

Desafío Interdepartamental: La Gran Misión de la Gestión del Talento Humano

Gamificación de Contenido | Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | Tema: Coordinación y comunicación interdepartamental

Contexto Narrativo

Contextualización y Ambientación

En un mundo corporativo cada vez más dinámico y competitivo, las organizaciones enfrentan el desafío de coordinar y comunicar eficazmente entre sus distintos departamentos para lograr objetivos comunes. La gestión del talento humano juega un papel crucial en esta misión, pues no solo debe atraer y retener el mejor talento, sino también fomentar una cultura organizacional colaborativa y alineada con la visión estratégica.

Imaginen que forman parte de la empresa ficticia "Global Nexus", una multinacional que está atravesando un proceso de transformación para convertirse en líder del mercado. Sin embargo, Global Nexus enfrenta una crisis interna: la comunicación interdepartamental es deficiente, los procesos no están alineados y los equipos trabajan aislados, generando conflictos, retrasos y pérdida de oportunidades. La alta dirección ha decidido convocar a un equipo especial formado por estudiantes universitarios expertos en Gestión del Talento Humano para diseñar e implementar estrategias que mejoren la coordinación y comunicación entre departamentos.

Roles de los Estudiantes

Los estudiantes se dividirán en equipos que representarán departamentos clave dentro de Global Nexus, tales como:

- **Recursos Humanos:** Encargados de gestionar el talento, diseñar políticas de comunicación interna y promover la cultura organizacional.
- **Marketing:** Responsables de la comunicación externa, pero también de aportar insights sobre la coordinación con otros departamentos para campañas exitosas.
- **Producción:** Su foco está en la eficiencia operativa, requieren coordinación precisa con logística y ventas.
- **Ventas:** Interactúan directamente con clientes, deben coordinar con marketing y producción para cumplir con las demandas.
- **Logística:** Administran la cadena de suministro, su comunicación con producción y ventas es vital para el flujo de mercancías.

Cada equipo tendrá un "Líder de Departamento" (un estudiante designado) que coordinará las acciones internas y representará a su grupo en reuniones interdepartamentales simuladas.

Misión Principal

La misión del "Equipo Global Nexus" es diagnosticar las fallas actuales en la coordinación y comunicación interdepartamental, diseñar soluciones innovadoras basadas en principios de gestión del talento humano e

implementar un plan estratégico que permita a la empresa superar su crisis interna, mejorando la productividad y el ambiente laboral.

Esta misión se desarrollará a través de una serie de retos, simulaciones y actividades gamificadas que reflejan situaciones reales en la gestión organizacional. Los estudiantes deberán colaborar estrechamente, negociar recursos, compartir información de forma efectiva y tomar decisiones basadas en análisis crítico y creatividad.

Conexión con el Tema de Aprendizaje

Esta experiencia gamificada transforma el contenido de la asignatura Gestión del Talento Humano en un juego de roles y simulación estratégica, donde el aprendizaje se integra con la acción y la reflexión. Los estudiantes aplicarán conceptos teóricos sobre coordinación, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, diseño de políticas y evaluación de desempeño dentro de un contexto realista pero seguro para experimentar, errar y aprender.

Además, al asumir roles específicos y enfrentar retos interdepartamentales, desarrollarán competencias del siglo XXI como creatividad, pensamiento crítico, innovación, colaboración, liderazgo, adaptabilidad y responsabilidad. La narrativa está diseñada para que sientan la urgencia y relevancia de estos temas en la vida profesional, incrementando la motivación intrínseca y el compromiso con el aprendizaje.

En resumen, se trata de vivir la gestión del talento humano desde la dinámica organizacional, haciendo que el contenido sea el propio juego, donde la coordinación y comunicación interdepartamental son la clave para ganar la partida.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego Implementadas

Sistema de Puntos: "Créditos de Coordinación"

Cada equipo gana "Créditos de Coordinación" al completar tareas, superar retos y tomar decisiones acertadas que mejoren la comunicación y sincronización entre departamentos. Estos puntos reflejan el impacto positivo de sus estrategias en la empresa.

