

Del creador de
Gamifica Group

—

Rodrigo "El Profe" Borgia

EL JUEGO DEL LIDER



e b o o k



No es magia, es práctica.

—

Rodrigo "El Profe" Borgia



Mi nombre es Rodrigo Borgia, igualito al Papa Alejandro VI. Aunque en el mundo de los juegos, en particular en Assassin's Creed, Rodrigo Borgia fue "El Maestro", un personaje que no temblaba a la hora de matar a quien fuera para lograr sus objetivos.

Sí, lo sé, me gusta la imagen de "El Maestro", aunque yo siempre defendiendo la vida. Ser parte de un videojuego es algo súper emocionante, tal como mi vida y la tuya son parte de un juego más grande.

Escribí El juego del líder para compartir mi experiencia en liderazgo, negociación y cómo el mundo del juego me atrapó desde chico, dándole rienda suelta a mi imaginación, mi costado creativo y, por supuesto, al gran jugador de TEG que llevo dentro. Todo ello está ahora al servicio de mi carrera laboral, que hoy me tiene frente a vos con este compendio de ideas, anécdotas y estrategias.

Quién soy yo y por qué escribí este texto

Si miro mi vida hacia atrás, puedo decir con orgullo que la estrategia, los juegos y el liderazgo han estado presentes en todo momento.

Comenzando por mi paso por los Scouts, donde aprendí el concepto de trabajar en conjunto y ayudar al prójimo, así como a celebrar los logros mediante insignias.

Luego, en la secundaria, mi amor por el estudio en un colegio religioso me aportó una mirada amorosa y apasionada hacia lo que hago. Estas experiencias me acompañaron a lo largo de mi carrera universitaria, donde superé obstáculos como rendir ocho veces mal una materia.

En ese trayecto, conocí a mi esposa, quien me alentó a seguir adelante hasta recibirme tras ocho años de esfuerzo.

Estas vivencias me prepararon, muchas veces sin darme cuenta, para mi carrera laboral en dos grandes empresas: un banco y una tecnológica.

Todo ello desembocó en mi vida actual: dar cursos de liderazgo y negociación, llevar adelante talleres y actividades con Lego Serious Play y combinar mi pasión por la gamificación en una aplicación web utilizada por una de las principales empresas de la región.

Como buen latino de sangre italiana, siempre tuve mis emociones a flor de piel, algo que me permitió expresar claramente lo que siento en cada momento.

Sin embargo, a veces lo hice con un exceso de intensidad. Por otro lado, mi crianza en una familia de origen austríaco y alemán me dio estructura y templanza, con sólidas guías morales que me enseñaron a hacer lo correcto, sin importar qué.

Este balance entre lo emocional y lo estructurado ha sido, y sigue siendo, un desafío constante.

A menudo debo cerrar mi boca impulsiva para dar paso a mi mente de ajedrecista. Lo que siempre he observado, tanto en mí como en grandes líderes y próceres que admiro —como el General José de San Martín— es esta capacidad de motivarse a sí mismos y a quienes los rodean, para encontrar respuestas y superar obstáculos.

También, mi pasado como cantante en una banda de pop, mi disfrute por estar en escenarios y mi mirada tecnológica hacia la vida me llevaron a pensar que todo es un juego.

Me pregunto constantemente: ¿Qué piezas debo mover ahora en este escenario para acercarme a lo que busco? ¿Con quién aliarme, de quién defenderme, con quién hablar y cuándo?

El tema central de este libro, y de mi vida, es tomar un problema o situación, entender qué teoría se adapta para encontrar la solución y analizar los recursos disponibles para alcanzar el objetivo. Tanto en el liderazgo de un equipo remoto, en capacitaciones virtuales, como en actividades de integración con Lego Serious Play, este enfoque me ha guiado.

Partamos del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, que propone que el líder debe evaluar el grado de madurez e independencia de su equipo. El modelo plantea cuatro estilos de liderazgo: dirigir, entrenar, apoyar y delegar. Cada uno de ellos se utiliza según el nivel de desarrollo del equipo:

Dirigir: Ideal para personas con poca experiencia o compromiso. Aquí, el líder debe dar instrucciones claras y supervisar de cerca.

Entrenar: Para quienes tienen más entusiasmo pero aún necesitan guía. Este estilo combina directrices con apoyo emocional.

Apoyar: Cuando los miembros del equipo tienen competencias pero carecen de confianza, el líder se enfoca en motivar y construir seguridad.

Delegar: Se aplica cuando el equipo es competente y comprometido. El líder otorga mayor autonomía y supervisa a distancia.

Reflexioná sobre esto:

¿Cómo describirías el nivel de experiencia y compromiso de tu equipo?

¿Qué estilo de liderazgo estás aplicando actualmente?

