

XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2020.

Gamificación en las capacitaciones. Una propuesta innovadora para re-pensar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Saladino, Javier.

Cita:

Saladino, Javier (2020). *Gamificación en las capacitaciones. Una propuesta innovadora para re-pensar los procesos de enseñanza-aprendizaje. XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-007/879>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/etdS/dd7>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

GAMIFICACIÓN EN LAS CAPACITACIONES. UNA PROPUESTA INNOVADORA PARA RE-PENSAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Saladino, Javier

Universidad Siglo 21. Córdoba, Argentina.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es delinear algunos trazos que den cuenta de la gamificación como una oportunidad para el proceso de aprendizaje de calidad, contextual, vivencial, pragmático y dinámico. Considerando dicho proceso tanto en el ámbito académico, en lo laboral, así como en otras actividades de la vida en general. Hemos pasado de modelos formativos lineales, unidireccionales y pasivos, a modelos en red, interconectados, donde el alumno se vuelve cada vez más protagonista y el rol del capacitador/docente como mediador y facilitador que busca resolver las brechas entre las instancias “artificiales” de formación e instancias apegadas a las realidades cotidianas necesarias en los diversos ámbitos. El mundo actual demanda nuevas competencias y, dentro de estas, la relevancia que adquiere lo digital, conlleva la necesidad de replantearnos nuestras prácticas, en tanto los dispositivos tradicionales no se ajustan a dichos requerimientos. La gamificación, como metodología, da cuenta de formato que resulta estratégico en tanto permite diseñar herramientas que se adapten a estos nuevos contextos, generar procesos de enseñanza-aprendizaje de forma vivencial, permitiendo llegar a los mismos o mejores resultados de una forma divertida, lúdica, de sana competencia e integrando muchas veces la tecnología como dispositivo facilitador de dichos procesos.

Palabras clave

Gamificación - Ludificación - Juegos - Aprendizaje

ABSTRACT

GAMIFICATION IN TRAININGS. AN INNOVATIVE PROPOSAL TO RE-THINK THE TEACHING-LEARNING PROCESSES

The objective of this work is to outline some traces that account for gamification as an opportunity for a quality, contextual, experiential, pragmatic and dynamic learning process. Considering this process both in the academic field, in the workplace, as well as in other activities of life in general. We have gone from linear, unidirectional and passive training models to networked, interconnected models, where the student becomes increasingly the protagonist and the role of the trainer/teacher as mediator and facilitator seeking to resolve the gaps between the “artificial” instances of training and instances attached to the daily realities

necessary in the various fields. The current world demands new skills and, within these, the relevance that digital acquires implies the need to rethink our practices, while traditional devices do not meet these requirements. Gamification, as a methodology, accounts for a format that is strategic in that it allows designing tools that adapt to these new contexts, experientially generating teaching-learning processes, allowing reaching the same or better results in a fun, playful way, of healthy competition and, often, integrating technology as a facilitating device for these processes.

Keywords

Gamification - Ludification - Games - Learning

Introducción

El presente trabajo permite hacer un recorrido con respecto a la gamificación. Comprendiendo su importancia en los procesos de enseñanza-aprendizaje y entendiendo esto como uno de las áreas en particular donde tiene intervención la psicología del trabajo y recursos humanos, lo que habitualmente nos encontramos dentro del ámbito de capacitación.

Pasamos gran parte de nuestra vida en procesos de formación algunos espacios de manera formal como el jardín, la primaria, secundaria, universidad, cursos, capacitaciones, entre otros. Y también muchos de estos espacios de formación de manera informal o menos formalizada/estructurada. Vincular los procesos de aprendizaje con el juego de forma integral, se transforma en una exquisita posibilidad para desarrollar competencias y de una forma vivencial e interactiva.

Debemos pensar también que las nuevas generaciones en las aulas, tanto físicas como virtuales, estarán colmadas de alumnos que nacieron en la era digital. Deliberemos también en la posibilidad de desarrollar competencias digitales en la ciudadanía como un elemento de responsabilidad social al poder estar insertos en el sistema de forma digital y aumentando sus posibilidades de empleabilidad, por ejemplo.