- **Obtención:** Presentar propuestas innovadoras, resolver conflictos exitosamente, cumplir con plazos y colaborar efectivamente con otros equipos.
- **Pérdida:** Penalizaciones por falta de comunicación, retrasos o decisiones que generen conflictos adicionales.

Niveles de Desafío

El juego está dividido en 3 niveles progresivos:

- *Nivel 1:* Diagnóstico y reconocimiento de problemas interdepartamentales.
- *Nivel 2:* Diseño de soluciones y políticas internas.
- *Nivel 3:* Implementación y evaluación de resultados.

Cada nivel desbloquea nuevos retos y herramientas, aumentando la complejidad y la necesidad de colaboración.

Insignias y Logros

Los equipos pueden obtener insignias digitales o físicas que reconocen habilidades específicas, tales como:

- **“Comunicador Estrella”**: Por excelencia en el intercambio de información.
- **“Líder Innovador”**: Por proponer soluciones creativas y factibles.
- **“Resolutor de Conflictos”**: Por mediar con éxito en disputas interdepartamentales.
- **“Colaborador Destacado”**: Por contribuir consistentemente al trabajo en equipo.

Retos y Misiones

Para avanzar, los equipos deben superar retos que simulan problemas organizacionales reales, como:

- Resolución de un conflicto de comunicación entre producción y ventas.
- Diseño de un plan de integración para nuevos empleados.
- Simulación de reuniones interdepartamentales para negociar recursos.

Progresión y Feedback Inmediato

Después de cada actividad o reto, se ofrece retroalimentación inmediata mediante:

- Debates en clase facilitados por el docente.
- Evaluaciones rápidas con rúbricas claras.
- Actualización visible de puntos y niveles en un tablero de progreso.

Elementos de Competencia y Colaboración

Si bien los equipos compiten por acumular más Créditos de Coordinación, también deben colaborar en actividades conjuntas para desbloquear recursos adicionales, fomentando un equilibrio entre competencia y cooperación.

Tabla de Puntuación Pública

Se mantiene un tablero en la pared o en una plataforma digital (Google Classroom, Trello, etc.) donde se actualizan los puntos, niveles, insignias y logros de cada equipo para motivar y mantener la transparencia.

Role Play y Simulación

Los estudiantes asumen roles específicos con responsabilidades, lo que fortalece la inmersión y el desarrollo de habilidades comunicativas y de liderazgo.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: "Mapeo de la Comunicación Interna"

Descripción: Los equipos mapean cómo fluye la comunicación entre los departamentos de Global Nexus, identificando puntos fuertes y debilidades.

Instrucciones:

- Cada equipo recibe una plantilla de organigrama con espacios para anotar flujos de comunicación.
- Discuten internamente y luego se reúnen con otros equipos para comparar percepciones.
- Crean un mapa visual usando papelógrafos, post-its o herramientas digitales (Miro, Jamboard).
- Presentan sus hallazgos al grupo y reciben retroalimentación.

Tiempo estimado: 60 minutos

Materiales: Papelógrafos, post-its, marcadores, acceso a herramientas digitales (opcional).

Integración con mecánicas: Completar esta actividad otorga 10 Créditos de Coordinación; las presentaciones claras y colaborativas reciben "Comunicador Estrella".

Actividad 2: "Simulación de Reunión Interdepartamental"

Descripción: Los equipos representan una reunión para negociar recursos y solucionar un conflicto entre producción y ventas.

Instrucciones:

- Se entregan roles específicos dentro de cada equipo (líder, portavoz, negociador).
- Se plantea un caso con conflicto realista (por ejemplo, retraso en entrega de productos).
- Los equipos deben preparar argumentos, escuchar a otras partes y llegar a acuerdos.
- Se realiza la reunión en clase, con un moderador (docente o estudiante).
- Al final, se evalúa la calidad de la comunicación y las soluciones propuestas.

Tiempo estimado: 90 minutos

Materiales: Guías de roles, casos escritos, cronómetro, espacio para reunión.

Integración con mecánicas: Superar esta reunión con acuerdos otorga 20 Créditos de Coordinación y la insignia "Resolutor de Conflictos".

Actividad 3: "Diseña tu Plan de Integración para Nuevos Talentos"

Descripción: Cada equipo crea un plan innovador para integrar nuevos empleados facilitando la coordinación interdepartamental.