¿Es el más adecuado?

¿Cómo podrías ajustar tu enfoque para responder mejor a las necesidades de cada miembro?

Entender y aplicar estos principios te ayudará a liderar con más precisión, adaptándote a las circunstancias y fomentando el crecimiento de tu equipo.

Cuando nos enfocamos en la negociación integradora de la Escuela de Harvard, entendemos que se trata de un modelo que busca que ambas partes ganen, dejando atrás la idea de que alguien debe ceder para que otro triunfe. Este enfoque se centra en identificar los intereses de fondo de cada parte, más allá de las posiciones iniciales.

Principios clave de la negociación integradora:

Separar a las personas del problema: Reconocer que el conflicto está en la situación y no en la persona. Esto permite un diálogo más colaborativo.

Enfocarse en intereses, no en posiciones: Las posiciones suelen ser lo que las partes dicen que quieren, pero los intereses son las razones subyacentes que los motivan.

Generar opciones para el beneficio mutuo: Buscar soluciones creativas que satisfagan las necesidades de ambas partes.

Usar criterios objetivos: Basar los acuerdos en estándares independientes, como datos o principios aceptados por ambas partes.

Ejemplo práctico:

Imaginemos que dos departamentos de una empresa compiten por un presupuesto limitado. En lugar de pelear por la cantidad que cada uno quiere (posiciones), podrían explorar por qué necesitan esos recursos (intereses). Quizás uno busca financiar un nuevo producto y el otro necesita mejorar la infraestructura para cumplir con un proyecto clave. Al entender los intereses, podrían trabajar juntos para reasignar el presupuesto o encontrar formas de colaborar.

Reflexioná sobre esto:

¿Cuándo fue la última vez que te encontraste en una negociación donde ambas partes querían ganar? ¿Cómo lo manejaste?

¿Cómo podrías aplicar estos principios para resolver un conflicto actual en tu vida o trabajo?

¿Qué intereses tuyos y de la otra parte están presentes en esa negociación?

Aplicar este enfoque no solo mejora los resultados, sino que también fortalece las relaciones y crea un ambiente de confianza mutua.

Cuando hablamos de habilidades de comunicación interpersonal y emocional, nos referimos a la capacidad de conectarnos genuinamente con otros y manejar nuestras propias emociones para influir positivamente en las relaciones. Estas habilidades incluyen tanto el dominio del lenguaje verbal como no verbal, así como la empatía y la escucha activa.

Claves para desarrollar estas habilidades:

Escucha activa: No se trata solo de oír, sino de demostrar que entendemos lo que la otra persona dice y siente. Esto incluye hacer preguntas aclaratorias y parafrasear.

Lenguaje no verbal: Gestos, postura, tono de voz y contacto visual son mensajes poderosos que complementan nuestras palabras.

Empatía: Ponerse en el lugar del otro y reconocer sus emociones es esencial para construir confianza.

Gestión emocional: Reconocer y manejar nuestras propias emociones evita reacciones impulsivas y facilita una comunicación clara.

Ejemplo práctico:

Imaginemos una reunión donde un colaborador expresa frustración por un cambio en los procedimientos. En lugar de responder defensivamente, podrías decir: “Entiendo que este cambio puede parecer abrupto. ¿Podrías contarme más sobre cómo te afecta?” Esto demuestra empatía y fomenta el diálogo abierto.

Preguntas reflexivas:

¿Cómo reaccionas habitualmente ante un conflicto o crítica? ¿Estás atento a las señales no verbales de las personas con las que interactúas? ¿En qué momentos podrías practicar más la escucha activa o mostrar mayor empatía?

Desarrollar estas habilidades te permitirá crear un entorno de trabajo colaborativo, resolver conflictos de manera efectiva y fortalecer tus relaciones personales y profesionales.

Cuando nos enfocamos en la negociación integradora de la Escuela de Harvard, entendemos que se trata de un modelo que busca que ambas partes ganen, dejando atrás la idea de que alguien debe ceder para que otro triunfe. Este enfoque se centra en identificar los intereses de fondo de cada parte, más allá de las posiciones iniciales.

Principios clave de la negociación integradora:

Separar a las personas del problema: Reconocer que el conflicto está en la situación y no en la persona. Esto permite un diálogo más colaborativo.

Enfocarse en intereses, no en posiciones: Las posiciones suelen ser lo que las partes dicen que quieren, pero los intereses son las razones subyacentes que los motivan.

Generar opciones para el beneficio mutuo: Buscar soluciones creativas que satisfagan las necesidades de ambas partes.

Usar criterios objetivos: Basar los acuerdos en estándares independientes, como datos o principios aceptados por ambas partes.

