

Desafío Adaptativo: Misión Pública 2030

Gamificación Completa | Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo | Adaptabilidad frente a cambios y desafíos | Tema: Adaptabilidad en entidades públicas

Contexto Narrativo

Contexto Narrativo: Bienvenidos a la Misión Pública 2030

Imagina que estás en un futuro cercano, año 2030, donde las entidades públicas enfrentan retos cada vez más complejos debido a cambios tecnológicos, sociales y ambientales acelerados. La eficiencia, la resiliencia y la capacidad de adaptarse rápidamente son esenciales para brindar servicios públicos que respondan a las necesidades de la población en constante cambio.

Tu rol es el de un agente de cambio dentro de una entidad pública ficticia llamada "Agencia de Innovación y Adaptabilidad Pública" (AIAP). Como equipo, serás responsable de diagnosticar, diseñar y aplicar estrategias que permitan a la entidad adaptarse y prosperar frente a escenarios inciertos y desafiantes. La AIAP ha sido creada para que grupos de profesionales como tú colaboren, aprendan y propongan soluciones reales basadas en el aprendizaje continuo y la adaptabilidad.

La misión principal en esta experiencia gamificada es convertir a la AIAP en la entidad pública más adaptable y eficiente del país para el año 2030. Para lograrlo, los participantes deberán navegar por diferentes etapas, resolver retos, negociar recursos, comunicar sus ideas y tomar decisiones críticas que impactarán en la evolución de la organización y en el bienestar de la comunidad a la que sirve.

Este escenario conecta directamente con el tema de aprendizaje porque permite experimentar en primera persona la necesidad de adaptarse a cambios y desafíos en entornos públicos, donde las reglas pueden cambiar rápidamente y las soluciones deben ser creativas y colaborativas. Además, fomenta el desarrollo de competencias del siglo XXI, como el pensamiento crítico para analizar problemas complejos; la resolución de problemas para encontrar soluciones viables; la comunicación y negociación para trabajar en equipo y defender propuestas; y la flexibilidad para ajustar estrategias según la retroalimentación y los resultados.

Durante la experiencia, cada equipo representará un departamento dentro de la AIAP: Innovación Tecnológica, Gestión de Recursos Humanos, Comunicación Pública, y Atención Ciudadana. Cada departamento tiene fortalezas y desafíos propios que deberán gestionar para contribuir al éxito conjunto. Los participantes asumirán roles específicos dentro de su departamento (por ejemplo, líder de proyecto, analista de datos, especialista en comunicación), fomentando la responsabilidad, el compromiso y el aprendizaje activo.

El aula se transforma así en un "laboratorio de adaptabilidad", donde las dinámicas de juego motivan a los participantes a involucrarse profundamente y a aplicar conceptos y habilidades en un contexto cercano a la realidad laboral y social. La narrativa se desarrolla a través de misiones y retos que simulan situaciones reales de cambio y crisis, como una reforma administrativa inesperada, la implementación de una nueva tecnología, o una campaña de comunicación en tiempos de crisis.

En resumen, Desafío Adaptativo: Misión Pública 2030 es una experiencia gamificada integral que convierte el aprendizaje sobre adaptabilidad y aprendizaje continuo en una aventura colaborativa, práctica y significativa, diseñada para adultos en educación para el trabajo que buscan fortalecer sus competencias y estar preparados para los desafíos del sector público contemporáneo.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego de la Experiencia

- **Sistema de Puntos:**

Los puntos se otorgarán por la realización exitosa de actividades, la calidad de las propuestas, la participación activa y la colaboración entre equipos. Se dividen en:

- *Puntos de Adaptabilidad:* Por resolver retos relacionados con cambios inesperados.
- *Puntos de Comunicación:* Por claridad y efectividad en presentaciones y negociaciones.
- *Puntos de Innovación:* Por proponer ideas creativas y viables.
- *Puntos de Colaboración:* Por apoyar a otros equipos y trabajar en conjunto.

- **Niveles:**

La experiencia tiene 4 niveles que reflejan el desarrollo progresivo de la AIAP:

- *Nivel 1 - Diagnóstico Inicial:* Conocer la situación y detectar problemas.
- *Nivel 2 - Planificación Estratégica:* Diseñar planes de adaptación.
- *Nivel 3 - Implementación:* Ejecutar ideas y gestionar recursos.
- *Nivel 4 - Evaluación y Ajustes:* Analizar resultados y realizar mejoras.

Para avanzar de nivel, los equipos deben acumular un mínimo de puntos y cumplir objetivos específicos.

