo mediante el análisis de los prototipos que construye su personal. De este modo podemos comenzar a dibujar una primera hipótesis, compartida con otros expertos en el diseño y la implementación de juegos serios. Pienso que “las organizaciones juegan del mismo modo en que desarrollan su gestión, es decir que al observar el juego de sus miembros, podemos inferir ¿Cómo es su modelo de gestión?, ¿Cuál es su modelo cultural? y ¿Qué paradigmas rigen sus acciones y las decisiones que toman?”

El juego para el aprendizaje, **juego serio**, nos permite experimentar con problemas reales, en el marco de actividades, que si bien parecen puramente recreativas, son en realidad metáforas de lo que le sucede diariamente a las personas, a sus grupos de trabajo y a las organizaciones en las que se encuentran inmersos. Simulando el pasado, el presente y el futuro, sobre los prototipos construidos, podemos jugar con la incertidumbre, analizar los casos que hemos recopilado en nuestra experiencia y tratar de prever lo que sucederá en el futuro, siempre y cuando actuemos guiados por los mismos paradigmas que nos han servido en el pasado.

De otro modo, podemos descubrir a través del análisis, cuáles son los principios que nos han guiado en el pasado, y una vez que los hemos comprendido y aceptado, podemos decidir iniciar un proceso de cambio de paradigmas para adaptarnos mejor al futuro.

Entre las ventajas que aporta el juego serio a las organizaciones, podemos mencionar las siguientes:

- * El juego no aborda un problema de frente. Las soluciones más innovadoras a los problemas laborales y personales surgen de un enfoque lúdico.

- * Es una oportunidad para aprender sin riesgo de ser juzgados por que todos estamos en iguales condiciones. La participación es simultánea y nadie queda expuesto.

- * Cuando jugamos podemos tomar distintos roles, ponernos en el lugar de los otros para comprender sus puntos de vista.

- * El juego ayuda a los participantes a disfrutar de un momento placentero, participativo, interactivo y desafiante en entornos presenciales y virtuales.

- * Promueve la experimentación y nos enfrenta a problemas simulados antes que a los reales, nos permite ver la realidad desde un lugar y un modo diferentes. Se pueden cometer errores y aprender de ellos sin consecuencias directas sobre la realidad.

Juego y aprendizaje, amigos inseparables

El aprendizaje puede tornarse un proceso aburrido, falto de elementos motivadores y emocionales.

El hombre ha aprendido siempre por medio del juego. El mejor ejemplo podemos verlo en los niños, que conocen el mundo jugando desde su nacimiento. En el jardín infantil, las actividades

lúdicas constituyen un recurso fundamental para el aprendizaje, mientras que en el resto de su escolaridad parecieran destinadas a ocupar solamente el espacio de los recreos y de algunas materias especiales. “Que el hombre solo juega cuando es un hombre en el pleno sentido de la palabra, y solo es un hombre pleno cuando juega”. Friedrich Von Schiller.

En efecto, las actividades lúdicas han sido el motor y unas de las modalidades más efectivas de aprendizaje desde la aparición del hombre en el mundo.

“El juego es una manera de aprendizaje de vida. Los niños/as juegan a simular los roles de mayores, mientras que los mayores juegan para ensayar sus actitudes sin riesgo real. Así los juegos hacen cambiar de rol por unos instantes y ponen a prueba los conocimientos y destrezas de los jugadores”

En muchos casos, la educación y la capacitación se basan en un 70% de teoría y solo un 30% de prácticas y experiencias vivenciales de aprendizaje. Las corrientes educativas constructivistas y la escuela activa, que venían impulsando un modelo más participativo, finalmente han encontrado el apoyo necesario en el juego serio, para llevar a la formación a una metodología basada en un 70% de actividades prácticas y vivenciales, complementadas con un 30 % de reflexiones, fundamentaciones y relaciones teóricas.

