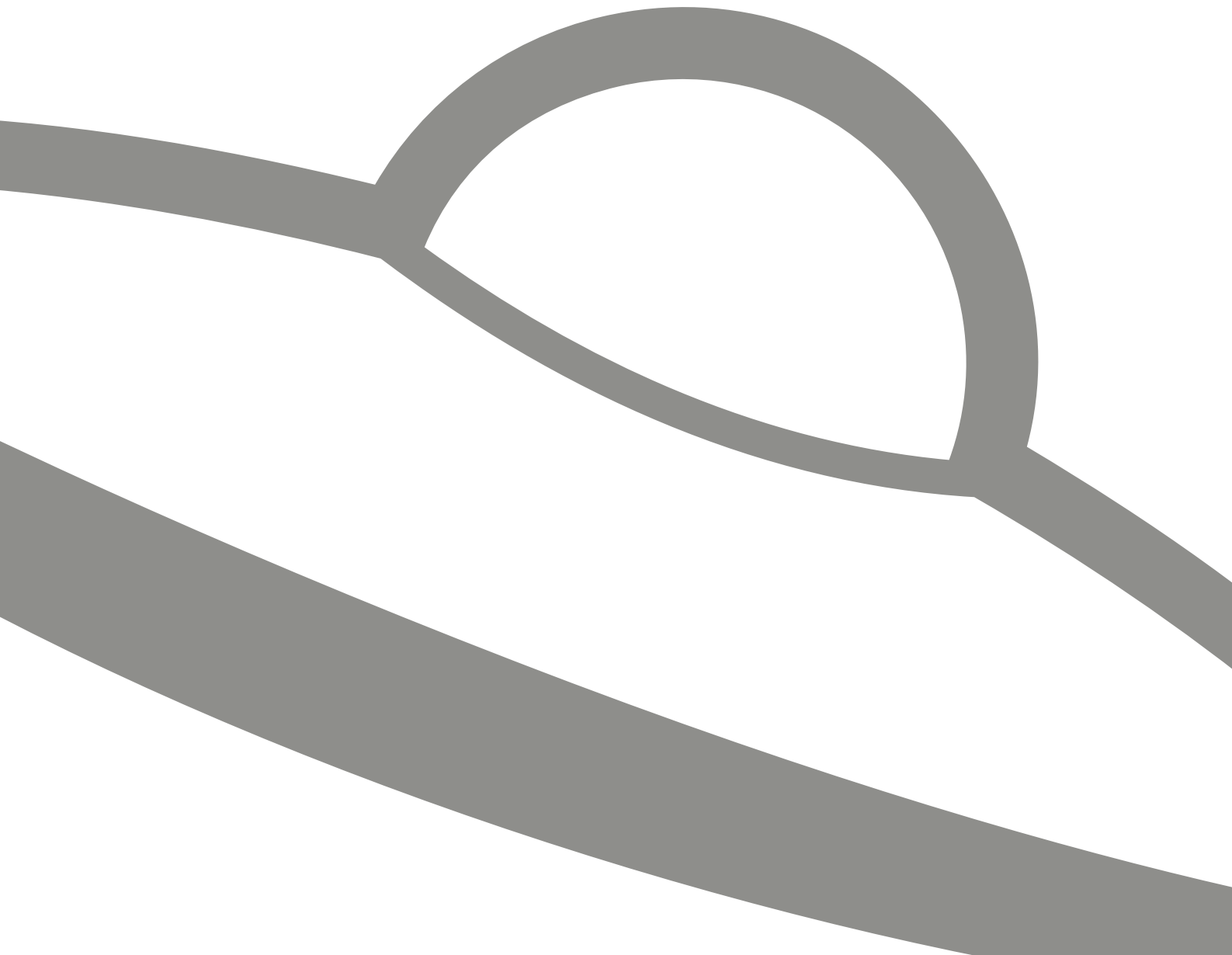


La Formación Experiencial se basa en la capacidad para aprender mediante la experiencia directa. Reproducir situaciones que se dan en la vida real a través de simulaciones y actividades es el primer paso para el aprendizaje.

Todos conocemos la potencia y la profundidad del aprendizaje que se alcanza en edades tempranas del desarrollo humano, no hay más que recordar con qué facilidad los niños aprenden idiomas. Sin embargo las personas, cuando maduramos, tendemos a disminuir la importancia de la experiencia y su utilidad para aprender ideas o conceptos.

Diversos estudios demuestran que la formación experiencial mejora el índice de retención de conocimientos: en un aula el índice de retención es del 5% y en lectura del 10%, en soporte auditivo y visual llega hasta el 20%, en una demostración o discusión en grupo oscila entre el 30% y el 50%. Utilizando la formación experiencial el índice de retención de conocimientos se eleva hasta el 75%. ¿Quieres conocer más? A continuación te contamos qué son los juegos de empresa, cómo usarlos y cuáles pueden ser más adecuados para las necesidades concretas de tu empresa. ¡Bienvenido a Juegos Empresa!



