

Simuladores y videojuegos: revolución en la formación de habilidades





FICHA TÉCNICA

Autor: JABARY, Ibrahim.

Título: Simuladores y videojuegos: Revolución en la formación de habilidades.

Fuente: Capital Humano, nº 253. Abril 2011.

Resumen: Desde los años 80, los simuladores y videojuegos se han utilizado para la formación técnica. Una nueva generación de simuladores, capaces de imitar las interacciones personales, abre una nueva vía a la formación online en habilidades. La combinación de las ventajas del e-learning con las de los simuladores y los videojuegos han permitido a decenas de empresas obtener excelentes resultados con cursos como "Navieros" (Negociación y Resolución de Conflictos) o "Triskelion" (Productividad Personal y Gestión del Tiempo). El artículo analiza la evolución y aplicaciones de los Serious Games a la formación corporativa.

Descriptor: Formación / Habilidades Directivas / E-learning



Con nuevos simuladores que permiten imitar situaciones de interacción personal, la formación online en habilidades se transforma y permite a los alumnos no sólo aprender conceptos, sino practicarlos, observar los resultados y recibir feedback personalizado sobre su ejecución. Utilizar, además, el formato de videojuego, implica importantes ventajas pedagógicas, incrementa la involucración de los alumnos y mejora los ratios de finalización.

Ibrahim Jabary, Experto en Serious Games y Game-Learning.

La mayoría de los responsables de RR.HH. y formación con los que trabajo cada día, opinan que la formación e-learning en habilidades no es eficaz. Muy pocos deciden formar en negociación o liderazgo, por ejemplo, utilizando cursos de e-learning. Incluso aquellos que se animan a hacerlo, consideran este formato como un mero complemento para la formación presencial.

EL E-LEARNING NO SIRVE PARA ENSEÑAR HABILIDADES

La razón es evidente: leer texto, ver vídeo y responder tests, solo puede ayudar a transmitir algunos conceptos pero no garantizan, en absoluto, el desarrollo de una habilidad.

Por desgracia, la mayoría de los contenidos en habilidades en formato e-learning que existen en la actualidad, no van más allá. A pesar de que muchos programas se disfrazan de interactivos, creando entornos virtuales, incorporando vídeo y haciendo alarde de la tecnología más avanzada, en esencia, siguen implicando lectura y escucha pasiva por parte de los alumnos. >

- > Pero, ¿sirve la formación presencial? El caso es que tampoco hay mucho consenso a la hora de declarar la formación presencial como un instrumento ideal para el desarrollo de habilidades.

Una charla magistral o un seminario en el que el formador se limita a explicar en profundidad el contenido que se despliega en una presentación Power Point no son, en modo alguno, garantía de formación eficaz.

Por otro lado, encontrar un formador con suficiente credibilidad, experiencia, conocimiento, capacidad de comunicación y habilidad para dinamizar grupos no es tarea fácil.

NO IMPORTA EL FORMATO. IMPORTA LA PEDAGOGÍA

El desarrollo de una habilidad implica la oportunidad de practicar, de experimentar, de recibir feedback, de observar las implicaciones de tus decisiones y de hacerlo, a lo

largo de un período de tiempo suficientemente extenso como para que los posibles cambios de comportamiento acaben conformando un cambio de hábitos.

Por esa razón, las sesiones de formación presencial en habilidades están, casi siempre, pertrechadas con ejercicios prácticos, *role plays*, casos, simuladores y dinámicas de todo tipo. Adicionalmente, se despliegan sistemas de comunicación interna, se involucra a la alta dirección y se definen sistemas de evaluación y de seguimiento.

Son estos elementos, los que hacen de la formación presencial un instrumento más útil que la formación online tradicional y no el hecho de ser presencial sin más.

¿Y si la formación e-learning pudiera ofrecer esas capacidades: ejercicios prácticos, *role plays*, casos, simuladores, dinámicas...? ¿Y si pudiera hacerlo incorporando, además, todas las ventajas de la formación online?: Mucho más barata, mucho más flexible, mucho más escalable, mucho más estandarizable, mucho más accesible, mucho más cómoda y mucho más eficiente.