Entre los precursores de este nuevo modelo educativo, podemos mencionar a la compañía de juguetes danesa LEGO®, responsable de la creación de una división de consultoría estratégica propia que le sirvió para definir el futuro de su negocio. De esta experiencia, nació LEGO® SERIOUS PLAY™, una de sus nuevas e innovadoras divisiones de negocios. Su misión consiste en brindar una solución basada en el juego serio de construcción, para trabajar temas de estrategia en tiempo real. La herramienta está destinada a los adultos que gerencian las organizaciones y empresas del mundo.

Se trata de una poderosa herramienta diseñada para desarrollar las competencias necesarias para la innovación y la mejora del negocio, de los servicios y del desempeño del personal de las organizaciones. Es un proceso de formación y transformación estratégica, innovador y profundamente vivencial.

Consiste en una metodología que utiliza uno de los juguetes más desestructurado, constructivo, didáctico e innovador que se ha inventado. Algunos expertos sostienen que “Cualquier herramienta, tecnología, técnica o juguete que permita a la gente mejorar la forma en que juegan en serio con la incertidumbre, garantizan la mejora en la calidad de la innovación”

El juego serio desarrollado en base a la metodología de LEGO®:

- Permite a los participantes involucrarse personalmente, construyendo permanentemente en forma positiva, evitando la catarsis y la crítica descalificadora en el marco de un verdadero trabajo en equipo.
- Promueve el propio descubrimiento generando compromiso y confianza con el equipo, el problema, el proyecto o la compañía.
- Transforma los planes en procesos estratégicos de mejora continua y brinda herramientas para la toma de las decisiones correctas frente a lo esperado o lo inesperado.
- Facilita el tratamiento de situaciones reales en escenarios concretos, aprendiendo a priorizar, tomar decisiones y descubrir los principios básicos que nos guían en el momento de la decisión.

Es uno de los únicos juguetes que nos permite construir otros juegos. Las piezas nos proponen el desafío de construir escenarios propios, salidos directamente de nuestra imaginación, con el fin de probar sobre ellos las decisiones que nos resultan imposibles de llevar a cabo en el mundo real. “El proceso de hacer prototipos se vuelve el andamiaje del enfoque de la empresa hacia la innovación”.

Basado en investigaciones, que han demostrado, la relación y una fuerte conexión entre nuestras manos y nuestra mente, la metodología, se basa en las teorías de Jean Piaget (Constructivismo), Seymour Papert (Construccionismo del M.I.T.), Daniel Goleman (Inteligencia Emocional) y Howard Gardner (Inteligencias Múltiples). Estas teorías nos hablan del aprendizaje a través del juego y la construcción, del involucramiento emocional de las personas en su proceso de aprendizaje, como protagonistas de sus propios cambios de paradigmas, de las transformaciones personales y de los movimientos culturales que se dan en las organizaciones.

Las investigaciones sostienen, que usando nuestras manos activamente en juegos/tareas de construcción, podemos aprender y comprender mejor nuestro entorno laboral y personal, sus características, posibilidades y potencialidades. El entorno es nuestro mundo y está conformado entre otras cosas por: uno mismo, nuestro grupo de trabajo, la empresa, sus productos y servicios, los proyectos, los clientes, los proveedores, etc.

Construyendo, estableciendo metáforas entre los modelos y la realidad y contando historias que describen procesos complejos, es posible iniciar un camino hacia la comprensión, el aprendizaje y la transformación de nuestros modelos mentales.

Empresas que aprenden jugando y construyendo juegos serios:

Organizaciones de todo el mundo utilizan el juego de construcción y las simulaciones para:

Novonordisk, el laboratorio farmacéutico que está cambiando el mundo de la diabetes, comenzó cambiando su modelo de producción. Con el fin de planear la estrategia para la instalación de una planta en Brasil; convocó a los directivos de la futura unidad productiva, a un taller de juegos de construcción, cuyo objetivo consistía en hacerlos partícipes y protagonistas del diseño de la planta y de su estrategia para la producción en ese país.