Business Games

3 ¿Qué son los Business Games?

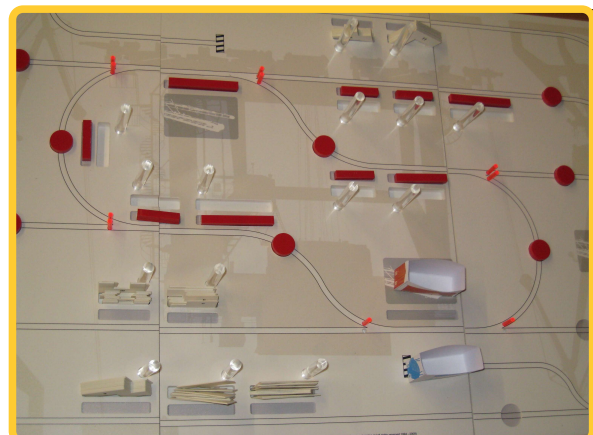
Hoy en día el **trabajo en equipo** constituye un valor básico en cualquier empresa. Sin embargo, un equipo que funcione es mucho más que un grupo de personas que trabajan juntas: deben compartir objetivos, conocer el impacto que tiene su trabajo en los demás, establecer canales efectivos de comunicación, orientarse a la consecución de resultados, etc.

La forma más efectiva de adquirir nuevas habilidades es mediante la **experiencia**. Para ello, es necesario generar un ambiente en el que los participantes puedan reflexionar sobre la experiencia vivida y extraer conclusiones extrapolables a su realidad cotidiana.

Las simulaciones de negocio de **pragmatic** integran este principio, son juegos diseñados para trasladar los problemas más habituales en distintos ámbitos reales de trabajo (la gestión de proyectos, la gestión de sistemas e infraestructuras, la gestión de equipos de personas, mejora de la comunicación...) a una situación ficticia, de forma que los participantes puedan experimentar con distintas estrategias para superarlos.

Esta metodología precipita el proceso de identificación, análisis y solución de un problema, favoreciendo la toma de decisiones, acciones concretas y el compromiso de todos los participantes.

Mediante la recreación de un entorno como una fábrica, una compañía de seguros o un parque de atracciones, los participantes se dividen en distintos grupos con un objetivo común, y deben trabajar coordinadamente para lograrlo. La posibilidad de participar activamente, influir en el resultado y descubrir de primera mano conceptos que habitualmente se transmiten de forma puramente teórica, enriquece enormemente cualquier sesión formativa o de concienciación.



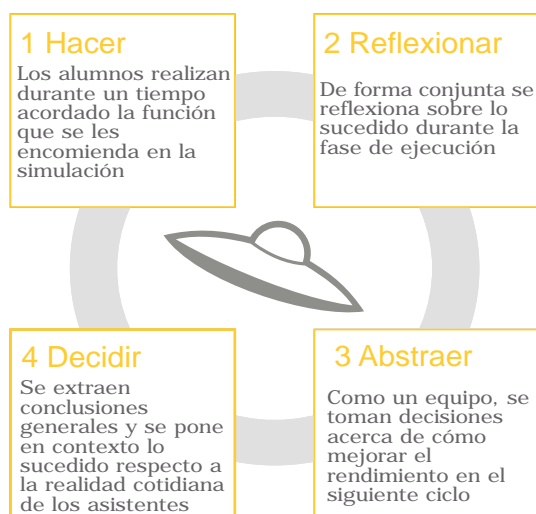
2 ¿Cómo usarlos?

La experiencia nos demuestra que la mejor forma de comprender y afianzar conocimientos es poniéndolos en práctica (“**actúo y comprendo**”). Hoy en día resulta fundamental conocer los marcos teóricos en temas de gestión, pero aplicando estos conceptos a casos reales es cuando se descubre su utilidad y se comprueba su efectividad. Y si todo esto ocurre en un **entorno divertido**, se facilita en gran manera su comprensión.

El uso de las simulaciones se basa en la teoría del **aprendizaje experiencial**, según la cual la mejor forma de interiorizar nuevos conocimientos es mediante un ciclo de aprendizaje en **cuatro fases** que nosotros a su vez aplicamos a nuestras simulaciones, que se desarrollan siempre según el siguiente ciclo:

1. **Experiencia**: los participantes tienen un tiempo acotado, limitado por un cronómetro, para realizar las tareas asignadas de la mejor forma posible
2. **Observación y reflexión**: al finalizar este tiempo, se realiza un análisis en común de lo sucedido. ¿Qué salió bien? ¿Qué salió mal? ¿Cuáles son las principales dificultades encontradas? ¿Por qué ha ocurrido?
3. **Conceptualización**: las reflexiones se generalizan y se ponen en contexto, extrayendo las “lecciones aprendidas”
4. **Aplicación**: los participantes disponen de tiempo para tratar de aplicar lo aprendido, proponiendo mejoras para la ronda siguiente y diseñando estrategias que permitan mejorar los resultados

Al cabo de entre 3 y 5 repeticiones del ciclo anterior, los participantes observan mejoras radicales en sus resultados, y comprueban que la aplicación práctica de las recomendaciones teóricas es realmente exitosa. Si todo esto se consigue en una ambiente lúdico en el que los participantes se involucran rápidamente, mucho mejor.