- **Insignias:**

Se entregan insignias digitales o físicas para reconocer habilidades clave:

- *Insignia de Líder Adaptativo:* Para quien demuestre capacidad de tomar decisiones bajo presión.
- *Insignia de Comunicador Efectivo:* Para quien destaque en presentaciones y negociaciones.
- *Insignia de Innovador:* Para las ideas más creativas y aplicables.
- *Insignia de Colaborador Destacado:* Para quien apoye consistentemente a su equipo y a otros.

- **Retos:**

Cada nivel presenta retos que simulan situaciones reales, por ejemplo:

- Gestión de una crisis tecnológica que afecta la atención ciudadana.
- Necesidad de comunicar cambios organizacionales a la comunidad.
- Negociación interna para reasignar recursos limitados.
- Evaluación de impacto de una nueva política pública.

Los retos se resuelven en equipo y requieren aplicar competencias de pensamiento crítico, comunicación, negociación y adaptabilidad.

- **Recompensas:**

Además de puntos e insignias, se ofrecen recompensas simbólicas como:

- “Poder de Decisión Extra” que permite modificar alguna regla en el nivel siguiente.
- “Tiempo Extra” para resolver una actividad compleja.
- “Recurso Especial” que facilita la ejecución de una idea.

- **Progresión y Retroalimentación Inmediata:**

Al final de cada actividad, se entrega retroalimentación inmediata utilizando el sistema de puntos y comentarios constructivos para mejorar. La progresión se visualiza en un tablero de control visible en el aula o plataforma digital, mostrando puntos acumulados, insignias obtenidas y niveles alcanzados.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: Diagnóstico Situacional de la AIAP

Descripción: Los equipos asumen sus roles y analizan la situación actual de la AIAP, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) frente a los cambios de 2030.

Instrucciones:

- Dividir al grupo en 4 equipos (Innovación Tecnológica, Gestión de RRHH, Comunicación Pública, Atención Ciudadana).
- Cada equipo recibe un “Informe Inicial” con datos ficticios sobre su departamento.
- En 40 minutos, realizar un análisis FODA grupal, anotando en una hoja o pizarra los puntos clave.
- Preparar una breve presentación (5 minutos) para compartir su diagnóstico con el resto.

Tiempo estimado: 1 hora (40 min análisis + 20 min presentaciones)

Materiales: Hojas, marcadores, pizarras, informes impresos o digitales.

Integración con mecánicas: Se otorgan puntos de Adaptabilidad por profundidad del análisis y puntos de Comunicación por la presentación clara. Se puede otorgar insignia de “Líder Adaptativo” al equipo con mejor diagnóstico.

Actividad 2: Simulación de Crisis Tecnológica

Descripción: Una falla en el sistema tecnológico afecta la atención ciudadana. Los equipos deben negociar recursos y comunicar la situación para minimizar el impacto.

Instrucciones:

- El docente presenta un escenario donde un virus informático bloquea los sistemas.
- Los equipos disponen de recursos limitados (representados por fichas o tarjetas) para asignar a distintas acciones: reparación, comunicación externa, apoyo al personal.
- Se abre una ronda de negociación de 15 minutos entre equipos para intercambiar recursos o apoyos.
- Luego, cada equipo prepara un plan de acción y un mensaje comunicativo para la comunidad en 20 minutos.
- Presentan sus planes en 5 minutos por equipo.

Tiempo estimado: 1 hora (15 min negociación + 20 min plan + 25 min presentaciones)

Materiales: Fichas de recursos, hojas para planes, dispositivos para presentaciones (opcional).

Integración con mecánicas: Se otorgan puntos de Negociación por la calidad del intercambio, puntos de Comunicación por los mensajes, y puntos de Adaptabilidad por la rapidez y creatividad del plan. Se puede ofrecer recompensa “Poder de Decisión Extra” al equipo que mejor gestione la crisis.

Actividad 3: Diseño de Campaña de Comunicación para Cambio Organizacional

Descripción: Los equipos crean una campaña para informar a los ciudadanos sobre un cambio administrativo importante, aplicando técnicas de comunicación efectiva y empatía.

Instrucciones:

- Asignar a cada equipo un canal de comunicación diferente (redes sociales, radio, boletín, atención presencial).
- Investigar brevemente mejores prácticas para su canal (10 minutos).
- Diseñar en 35 minutos un mensaje clave, materiales gráficos o guiones para su campaña.
- Presentar la campaña en 5 minutos, simulando su difusión y respondiendo preguntas del público (otros equipos y docente).

Tiempo estimado: 1 hora

Materiales: Papel, marcadores, dispositivos digitales opcionales para diseño, ejemplos de campañas reales.