Ejemplo práctico:

Imaginemos que dos departamentos de una empresa compiten por un presupuesto limitado. En lugar de pelear por la cantidad que cada uno quiere (posiciones), podrían explorar por qué necesitan esos recursos (intereses). Quizás uno busca financiar un nuevo producto y el otro necesita mejorar la infraestructura para cumplir con un proyecto clave. Al entender los intereses, podrían trabajar juntos para reasignar el presupuesto o encontrar formas de colaborar.

Reflexioná sobre esto:

¿Cuándo fue la última vez que te encontraste en una negociación donde ambas partes querían ganar? ¿Cómo lo manejaste? ¿Cómo podrías aplicar estos principios para resolver un conflicto actual en tu vida o trabajo? ¿Qué intereses tuyos y de la otra parte están presentes en esa negociación?

Aplicar este enfoque no solo mejora los resultados, sino que también fortalece las relaciones y crea un ambiente de confianza mutua.

Imaginemos un tablero donde cada pieza representa a un jugador, una decisión o un desafío. En este tablero, cada movimiento tiene un impacto en el sistema completo. Así es como funciona la metodología Lego Serious Play, una herramienta diseñada para construir escenarios, analizar posibles soluciones y comprender las interdependencias de cada parte en el todo.

Lego Serious Play combina la creatividad del juego con la estructura del pensamiento estratégico y permite visualizar problemas y soluciones desde múltiples perspectivas.

¿Cómo funciona?

Construcción de modelos: Cada participante utiliza piezas de Lego para construir una representación de un problema, una idea o un escenario.

Compartir historias: Los participantes explican sus modelos, lo que facilita la comprensión colectiva y destaca las conexiones entre las piezas.

Exploración de escenarios: Se crean y analizan diferentes situaciones hipotéticas, observando cómo cada cambio afecta al sistema completo.

Generación de soluciones: A partir de estas exploraciones, el grupo identifica estrategias concretas para resolver problemas o alcanzar objetivos.

Beneficios clave:

Visualización: Permite hacer tangible lo intangible, como emociones, ideas y relaciones.

Colaboración: Fomenta un diálogo abierto y creativo entre los miembros del equipo.

Análisis sistémico: Ayuda a comprender cómo las acciones individuales impactan en el conjunto.

Preguntas reflexivas:

¿Qué modelo construirías para representar un desafío actual en tu equipo o proyecto?

Si cada pieza de Lego fuera una persona o recurso, ¿cómo están conectados entre sí?

¿Qué pasaría si movieras una pieza clave? ¿Cómo afectaría al resto del sistema?

Al pensar como en un juego, desarrollamos la capacidad de ver más allá de lo evidente, anticipar consecuencias y tomar decisiones estratégicas. Lego Serious Play no sólo es una herramienta de trabajo, sino una forma de entrenar nuestra mente para abordar problemas complejos con creatividad y claridad.

Uniendo todo junto:

Todas estas herramientas pueden ser aprendidas, practicadas y enseñadas para llevar tu liderazgo y capacidad de negociación a niveles extraordinarios.

He descubierto que todo sistema tiene interdependencias. Nada ni nadie está aislado en el universo. Aprender a leer las señales que las personas nos dan cuando hablamos, combinado con inteligencia emocional y una pizca de observación digna de Lie to Me, es esencial para negociar y liderar.

Si entendemos que una negociación es una conversación entre dos o más partes, entonces queda claro que cuanto mejor nos comuniquemos, mayores serán nuestras probabilidades de éxito. Y si, al negociar, estamos ante nuestro equipo o alguien clave para nuestro objetivo, el conocimiento del grado de madurez del equipo y el estilo de liderazgo adecuado se convierten en herramientas esenciales.

Imaginar el escenario y los tipos de jugadores presentes, anticipar sus motivaciones y próximos movimientos, nos permite planear estrategias con antelación. Representar este escenario en un tablero de juego, como con Lego, nos da la posibilidad de simular distintas jugadas y ver el impacto de cada movimiento.

Conclusión:

Este texto no es el final, sino el inicio de un camino hacia la superación de tus propios objetivos. Al colocar las fichas de cada jugador en un tablero y analizar sus objetivos, ya empezaste a comprender cómo liderar tu vida, equipo y organización con una comunicación eficaz y transparente.

Recordá que cada éxito y cada error son oportunidades para aprender. En este camino, la clave está en mantener la mente abierta, cuestionarte constantemente y seguir adelante, paso a paso.

Cuando un aprendizaje se fija a una emoción, perdura para siempre, y es esa combinación de emoción y acción la que transforma a los líderes en verdaderos estrategas.

Así que, querido lector, es tu turno. Este tablero es tuyo, y las fichas están en tus manos.

¿Qué jugada vas a hacer a continuación?



—
Muchas gracias por
leerme.

Que tengas una
excelente vida por
delante.