Los directivos trabajaron en equipo colaborando y construyendo el modelo conceptual de la instalación que deseaban tener en base a las diferentes necesidades de las áreas que representaban. Luego simularon las diversas situaciones que imaginaron que les podrían ocurrir al personal y a las instalaciones durante todo el proceso de implantación en el nuevo mercado. Además invitaron a los familiares del personal que deseaban trasladar allí, para que jugaran con los temores y las fantasías acerca de cómo podría ser la vida en ese país, con el objetivo de adelantarse a los posibles inconvenientes familiares del traslado.

Otras empresas utilizan el juego serio para la construcción de prototipos y modelos conceptuales. El objetivo de estas actividades consiste en compartir sus conocimientos, las diversas percepciones, los modelos mentales y las experiencias de su personal. Luego utilizan esos modelos en el marco de ejercicios de simulación de los escenarios de negocios que son capaces de imaginar, entre otras aplicaciones.

Las organizaciones que están en la cresta de la ola en cuanto a la innovación, como Google, e-Bay, AstraZeneca, Leo Burnet, Roche, Versión, Tetrapack, etc, utilizan los juegos serios de construcción para:

- Mejorar el desempeño de sus equipos de trabajo a través de procesos de integración, consenso, compromiso, etc.
- Desarrollar nuevos productos y servicios entre 2 o más empresas, diversas áreas, con clientes y proveedores, etc. Por ejemplo un Banco y una empresa de Telefonía Celular ofreciendo servicios en conjunto.
- Seleccionar, desarrollar y retener los talentos que necesitan para llevar a cabo con éxito su estrategia de negocios.
- Relevar, analizar, discutir y simular posibles escenarios y soluciones para un problema o proceso complejo. Por ejemplo el impacto de la implementación de un ERP en la organización.
- Definir estrategias clave y un plan de acción para mejorar la percepción del personal y de los clientes acerca de la organización; adquiriendo el compromiso de todas las áreas.

- Diseñar estrategias comerciales para la gestión exitosa del momento de la verdad del personal comercial frente al cliente y en tiempo real.
- Diseñar estrategias para la gestión de los problemas de un proyecto de cambio de imagen con el personal interno y en la relación con el cliente externo.
- Diseñar estrategias para la gestión de las quejas, reclamos y el desconocimiento o desconfianza de un cliente.
- Desarrollar la creatividad y la imaginación como motor para la promoción de la innovación.
- Trabajar aspectos de Coaching individual y grupal

"La era de la información precisa de jugadores autónomos más que trabajadores desmoralizados. Ser un jugador es abrazar el futuro, ser un trabajador es defenderse de él" Pat Kane en "the Play Ethic"

Juega bien, juega en serio, juega con prototipos y aprende a construir un mundo mejor para nuestras organizaciones.

Bibliografía de base y citas:

- David Perkins, "La Escuela Inteligente", Ed. Gedisa, Barcelona, Junio de 1995.
- Arminda Aberastury, "El Niño y sus Juegos" Ed. Paidós, Buenos Aires 1968.
- Howard Gardner "La Mente No Escolarizada", Ed. Paidós, Barcelona 1993.
- Daniel Goleman, "La Inteligencia Emocional", Ed. Vergara, Buenos Aires 1999.
- Daniel Goleman, Paul Kaufman y Michael Ray, "El Espíritu Creativo", Ed. Vergara, Buenos Aires 2000.
- Edward De Bono, "El Pensamiento Creativo" Ed. Paidós, Barcelona 1994.
- Sigrid Loos, "Noventanove Giochi Cooperativi", Ed. Gruppo Abele, Torino 1989.
- Johan Huizinga, "Homo Ludens" Ed. EMECE, 1968
- Michael Schrage "Juego Serio", Oxford University Press, 2000.
- Pat Kane "THE PLAY ETHIC: A MANIFESTO FOR A DIFFERENT WAY OF LIVING' Macmillan, Sep 2004
- Estudio "Juego y la Inteligencia Emocional", Tareixa Barberena.

Bibliografía de referencia:

- Harel, I. and Seymour Papert.(eds.) Constructionism. Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation 1991.
- The JoHari Window: Joe Luft and Harry Ingham were researching human personality at the University of California in the 1950's when they devised their Johari Window.