Ciclo de Kolb

Hemos desarrollado una metodología propia basada en el llamado "Ciclo de Kolb" que divide los procesos formativos en cuatro fases para obtener mejores resultados.

Business Games disponibles

1 Control IT

La simulación de negocio Control IT está diseñada en base a las mejores prácticas de Service Management, e introduce de una forma ágil y directa los beneficios reales del IT Service Management. Resulta especialmente útil para introducir o reforzar formación en ITIL o gestionar procesos de cambio en departamentos de Sistemas.

Beneficios

- Muestra las consecuencias positivas de una forma de trabajar orientada a procesos
- Muestra las bases de los procesos ITIL y las relaciones entre ellos
- Los participantes aplican directamente las mejores prácticas ITIL, y la formación deja de ser un conjunto de conceptos teóricos para convertirse en algo "palpable"
- Motiva a los participantes a adoptar un enfoque ITIL y predispone positivamente al cambio.

2 Ease IT

Si quieres pasar de una organización departamental a una organización por procesos, Ease IT es lo que necesitas. La simulación aplica de forma práctica el pensamiento lean, basado en eliminar cualquier tarea o fuente de 'desperdicio' que no aporte un valor real al cliente.

Beneficios

- Enseña los principios del trabajo orientado a resultados y la gestión por procesos de una forma diferente
- Resulta una forma divertida y ágil de abrir los ojos a los participantes ante la necesidad de simplificar. Eliminar lo superfluo. Centrarse únicamente en actividades que mejoran el producto final
- Los participantes se convencen mediante la experimentación, y no mediante explicaciones teóricas. La mejor forma de interiorizar los conceptos es mediante la implicación emocional

3 Bridge IT

Bridge IT es una poderosa herramienta diseñada para desarrollar las competencias necesarias para el desempeño del personal clave de las organizaciones con roles de ejecución, gestión, responsables de proyectos y responsables de equipos. La simulación está orientada a tratar los problemas habituales del trabajo en equipo, y experimentar con posibles soluciones.

Beneficios

- Permite poner en práctica todas las áreas de conocimiento que se deben dominar en la gestión de proyectos: gestión financiera, gestión del tiempo, de alcance, de la comunicación, de riesgos...
- Pone de manifiesto los errores más habituales de una forma visual, y favorece la reflexión sobre cómo superarlos en situaciones reales
- Mejora la comunicación entre equipos y enfatiza la importancia de mantener la visión común y la orientación a objetivos

4

Agile IT

La simulación Agile IT introduce a los conceptos básicos de las metodologías ágiles. Los participantes ejecutan realmente su primer proyecto con scrum: la construcción de una ciudad con Lego. Como equipos autogestionados deben estimar y construir distintos tipos de edificios con un solo objetivo en mente: la aportación de valor al cliente lo antes posible. Con este juego se practican todas las bases de scrum, desde la creación del Product Backlog a la realización de la Demo o la Retrospectiva, la negociación con el Product Owner o cómo mantener siempre la visión del producto final. Los asistentes manejan por sí mismos todos estos conceptos, interiorizando por completo las bases de la filosofía ágil.

Beneficios

- Ilustra de forma práctica todos los puntos críticos de un proyecto scrum: sprints, burndown, priorización, impedimentos...
- Facilita enormemente la comprensión de los puntos teóricos
- Los participantes aprecian con un caso real las ventajas de este enfoque ágil, y cómo superar los inconvenientes de un desarrollo tradicional
- Se genera rápidamente el punto clave de scrum: un verdadero espíritu de equipo persiguiendo un objetivo común
- Los asistentes incrementan su predisposición a adoptar un enfoque scrum y les predispone positivamente al cambio, perdiendo el miedo a no ser capaces de poner en marcha un proyecto así

*Basado en el juego Lego City de Alexey Krivitsky

5

A Heart Effort

A Heart Effort es un sencillo y dinámico juego “quick scan” de preguntas diseñado para favorecer la comunicación entre los distintos participantes acerca de cualquier asunto relevante relacionado con la organización a la que pertenecen. Éstos se dividen en grupos de 4-5 alrededor de un tablero. Con ayuda de fichas y unas sencillas reglas, todos ellos deben contestar una serie de preguntas, de forma que ninguno puede repetir las respuestas enunciadas con anterioridad. De esta manera, se obliga a los participantes a elevar al nivel de creatividad y sinceridad de sus respuestas.

A Heart Effort facilita y potencia el proceso de “brainstorming” tradicional, forzando a los participantes a dar con soluciones creativas y poco convencionales. Si se juega con grupos interdisciplinarios, se consigue incrementar la comunicación entre ellos y la “polinización” de ideas provenientes desde distintos puntos de vista.

EN ACCIÓN



