

GAMIFICATION Y COHESIÓN DE EQUIPOS

El juego como herramienta para
la cohesión de equipos en las empresas

Fecha 28 de Mayo 2019

Documento: Gamification y cohesión de equipos para SIP Mayo 2019

Autor: Eduard Ramos

Las empresas y sus equipos de trabajo están sometidos a un proceso de cambio desde todos los ámbitos posibles, ya sea por la evolución del mercado, globalización, impacto de las tecnologías de la información, crisis económica, etc.

La competitividad de las empresas pasa por la **cohesión de sus grupos de trabajo**, orientada a los resultados y a la creación de sinergias que permitan superar obstáculos, potenciar la creatividad y conseguir que el conjunto aporte mucho más que la simple suma del valor individual de cada uno de sus componentes.

En el curso vamos a tratar la realidad de las empresas y sus equipos de trabajo:

- Liderazgo y modelos de gestión de los equipos
- Qué es el "fuego amigo"
- Cooperación entre compañeros
- Cooperación entre departamentos
- Sinergias de grupo
- Resolución de conflictos

ALGUNOS RESULTADOS DE UNA ENCUESTA A MÁS DE 23.000

- Sólo el 17 % creía que su organización fomentaba la comunicación abierta y respetuosa con las discrepancias que genera ideas nuevas y mejores.
- Sólo el 20 % confiaba plenamente en la organización para la que trabajaban.
- Sólo el 13 % mantenía unas relaciones de profunda confianza y cooperación con otros grupos o departamentos.
- Sólo el 13 % mantenía unas relaciones de profunda confianza y cooperación con otros grupos o departamentos. Por ejemplo, si un equipo de fútbol obtuviera estas mismas puntuaciones
- Sólo cuatro de los once jugadores sabrían cuál es su meta.
- Sólo a dos de los once les importaría.
- Sólo dos sabrían en qué posición deben jugar y qué es lo que deben hacer exactamente.
- Y, salvo dos jugadores, todos estarían compitiendo contra su propio equipo en lugar de enfrentarse al equipo contrario.

El juego es la herramienta más efectiva para el aprendizaje y para la gestión del cambio.

- Karl Kapp define gamification como "el uso de las mecánicas del juego, su estética y el pensamiento de juego para involucrar a las personas, motivar la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas"
- Según Marczewski es la "aplicación de metáforas de los juegos a las tareas de la vida real para influir en el comportamiento, mejorar la motivación y fomentar la implicación en dicha tarea"
- Según Zichermann, es el proceso de usar el pensamiento de juego, las mecánicas y las dinámicas de los juegos para atraer a los usuarios y resolver problemas.

Mide dos dominios de liderazgo:

1- Competencias creativas (mitad superior del círculo). Cómo lograr resultados, sacar lo mejor de los demás, orientar el foco y la visión, mejorar el propio desarrollo, actuar con integridad, fomentar y mejorar los sistemas de organización.

2 - Tendencias reactivas (la mitad inferior del círculo). Son los estilos de liderazgo que enfatizan la cautela sobre la obtención de resultados, autoprotección sobre la participación productiva, y la agresión sobre la alineación constructiva. Apuntan a un excesivo énfasis en la aprobación de los demás (complacencia). También mide la tendencia a protegerse y obtener resultados a través de tácticas de control no creativo. Una elevada reactividad es una limitación que afecta a las competencias y a los resultados del equipo.