Instrucciones:

- Revisan conceptos clave sobre onboarding y coordinación.

- Identifican qué departamentos deben participar y cómo comunicar roles y procesos.
- Desarrollan un documento o presentación con su plan.
- Exponen su plan ante el grupo.

Tiempo estimado: 120 minutos (puede dividirse en dos sesiones)

Materiales: Computadoras con acceso a internet, plantillas de presentación, recursos bibliográficos.

Integración con mecánicas: Planes creativos y bien fundamentados suman hasta 30 Créditos de Coordinación y la insignia “Líder Innovador”.

Actividad 4: "Juego de Roles: La Crisis de la Cadena de Suministro"

Descripción: Simulación donde logística, producción y ventas deben coordinarse para resolver un problema urgente en la cadena de suministro.

Instrucciones:

- Se presenta un escenario con variables inesperadas (demoras, fallas, demandas cambiantes).
- Los equipos negocian y ajustan sus planes en tiempo real.
- Se documentan las decisiones y se evalúan los resultados.
- Se realiza una reflexión grupal sobre aprendizajes y mejoras.

Tiempo estimado: 90 minutos

Materiales: Fichas de escenario, cronómetro, pizarras o programas colaborativos digitales.

Integración con mecánicas: Resolver la crisis con éxito otorga 25 Créditos de Coordinación y reconocimiento como “Colaborador Destacado”.

Actividad 5: "Evaluación y Retroalimentación Colaborativa"

Descripción: Los equipos analizan el desempeño de los demás y reflexionan sobre su propio aprendizaje.

Instrucciones:

- Se entregan rúbricas para evaluar comunicación, liderazgo, creatividad y colaboración.
- Cada equipo evalúa a otros y recibe retroalimentación.
- Se realiza una discusión guiada para consolidar aprendizajes.
- Se actualiza el tablero de puntuación y se entregan insignias finales.

Tiempo estimado: 60 minutos

Materiales: Rúbricas impresas o digitales, tablero de puntuación, hojas para anotaciones.

Integración con mecánicas: La participación activa suma créditos y se promueve la autorreflexión y autoevaluación para fomentar autonomía y responsabilidad.

Actividad 6: "Cierre Narrativo: Presentación Final de la Estrategia Global"

Descripción: Como culminación, cada equipo presenta su estrategia integral para mejorar la coordinación y comunicación en Global Nexus, integrando aprendizajes y evidencias del proceso.

Instrucciones:

- Preparan una presentación (oral, audiovisual o mural) que sintetice sus propuestas.
- Incorporan feedback recibido durante el juego.
- Explican cómo su estrategia contribuye al éxito organizacional.
- Se realiza una votación para elegir la estrategia más efectiva, pero todos reciben reconocimiento por el esfuerzo.

Tiempo estimado: 90 minutos

Materiales: Computadoras, proyectores, materiales para pósters, recursos multimedia.

Integración con mecánicas: Presentaciones bien fundamentadas otorgan créditos adicionales y la insignia “Líder Innovador”. Se cierra la experiencia gamificada con la entrega de diplomas simbólicos.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego

- **Participación Obligatoria:** Todos los miembros del equipo deben participar activamente en las actividades y cumplir con sus roles asignados.
- **Condiciones de Victoria:** El equipo que acumule más Créditos de Coordinación al finalizar el nivel 3 y la presentación final será declarado ganador. Sin embargo, se reconocerá el esfuerzo y logros individuales y colectivos con insignias y diplomas.
- **Turnos:** En actividades colaborativas y simulaciones, cada equipo tendrá un turno para presentar, negociar o actuar según el cronograma establecido por el docente.
- **Penalizaciones:**
 - Falta de participación: pérdida de hasta 5 créditos por actividad.
 - Comunicación inadecuada o irrespetuosa: penalización de 10 créditos y advertencias.
 - Entrega tardía de actividades: reducción del 25% de créditos asignados.
- **Roles y Responsabilidades:** Cada equipo designa un líder y roles específicos (negociador, portavoz, analista, etc.) que deben cumplir para facilitar la dinámica.
- **Restricciones:** No se permite el uso de dispositivos móviles para actividades no autorizadas durante el juego. Se deben respetar los tiempos y normas de convivencia.
- **Tabla de Puntos:**

Acción	Créditos
Completar actividad con éxito	10-30 créditos
Presentación clara y colaborativa	5 créditos

Acción	Créditos
Resolución de conflictos	20 créditos
Penalización por falta de participación	-5 créditos
Penalización por comunicación inapropiada	-10 créditos
Entrega tardía	-25% créditos actividad

- **Sistema de Logros:** Las insignias se entregan al alcanzar hitos específicos y fomentan la motivación y el reconocimiento entre pares.