Integración con mecánicas: Puntos de Comunicación por creatividad y claridad, puntos de Innovación si se usan ideas originales, insignia de Comunicador Efectivo para el equipo más destacado.

Actividad 4: Negociación de Recursos para Implementación de Proyectos

Descripción: Los equipos negocian entre ellos la asignación de un presupuesto limitado para implementar proyectos de adaptación.

Instrucciones:

- Cada equipo recibe una propuesta de proyecto con costos estimados y beneficios esperados.
- Se les asigna un presupuesto total conjunto menor al requerido.
- Durante 30 minutos negocian en rondas para definir cómo repartir el presupuesto.
- Al final, presentan el acuerdo firmado y explican cómo priorizaron y adaptaron sus proyectos.

Tiempo estimado: 45 minutos

Materiales: Fichas o tarjetas con costos y beneficios, hojas para acuerdos, espacio para discusión.

Integración con mecánicas: Puntos de Negociación por acuerdos alcanzados, puntos de Pensamiento Crítico por justificación de prioridades, recompensa “Recurso Especial” para el equipo que logre optimizar mejor el presupuesto.

Actividad 5: Evaluación y Ajustes - Retroalimentación y Plan de Mejora

Descripción: Tras implementar las acciones, los equipos evalúan los resultados, analizan fallas y proponen ajustes para mejorar.

Instrucciones:

- Se entrega a cada equipo un “Informe de Resultados” con indicadores ficticios.
- En 30 minutos, identificar fortalezas y áreas de mejora.
- Elaborar un plan de ajustes con prioridades y responsables.
- Presentar el plan en 10 minutos y recibir preguntas de retroalimentación.

Tiempo estimado: 50 minutos

Materiales: Informes impresos o digitales, hojas para planes, pizarras.

Integración con mecánicas: Puntos de Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas por el análisis, puntos de Colaboración y Adaptabilidad por propuestas realistas y factibles. Otorgar insignia “Líder Adaptativo” o “Innovador” según desempeño.

Actividad 6: Reflexión Final y Cierre de la Misión

Descripción: Los participantes reflexionan sobre lo aprendido, conectan la experiencia con su realidad laboral y personal, y cierran la narrativa.

Instrucciones:

- Dinámica grupal de reflexión guiada por el docente (30 minutos), con preguntas como:
 - ¿Qué aprendimos sobre adaptabilidad y aprendizaje continuo?
 - ¿Cómo podemos aplicar estas competencias en nuestro trabajo diario?
 - ¿Qué desafíos personales y organizacionales identificamos?
 - ¿Cómo nos sentimos durante la misión y qué habilidades desarrollamos?
- Finalizar con entrega de reconocimientos y un acto simbólico de “graduación adaptativa”.

Tiempo estimado: 45 minutos

Materiales: Hojas para notas personales, medallas o diplomas simbólicos.

Integración con mecánicas: Se suman puntos finales por participación y reflexión. La narrativa se cierra destacando el impacto de la misión en la formación y el compromiso futuro.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego

- **Formación de Equipos y Roles:** Los participantes se organizan en 4 equipos con roles asignados (líder, analista, comunicador, negociador). Los roles se rotan en cada nivel para fomentar desarrollo integral.
- **Condiciones de Victoria:** Gana el equipo que acumule más puntos totales al final del nivel 4 y demuestre mejor integración de competencias (pensamiento crítico, comunicación, negociación, adaptabilidad).
- **Turnos y Tiempo:** Cada actividad tiene tiempos definidos. Se debe respetar para mantener el ritmo y equidad. El docente modera y controla tiempos.
- **Penalizaciones:** Pérdida de puntos por incumplimiento de tiempos, falta de participación, o propuestas no fundamentadas.
- **Uso de Recompensas:** Los poderes especiales obtenidos se pueden usar en actividades posteriores para ventajas estratégicas, pero deben anunciarse antes de usar.
- **Sistema de Puntos:** Los puntos se registran en una tabla visible para todos, actualizada al final de cada actividad.
- **Logros e Insignias:** Se entregan según desempeño destacado, y pueden sumar puntos extra o recompensas.
- **Respeto y Colaboración:** Se espera actitud respetuosa, escucha activa y trabajo colaborativo. El incumplimiento puede llevar a exclusión temporal de actividades.
- **Flexibilidad:** El docente puede adaptar reglas menores para ajustar tiempos o dinámicas según necesidades del grupo, manteniendo el espíritu de la experiencia.