La enseñanza se transformó y las posibilidades que nos brinda la tecnología, por citar una arista, permite llegar a los más diversos lugares, incluidos los remotos, con posibilidades de formación donde el juego permita un proceso mucho más rico y vivencial.

La gamificación es poner en palabras algo que veníamos haciendo antes, un tipo de estrategia que hemos usado en múltiples ocasiones. Si logramos explicitarla y formalizarla nos permitirá tener mejores resultados.

Podemos preguntarnos ¿Por qué formarse no puede ser algo divertido también? Ya que un juego bien diseñado es un misil guiado que se dirige a la emocionalidad motivacional de la mente humana.

Es importante mencionar el contexto de la literatura que versa sobre gamificación. La cual es amplia, haciendo cada uno su aporte en distintos aspectos y circunstancias focales, en este caso en particular es menester mencionar los siguientes trabajos por la cercanía en el tema. Entre ellos se pueden destacar los de Cybis Pereira (2019), Ortiz-Colón, Jordán y Agredal (2017), Zepeda-Hernandez, Abascal Mena, López-Ornelas (2016) y Martínez Navarro (2009), que se encuentran citados en la bibliografía.

Gamificación y sus elementos

Si conceptualizamos la gamificación podemos definirla como la aplicación de estrategias (pensamientos y mecánicas) de juegos en contextos no jugables, ajenos a los juegos, con el fin de que las personas adopten ciertos comportamientos (Ramírez, 2014). También nos encontramos con la definición de esta como el uso de elementos de juegos y técnicas de diseño de juegos en contextos que no son de juegos (Werbach y Hunter, 2014).

Por su parte Marín y Hierro (2013) nos describen que la gamificación es una estrategia, un método y una técnica a la vez. Parte del conocimiento de los elementos que hacen atractivos a los juegos e identifica, dentro de una actividad, tarea o mensaje determinado, en un entorno de no-juego, aquellos aspectos susceptibles de ser convertidos en juego o en dinámicas lúdicas. Con estas definiciones vemos que la similitud de las mismas es muy grande más allá de que no hay una definición universal aceptada e inequívoca del concepto.

La gamificación no consiste en construir un juego con todas sus características. Trata simplemente de utilizar algunos elementos de los juegos y, debido a que opera en el nivel de los elementos, la utilización de la gamificación ofrece una mayor flexibilidad que la de un juego (Werbach y Hunter, 2014). Esto da flexibilidad y diseño para permitir adaptarla a cada contexto y destinatarios. Paralelo a esto y aprovechando los aportes de Esnaola, quien da cuenta de que en los juegos convergen características de: interactividad, inmersión participativa, experiencia perceptiva óptima y desempeño en un espacio transicional intrasubjetivo e intersubjetivo (Esnaola Horacek, 2016). Permitiendo agregar valor y calidad a nuestra enseñanza y partiendo de la base de la economía del conocimiento como una gran oportunidad a explorar y explotar en este caso desde la formación.

También es importante mencionar la importancia de esta temática. En esto podemos rescatar los aportes de Werbach y Hunter, parafraseándolos damos cuenta de que hay tres razones impor-

tantes por las cuales cualquier organización debería considerar la posibilidad de implementar entrenamientos basada en metodología de gamificación.

Por un lado, está la implicación que genera, ya que la gamificación permite generar un medio para crear sistemas que motivan a las personas a hacer cosas. Estudios revelan que los juegos activan el sistema de la dopamina del cerebro, que está asociado con el placer. Esto permite que el destinatario de la formación este más involucrado en el proceso generando engagement/compromiso en su proceso de aprendizaje.

Por el otro lado, permita la experimentación, si el juego es efectivo los jugadores se ven continuamente motivados para tratar de mejorar. Esto permite el desafío y la innovación necesarias. Con experimentar nos referimos a nuevas posibilidades, a explorar, a aprovechar los elementos del juego como pueden ser los desafíos, el que haya niveles a los cuales avanzar, generar equipo en las dinámicas que lo permitan, tener recompensas y emblemas por los logros adquiridos.