Evaluación Gamificada

Evaluación dentro del Sistema Gamificado

Criterios de Evaluación

- **Dominio Conceptual:** Comprensión profunda de la gestión del talento humano y su aplicación en la coordinación interdepartamental.
- **Habilidades de Comunicación:** Claridad, escucha activa, negociación y presentación eficaz.
- **Trabajo en Equipo y Liderazgo:** Colaboración, distribución de roles, toma de decisiones conjuntas.
- **Creatividad e Innovación:** Propuestas originales y viables para resolver retos organizacionales.
- **Resolución de Problemas:** Capacidad para identificar problemas y diseñar soluciones efectivas.
- **Responsabilidad y Adaptabilidad:** Cumplimiento de roles y adaptación a cambios o imprevistos dentro del juego.

Rúbricas Integradas

Se utilizan rúbricas detalladas para cada actividad clave, con niveles desde "incipiente" hasta "excelente", que califican aspectos como la calidad de la comunicación, la pertinencia de las soluciones, el liderazgo ejercido y la colaboración mostrada.

Evidencias de Aprendizaje

- Mapas de comunicación elaborados.
- Actas y acuerdos de reuniones simuladas.
- Planes de integración presentados.
- Documentación del juego de roles y decisiones tomadas.
- Autoevaluaciones y evaluaciones entre pares.
- Presentación final estratégica.

Reflexión Final y Cierre de Narrativa

Al concluir, se realiza una sesión reflexiva donde cada equipo comparte aprendizajes, dificultades y cómo la experiencia vivida se relaciona con su futura práctica profesional. Se cierra la narrativa valorando cómo sus contribuciones han "salvado" a Global Nexus, resaltando la importancia de la coordinación y comunicación para el éxito organizacional.

Esta reflexión permite consolidar el conocimiento, fomentar la metacognición y fortalecer competencias socioemocionales.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones para la Implementación

- **Tiempo Necesario:** La experiencia completa puede desarrollarse en 6 sesiones de 2 horas cada una (12 horas en total), ajustable según disponibilidad.
- **Espacio Físico:** Aula espaciosa con mesas para trabajo en equipo, espacio para presentaciones y áreas para reuniones simuladas.
- **Materiales y Herramientas TIC:**
 - Papelógrafos, post-its, marcadores.
 - Computadoras con acceso a internet.
 - Proyector o pantalla para presentaciones.
 - Herramientas digitales colaborativas: Google Classroom, Miro, Jamboard, Trello.
 - Tablero visible para puntuación (físico o digital).
- **Tamaño del Grupo:** Ideal entre 20 y 30 estudiantes para formar 4 a 6 equipos de tamaño manejable (4-6 estudiantes por equipo).
- **Preparación Previa del Docente:**
 - Familiarizarse con los conceptos clave de gestión del talento humano y gamificación.
 - Preparar materiales y recursos didácticos.
 - Diseñar o adaptar casos y escenarios específicos para la simulación.
 - Configurar herramientas digitales y tablero de puntuación.
 - Planificar la asignación de roles y reglas claras.
- **Posibles Dificultades y Soluciones:**
 - *Resistencia a participar:* Motivar con incentivos simbólicos y explicar la relevancia práctica.
 - *Desbalance en la participación de equipos:* Supervisar y fomentar la inclusión activa de todos.
 - *Problemas técnicos:* Preparar plan B para actividades sin tecnología.
 - *Conflictos interpersonales:* Intervenir con mediación y orientar hacia soluciones constructivas.

- *Falta de tiempo:* Priorizar actividades clave o dividir la experiencia en módulos más cortos.