

● EMPRESAS Y NEGOCIOS



Escuela de Negocios y
Economía PUCV

Opinión



**SOLEDAD CABRERA
CALAVACERO**
Académica Escuela de
Negocios y Economía,
PUCV

Elección y responsabilidad

La mayoría de nosotros en nuestra infancia, soñamos con tomar nuestras propias decisiones, en cosas tan simples como: qué comer, cómo vestimos, a qué hora dormir. Luego se nos presenta la oportunidad de elegir, sin embargo, es necesario entender que esto implica aceptar los efectos que esto conlleva. Creo que lo fundamental, es que enseñemos a nuestros hijos e hijas a ser responsables en la toma de decisiones, a entender que sus elecciones van formando su camino y que también les afectan a los demás.

Bajo este parámetro de responsabilidad, hay una decisión que debe tomar cada persona: ¿qué estudiar? Durante enero muchas personas se están enfrentando a esta decisión, que conlleva una responsabilidad. Nuestra labor es guiar y acompañar en esta decisión. Puede que alguno se equivoque, pero tenemos que darle la oportunidad de equivocarse. Son nuestros hijos e hijas los que tendrán que levantarse día a día a trabajar en lo que estudien, no nosotros, por ende, deben ser felices.

Si estudian lo que eligen, pero tienen dificultades en el camino, debemos enseñarles a seguir adelante, a tener claros sus objetivos y luchar por ellos, sin olvidar que el fin no justifica los medios.

Si se equivocaron en la elección, démosle la oportunidad de elegir nuevamente, lo cual no significa que tenemos que permitir que pasen los años sin concretar nada; En mi opinión, si le dimos el apoyo necesario y la oportunidad de elegir, nuestros jóvenes deben a su vez ser capaces de entender la responsabilidad que deben asumir al momento de su elección.

soledad.cabrera@pucv.cl



AGENCIAS

GAMIFICACIÓN: BENEFICIOS EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

RR.HH. Según prestigiosas consultoras, se trata de una tendencia que ha penetrado fuertemente en las prácticas de recursos humanos.

HERY SEGOVIA EMBRY
Ingeniero Comercial, PUCV
Magíster en Psicología Organizacional, UAI
Magíster en Dirección de Empresas, IEDE Business School
Académico Escuela de Negocios y Economía, PUCV

“Gamificación” es un neologismo que se ha acuñado para referirse al uso del juego en espacios organizacionales, no lúdicos, como una herramienta de gestión para promover la expansión de las capacidades individuales y colectivas. Según referencias prestigiosas consultoras en gestión organizacional, se trata de una tendencia que ha penetrado fuertemente en las prácticas de recursos humanos, particularmente en la formación e-learning, y que ha seguido creciendo hacia otros ámbitos de la gestión, como la fidelización de clientes, empoderamiento, innovación, etc.

No obstante, la noción de juego en las organizaciones no es algo novedoso. Desde que las empresas comenzaron a adoptar modelos de competencias hace algunas décadas, hubo un fuerte desarrollo de oferta de formación ejecutiva y consultoría basada en metodologías lúdicas, apuntando a fortalecer habilidades blandas. Testimonio de ello es el conocido programa LEGO serious play, franquicia extendida mundialmente y bajo la cual se ofrecen solu-

ciones de consultoría y coaching a equipos para estimular la innovación, creatividad, trabajo colaborativo, entre otras competencias.

JUEGO, APRENDIZAJE EXPERIENCIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El juego es una actividad que puede generarse espontánea o intencionalmente, individual o colectivamente, en un determinado espacio, y normalmente con desafíos y un sistema de reglas. Desde que las personas nacen son “jugadoras”.

Los primeros aprendizajes se producen a través de mecánicas lúdicas con los padres, que se prolongan durante la niñez y adolescencia. No obstante, en contextos laborales, la mayoría de las personas muestran resistencias al juego. Culturalmente se espera que el adulto se comporte, de manera seria, bajo roles socialmente definidos: jefe, subordinado o compañero de trabajo.