SERIOUS GAMES: UN NUEVO FORMATO AL SERVICIO DE LA FORMACIÓN

En el año 2002, el ejército de Estados Unidos ofreció, por primera vez de forma masiva, un videojuego en Internet: "America's Army". Desde entonces, se han desarrollado tres versiones del juego y más de 5 millones de usuarios lo han descargado en sus ordenadores. Este videojuego tiene como principales objetivos informar del funcionamiento del ejército, entrenar

En "Triskelion", el jugador aprende y practica un completo sistema de productividad personal mientras gestiona su día a día, a lo largo de una aventura en la que tendrá que investigar a la secreta y milenaria Orden de la Sabiduría, para descubrir los secretos de Lucio A. Séneca sobre el éxito y la felicidad.





En el programa de formación “Navieros”, el alumno se traslada a la Venecia medieval para aprender técnicas y estrategias de negociación de personajes como Maquiavelo o DaVinci que pondrá en práctica negociando con personajes virtuales mientras recibe feedback personalizado de forma constante.

© Gamelearn

y servir como herramienta propagandística.

Aunque el ejército estadounidense venía utilizando videojuegos para la formación desde los años ochenta, fue el éxito de “America’s Army” el hito que marcó el nacimiento del mercado de los Serious Games en el mundo.

Durante los últimos años, cuerpos de seguridad, servicios de emergencia, pilotos, operadores de maquinaria, cirujanos y un larguísimo etcétera, vienen utilizando simuladores para prepararse antes de enfrentar situaciones reales.

Un *Serious Game* (Juego Serio) es un juego diseñado con un propósito muy concreto, diferente del entretenimiento. El adjetivo “serio” hace referencia a las temáticas habituales de estos juegos: gestión, estrategia,

Ejércitos, servicios de emergencia, operadores, pilotos o cirujanos llevan años utilizando simuladores y videojuegos para su formación

educación, defensa militar, ingeniería, emergencias...

Videojuegos como “3rd World Farmer”, de la Universidad de Copenhague, un juego online para sensibilizar sobre los problemas del tercer

mundo; “*Escape from Diab*”, de Archimage (www.archimage.com), un videojuego para educar a los jóvenes en una alimentación sana; o “*Triage Trainer*”, de Trusim (www.trusim.com), un simulador de entrenamiento para atender situaciones de emergencias; demuestran la variedad de aplicaciones que tienen los *Serious Games* en el ámbito de la formación.

SIMULADORES Y VIDEOJUEGOS: EL FUTURO DE LA FORMACIÓN

Las ventajas de los simuladores son innegables: permiten replicar situaciones reales para que los usuarios ensayen, >



- > experimenten y practiquen, de forma casi ilimitada, sin riesgo, sin coste y con feedback inmediato.

Poder analizar las consecuencias de tus decisiones de forma instantánea y sin asumir ningún tipo de riesgo real, tiene un enorme poder desde el punto de vista pedagógico al que instituciones y organizaciones de todo tipo no están dando la espalda.

Los juegos poseen, según todos los estudios realizados hasta la fecha, un magnífico potencial pedagógico. Fa-

El aprendizaje de habilidades requiere práctica, experimentación, observación de los resultados y recepción de feedback inmediato y personalizado

cilitan la concentración, mejoran el foco, incrementan la comprensión, favorecen la retención, aumentan la implicación, fortalecen la autoconfianza, rebajan resistencias, refuerzan la capacidad de autocrítica, fomentan el pensamiento creativo y potencian la capacidad para planificar, tomar decisiones y resolver problemas.

Un reciente estudio de la Universidad de Rochester, concluye que los videojuegos mejoran el pensamiento estratégico, la atención, la velocidad para la toma de decisiones y la capacidad para la multitarea.