La tercera razón es la de los resultados, dado que la gamificación funciona, y así dan cuenta numerosos estudios sobre esta temática. Diversas organizaciones y en particular los procesos de formación en este caso, han logrado resultados positivos y significativos debido a la incorporación de elementos del juego en sus procesos.

A su vez, tomando los aportes de Marín y Hierro (2013) deberíamos atender a 4 elementos fundamentales de una propuesta de gamificación. Motivación, jugadores, elementos del juego y objetivos, que responden a las siguientes cuatro preguntas básicas: ¿qué motivaciones mueven a las personas a las que te diriges?, ¿qué tipo de jugadores son?, qué dinámicas, mecánicas y componentes tienes disponibles para materializar el proyecto? y ¿qué quieres conseguir al invitarles a jugar?

Los jugadores van a buscar ganar los juegos, mientras los formadores van a buscar que los juegos desarrollen las competencias que buscamos desarrollar.

Si nos preguntamos que podemos gamificar, siguiendo a Werbach y Hunter, 2014, podemos dar cuenta de: el trabajo creativo, las tareas repetitivas y las modificaciones de comportamiento. Lo cual nos muestra el amplio espectro a lo cual podemos aplicar esto, permitiendo un uso más provechoso de esta herramienta para llevarla a cabo en procesos de enseñanza-aprendizaje tanto presenciales y virtuales. Nótese que cada vez es mayor la cantidad de horas que vamos a estar en procesos de formación de forma virtual, ya sea en vivo y directo, o en plataformas virtuales a las cuales accederemos a realizar dinámicas, foros, ver videos, etc. de forma diacrónica. A su vez, están las propuestas que combinan ambos formatos, tanto lo sincrónico como lo diacrónico. Y también lo llamado blended, que implica instancias presenciales y virtuales, con lo cual hay un gran abanico de posibilidades a desarrollar, pensando cual es el formato más óptimo en cada momento.

Retomando los elementos claves de la gamificación, ahora va-

mos a describir brevemente uno de estos elementos que muchos autores de la bibliografía citan en su recorrido y que es la motivación. La palabra motivación viene de la palabra latina *motivus*, que significa que sirve para moverse. Lo que permite esta metodología es generar mayor motivación intrínseca.

Querer hacer algo se denomina motivación “intrínseca”, porque para la persona implicada esa motivación radica en la propia actividad. Por el contrario, el sentir que tenemos que hacer algo implica una motivación “extrínseca”, porque la motivación proviene del afuera de la propia actividad (Werbach y Hunter, 2014). Al permitir generar mayor motivación intrínseca, la gente está más comprometida con la tarea o acción a realizar. Hace también que sea más sustentable y sostenido en el tiempo los comportamientos que queremos generar en las personas que están implicadas.

Dando cuenta de diferentes apps, páginas webs y dinámicas que permiten desarrollar la metodología de gamificación y la interactividad podemos citar a: la app Duolingo que permite el aprendizaje de idiomas con esta metodología, Kahoot que permite cargar preguntas y competir en sus respuestas y tiempo, el mítico juego Carmen San Diego que permite aprender de geografía con este formato, Mentimeter que dispone de distintos formatos generando interacción desde lo digital, entre un sin número que podríamos mencionar. Ramirez (2014) en su libro Gamificación da cuenta de varios ejemplos enriquecedores y realizados de esto.

Competencias y Gamificación

La gamificación se transforma en una poderosa herramienta para el desarrollo de las competencias. Tomando los aportes de Tobón (2005) podemos definir estas como el conjunto interrelacionado de conocimientos (saber conocer), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser), que le permiten a una persona realizar y mostrar que realiza de manera autónoma y eficiente una actuación compleja en un contexto social determinado.

Expuesto la definición de competencias ahora exponemos en la definición de competencias digitales que nos brinda Regalado Sandoval (2013). Las competencias digitales, maneja las Tecnologías de la Información y la Comunicación para obtener información y procesar, interpretar y expresar sus ideas ante los demás. La investigación científica apoya la eficacia del aprendizaje basado en juegos en entornos virtuales, por ejemplo, la efectividad del entrenamiento de vuelo con simuladores, en comparación con un único entrenador (Esnaola Horacek, 2016). Por lo que todo esto, nos permite transformar los procesos formativos en algo divertido y gratificante, mejorando de esta manera la asimilación de comportamientos que mejoren nuestras competencias y valores.