Toda conducta fuera del rol, de alguna manera, rechazada. Por lo tanto, enfrentarse a una dinámica lúdica implica ingresar a una zona de riesgo y a enfrentar algo nuevo que invita a un cambio. Desde la perspectiva de la gestión, ofrece oportunidades y herramientas para sustentar el aprendizaje y el desarrollo organizacional.

La gamificación propone mecánicas donde se presentan

desafíos a superar. Su diseño implica vivenciar experiencias divertidas o estimulantes, en las cuales los participantes imitan, piensan, reflexionan, se interrelacionan conversan, expresan deseos, descargan emociones, experimentan estrategias, etc.

El aprendizaje se produce en la medida que la dinámica del juego facilite que los miembros de la organización tomen conciencia de elementos del contexto y de sí mismos que les permitan ampliar sus propias capacidades (individuales y colectivas), que les permita mejorar procesos y resultados de la organización.

El trabajo de investigadores como David Kolb, Carl Rogers y Kurt Lewin confirma que la gente aprende mejor cuando participa activamente en un proceso reflexivo basado en una experiencia particular, de la cual se pueden modelar nuevas maneras de dar respuesta a los problemas que enfrentan en la realidad particular de la empresa.

Asimismo, la actividad lúdica ofrece posibilidades variadas para la experimentación, permite a las personas darse espacios de libertad, invitan a la espontaneidad y a arriesgarse a probar nuevas formas de abordar una situación, liberándolas de las obligaciones del rol socialmente aceptado, desarrollando la creatividad y posibilitando la evaluación de nuevas

prácticas. En tal sentido, el juego no transita en el hacer, sino también en el imaginar y el “hacer-se” (Gili, O’Donnel, 1978).

IMPACTANDO EN LA ORGANIZACIÓN

Sin perjuicio que existen desarrollos importantes en algunas funciones de recursos humanos, una crítica que se hace con frecuencia a los programas que utilizan dinámicas lúdicas, es con respecto a la ausencia de impacto real en los resultados de la empresa. Esta concepción se corrobora en organizaciones donde su diseño no integra estas prácticas bajo criterios claros de contribución a los objetivos estratégicos, y efectivamente no pasan más allá de ejercicios “dinámicos y movilizacionistas”, sobre los cuales hay mucha oferta de capacitación y consultoría (Wolk, 2007).

La gamificación plantea una perspectiva distinta y establece un gran desafío a los liderazgos de las organizaciones, por cuanto su apuesta es a la instalación progresiva y sistemática de lo lúdico en la cultura de la empresa y a una apropiación del juego en las rutinas de la organización, que permita a su vez aprovechar sus variados beneficios: fomento de la innovación y el trabajo colaborativo, reducción de la resistencia al cambio, construcción de climas de confianza, entre los principales.

libros

¿APRENDIENDO O EMULANDO?



Cecilia Osorio Gonnet condensa aspectos conceptuales, desarrolla un marco metodológico y realiza un análisis cuantitativo de los Programas de Transferencia Condicionada, implementados en las últimas décadas, para erradicar la pobreza, en varios países latinoamericanos y economías emergentes. Su característica es que la transferencia del gobierno hacia los hogares implica el cumplimiento de obligaciones, como que los niños tengan una asistencia mínima al colegio o que los desempleados asistan a capacitación, entre otros. Analiza los casos de Chile y Ecuador, estudia el impacto de la comunidad epistémica. Lectura obligada para conocer los avances en diseño y difusión de políticas públicas.

LOM EDICIONES
294 PÁGINAS
PRECIO \$12.500

web



WWW.COMUNIDADMUJER.CL

Comunidad Mujer, es una organización independiente, transversal y un referente experto en temáticas de género, que promueve los derechos de las mujeres y aporta al debate, discusión y generación de políticas públicas para una mayor igualdad y equidad entre hombres y mujeres en nuestro país, según señala su declaración formal. La organización, actualmente presidida por la destacada periodista Mercedes Ducci, también desarrolla consultorías a organizaciones públicas y privadas, con el objetivo de facilitar y favorecer procesos de cambio cultural desde un enfoque de género, centrado en el valor de la diversidad y la inclusión. Es un sitio que aporta riqueza y propuestas a la sociedad en general y a las empresas en particular.