Todas éstas son las razones por las que en la última década, los simuladores y los videojuegos han comenzado a consolidarse como herramienta formativa, especialmente en los países anglosajones y en el norte de Europa.

GAME-LEARNING: EL FUTURO DE LA FORMACIÓN EN HABILIDADES

Cuando se combinan los beneficios de los simuladores y de los *serious games* educativos, hablamos de game-learning o g-learning.

El g-learning implica la integración de un programa de formación dentro de un videojuego en el que, además, existe un simulador que permite poner en práctica los conceptos desarrollados en el programa formativo. De esta manera, el alumno, no sólo interioriza los contenidos sino que

puede practicarlos y recibir feedback sobre su ejecución.

El g-learning permite aunar, en una sola herramienta, las ventajas del e-learning, los simuladores y los videojuegos; y lo convierte en un instrumento ideal para la for-

mación en habilidades.

Pero la condición, para que el programa sea eficaz en la formación de habilidades, es que cuente con un simulador lo suficientemente sofisticado

como para imitar situaciones de interacción personal. Esto último es extremadamente complejo y provoca que sean muy pocas las empresas que cuenten con ese tipo de tecnología al tiempo que incrementa, de forma importante, la inversión y los períodos de desarrollo.

Aunque el g-learning en habilidades todavía se encuentra en un estado incipiente, ya podemos encontrar experiencias muy positivas en nuestro país. Un centenar de empresas como Iberia, BBVA, MSD, Kellogg's o Volvo, han apostado por formar a

sus empleados en habilidades como la negociación o la gestión del tiempo utilizando "Navieros" y "Triskelion", dos programas de formación desarrollados por la empresa Gamelearn (www.gamelearn.es)

"Navieros" es un programa de formación en Negociación y Resolución de Conflictos. Durante el mismo, el alumno tratará los contenidos equivalentes a una sesión de formación presencial de dos días pero, sobre todo, podrá poner en práctica esos conocimientos mediante el simulador de negociación más avanzado del mercado mientras recibe feedback personalizado en todo momento.

"Triskelion" es un pro-

grama de formación en Productividad Personal y Gestión del Tiempo. Más que un curso, el programa enseña un verdadero sistema de productividad personal y permite al alumno practicar y experimentar, mientras recibe feedback constante, mediante el uso de un interesantísimo simulador.

Con ratios de finalización medios superiores al 90% y una evaluación global de 9,6 puntos sobre 10 estas experiencias han sido todo un éxito. De los miles de usuarios que

han participado, el 99% recomienda el programa y el 100% considera que lo aprendido es aplicable en su puesto de trabajo.

Los testimonios de los responsables de Recursos Humanos de estas empresas son muy descriptivos: Susana Gómez, directora de RR.HH.

de Kellogg's, comenta: "Ha sido la única experiencia positiva que, personalmente, he tenido con programas de e-learning. Realmente expande las habilidades de los alumnos." Rosa Lacunza, directora de RR.HH. de Sandoz declara: "Nos ha encantado la relación calidad/precio de esta formación". Cayetano Vozmediano, director de RR.HH. de Dimetronic, define la experiencia como "una experiencia increíble". Erik Plas, Business Unit Director de MSD, remarca que "ha existido una alineación muy grande con las necesidades del negocio" y describe la formación como "lo mejor que he visto hasta ahora en online learning".

Las indudables ventajas del formato, los positivos resultados obtenidos hasta la fecha, los ajustes presupuestarios, la necesidad de mayor eficiencia, la globalización de las empresas y sus plantillas, la masiva adopción de los videojuegos en todos los ámbitos y la necesidad de cautivar a empleados que han descubierto lo interactivo y que ya no aceptan ser sujetos pasivos en su formación, harán que el game-learning se convierta, poco a poco, en algo habitual en los planes de formación de las empresas de todo el mundo. ■

Un reciente estudio de la Universidad de Rochester concluye que los videojuegos mejoran el pensamiento estratégico, la atención, la velocidad para la toma de decisiones y la capacidad para la multitarea



© Christopher Meyer