Tabla de Puntos (Ejemplo)

Actividad	Puntos Máximos	Criterios
Diagnóstico Situacional	100	Calidad FODA (40), Presentación (60)
Simulación Crisis Tecnológica	120	Negociación (50), Plan de acción (40), Comunicación (30)
Campaña Comunicación	100	Creatividad (50), Claridad (50)
Negociación de Recursos	90	Acuerdo (50), Justificación (40)
Evaluación y Ajustes	100	Análisis (50), Plan de mejora (50)
Reflexión Final	50	Participación y profundidad

Evaluación Gamificada

Evaluación Integrada en la Gamificación

La evaluación se realiza de manera continua y formativa, integrando criterios claros y rúbricas específicas para cada actividad. Se busca valorar no solo el resultado final sino el proceso de aprendizaje y competencias desarrolladas.

Criterios Generales

- **Pensamiento Crítico:** Capacidad para analizar información, detectar problemas y evaluar soluciones.
- **Resolución de Problemas:** Efectividad en diseñar y aplicar soluciones adaptativas.
- **Comunicación:** Claridad, coherencia y empatía en mensajes orales y escritos.
- **Negociación:** Habilidad para dialogar, ceder y acordar beneficios mutuos.
- **Adaptabilidad:** Flexibilidad para ajustar estrategias ante cambios y retroalimentación.

Rúbrica de Evaluación (Ejemplo para Actividad 2)

Criterio	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Insuficiente (1)
Negociación	Logra acuerdos beneficiosos para todos, usa argumentos sólidos y escucha activa.	Alcanza acuerdos con algunos ajustes, participa activamente.	Participa poco, acuerdos limitados.	No participa o genera conflictos.
Plan de Acción	Plan claro, viable y creativo que responde a la crisis.	Plan claro pero con limitaciones en viabilidad o creatividad.	Plan poco claro o incompleto.	Plan ausente o no relacionado.
Comunicación	Mensaje claro, empático y bien estructurado.	Mensaje claro pero con poca empatía o estructura.	Mensaje confuso o incompleto.	No comunica o mensaje inapropiado.

Evidencias de Aprendizaje

- Presentaciones y planes desarrollados en actividades.
- Acuerdos de negociación y justificaciones escritas.
- Registros de participación y observación del docente.
- Reflexiones individuales y grupales finales.

Reflexión Final y Cierre de la Narrativa

La evaluación concluye con una sesión de reflexión donde los aprendizajes se consolidan y se conecta la experiencia vivida con el desarrollo profesional y personal. Esto ayuda a internalizar el valor de la adaptabilidad y el aprendizaje continuo en el contexto real de trabajo en entidades públicas.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones para la Implementación

- **Tiempo Necesario:** La experiencia completa requiere entre 6 a 8 horas, que pueden dividirse en dos o tres sesiones para facilitar la asimilación y evitar fatiga.
- **Espacio Físico:** Aula amplia con espacio para grupos, pizarras o paneles, mesas para trabajo colaborativo y zona para presentaciones. Se recomienda movilidad para facilitar negociaciones presenciales.
- **Materiales y Herramientas TIC:**
 - Hojas, marcadores, fichas o tarjetas para recursos.
 - Computadoras o tablets opcionales para diseño y presentaciones digitales.
 - Proyector o pantalla para mostrar el tablero de puntos y materiales.
 - Plataformas digitales (opcional) para seguimiento y retroalimentación en línea.
- **Tamaño del Grupo:** Idealmente entre 12 y 24 participantes para formar 4 equipos equilibrados. Grupos más grandes pueden dividirse o replicar la experiencia.
- **Preparación Previa del Docente:**
 - Familiarizarse con la narrativa, mecánicas y actividades.
 - Preparar materiales impresos y digitales con anticipación.
 - Planificar tiempos y roles de apoyo para facilitar la experiencia.
 - Capacitarse en técnicas de facilitación y retroalimentación constructiva.
- **Posibles Dificultades y Soluciones:**
 - *Dificultad para negociar o colaborar:* Implementar dinámicas previas de confianza y trabajo en equipo.
 - *Falta de motivación:* Utilizar incentivos simbólicos y mostrar relevancia práctica.
 - *Limitaciones tecnológicas:* Adaptar actividades para formato papel y dinámicas presenciales.
 - *Desigualdad en participación:* Rotar roles y monitorear para incentivar inclusión.
- **Consejos Adicionales:**
 - Promover un ambiente seguro, abierto y respetuoso.
 - Fomentar la autoevaluación y coevaluación entre pares.
 - Usar ejemplos y casos reales para enriquecer las actividades.
 - Incorporar pausas activas para mantener energía y concentración.