Necesitamos experiencias eficaces e interactivas que motiven y participen activamente en el proceso de aprendizaje. Aquí es donde entra el aprendizaje basado en juegos que busca recatar el valor de la experiencia lúdica (Esnaola Horacek, 2016).

Reflexiones Finales

El rol del capacitador requiere de la incorporación de nuevas competencias, buenas prácticas y características que permitan amalgamarse a este nuevo contexto, muchas veces digital, que invita y “obliga” a estar actualizado permanentemente.

Necesitamos pasar a un modelo de formación inteligente y flexible que permita aprendizaje colaborativo y en red, que, de lugar a discutir, a crear, a construir y deconstruir, las formas y modelos en base a los cuales planteamos nuestras posibilidades de formación.

También necesitamos, por un lado, integrar las tecnologías de la Información y comunicación a nuestros procesos de enseñanza-aprendizaje, y por el otro, generar instancias presenciales de formación de calidad, dinámicas, interactivas, participativas, vivenciales, etc. que permitan desarrollar las competencias necesarias en la ciudadanía. Para esto la gamificación es una poderosa herramienta, metodología y estrategia para capitalizar y desarrollar esto. Generando propuestas de valor y calidad aggiornadas al contexto actual.

Podemos reflexionar con Christophe Dejours (2006) quien denomina lo real del trabajo: trabajar es enfrentarse a la prueba del fracaso frente a la resistencia del mundo. Otro de los planteamientos fundamentales del auto es lo prescripto, como aquello que plantea la organización. Ante lo cual nos preguntamos, ¿será que con la metodología de gamificación podemos acortar esta brecha entre lo prescripto y lo real generando mejores prácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje? ¿cómo genera espacios y tiempos de formación que se adapten a las necesidades de nuestros públicos actuales y futuros pensando en competencias básicas como ciudadanos y para el mundo laboral?

A modo de cierre e inspiración en una frase podemos citar a Benjamin Franklin quien decía “Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo”.

#AprenderJugandoEsCosaSeria

BIBLIOGRAFÍA

- Cybis Pereira, A. (2019) El aprendizaje basado en competencias y metodologías activas: aplicando la gamificación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3768/376862224003/index.html>.
- Dejours, C. (2006). Trabajo Vivo. Tomo I: Sexualidad y trabajo. Buenos Aires. Ed. Topia.
- Esnaola Horacek, G. comp. (2016), Videojuegos en aulas lúdicas Ed. Noveduc. Buenos Aires, Argentina.
- Huizinga, J. (1938). Homo Ludens. Ed. Historia. Países Bajos.
- Marín I., Hierro E. (2013). Gamificación. El poder del juego en la gestión empresarial y la conexión con los clientes. Ed. Empresa Activa, Barcelona, España.
- Martínez Navarro, G. (2009) Tecnologías y nuevas tendencias en educación: aprender jugando. El caso de Kahoot. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/310/31053772009/index.html>

- Ortiz-Colón A., Jordán J., y Agredal M. (2017) Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/298/29858802073/index.html>
- Ramirez, J. (2014). Gamificación. Mecánicas de los juegos en tu vida personal y profesional. Ed. SC Libro, Madrid, España.
- Regalado Sandoval, J. (2013). Revista Ra Ximhai, volumen 9, número 4. Universidad Autónoma Indígena de México México.
- Satulovsky, A. y Vera, G. (2017). Liderando grupos en las organizaciones del siglo XXI. Editorial Lugar. Buenos Aires, Argentina.
- Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, CO: Ecoe.
- Werbach, K. y Hunter, D. (2014). Gamificación. Revoluciona tu negocio con las técnicas de los juegos. Ed. Pearson, Madrid, España.
- Zepeda-Hernández, S., Abascal Mena, R., López-Ornelas, E. (2016) Integración de gamificación y aprendizaje activo en el aula. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194022>.