

La Misión Corporativa: Construyendo la Organización del Futuro

Gamificación Narrativa | Economía, Administración & Contaduría | Aprendizaje Organizacional | Tema: ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

Contexto Narrativo

Contexto Narrativo: Bienvenidos a Neotrópolis, la ciudad de las organizaciones inteligentes

En un futuro cercano, la ciudad de Neotrópolis se ha convertido en un epicentro mundial de innovación y desarrollo empresarial. Sin embargo, la rápida evolución tecnológica y social ha puesto en jaque a muchas organizaciones tradicionales que no logran adaptarse a los nuevos desafíos. Como estudiantes universitarios especializados en Economía, Administración y Contaduría, han sido reclutados por la Agencia de Innovación Organizacional (AIO) para formar parte del equipo élite “Arquitectos del Cambio”.

Su misión principal es diseñar y optimizar las estructuras organizativas de diversas empresas ficticias que enfrentan problemas complejos de gestión, con el fin de convertirlas en organizaciones modernas, eficientes y adaptativas que puedan prosperar en el competitivo mercado de Neotrópolis.

Ambientación

La experiencia se desarrolla en un entorno futurista donde las organizaciones no solo compiten por recursos, sino también por inteligencia colectiva y capacidad de adaptación. La ciudad está dividida en distritos corporativos y cada equipo de estudiantes tendrá asignado un distrito con empresas específicas para analizar.

Roles de los Estudiantes dentro de la Narrativa

- **Arquitectos del Cambio:** Estudiantes que asumirán el liderazgo en la creación y diseño organizacional, aplicando principios y modelos aprendidos.
- **Consultores Estratégicos:** Expertos en diagnóstico de problemas organizacionales y análisis crítico de estructuras.
- **Gestores de Proyectos:** Encargados de coordinar actividades, gestionar recursos y asegurar la aplicación práctica de las soluciones.
- **Evaluadores Internos:** Responsables de monitorear avances, aplicar criterios de calidad y retroalimentar a los equipos.

Los roles pueden rotar para fomentar el desarrollo integral de competencias como liderazgo, colaboración y comunicación.

Misión Principal

La misión es analizar la etapa organizativa dentro del proceso administrativo, usando los principios clásicos y modernos de organización, y diseñar soluciones estructurales prácticas para las empresas asignadas, reflejando en organigramas funcionales y planes de mejora. Cada equipo deberá diagnosticar, diseñar, presentar y defender su propuesta organizacional ante un panel simulado de inversionistas y consultores de la AIO.

Conexión con el Tema de Aprendizaje

La narrativa está diseñada para que cada acción y decisión tomada por los estudiantes esté directamente ligada al estudio y aplicación de:

- El concepto de organización administrativa y su rol en la vinculación de recursos.
- Principios clásicos y modernos de organización (unidad de mando, autoridad, jerarquía, departamentalización).
- Diferentes estructuras organizacionales (lineales, funcionales, matriciales, formales e informales).
- Diseño de organigramas y adaptación a contextos reales.

La historia proporciona un sentido de urgencia y relevancia, motivando a los estudiantes a aplicar conocimientos de forma crítica y creativa para resolver problemas organizacionales reales, desarrollando competencias del siglo XXI como liderazgo, adaptabilidad y pensamiento crítico.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego Implementadas

1. Sistema de Puntos “Credenciales de la AIO”

Los estudiantes ganan puntos llamados “Credenciales” al completar actividades, superar retos y colaborar efectivamente. Estos puntos reflejan su nivel de dominio y compromiso con la misión.

- Diagnóstico correcto y completo: 20 puntos
- Diseño innovador de organigramas: 25 puntos
- Presentación efectiva y defensa: 15 puntos
- Colaboración y liderazgo: 10 puntos por episodio
- Retroalimentación constructiva a otros equipos: 5 puntos

2. Niveles de Progreso “Rangos en la AIO”

Los puntos acumulados permiten subir de rango dentro de la Agencia:

- Rango 1: Recluta (0-50 puntos)
- Rango 2: Analista Junior (51-100 puntos)
- Rango 3: Arquitecto en Formación (101-150 puntos)
- Rango 4: Arquitecto del Cambio (151-200 puntos)
- Rango 5: Líder de Innovación (201+ puntos)

Al alcanzar un nuevo rango, el equipo recibe una insignia digital y un “kit de herramientas” con recursos extra para apoyar sus siguientes actividades (ej. acceso a plantillas, tutoriales, asesorías rápidas).

3. Insignias y Logros Específicos

- **Maestro del Diagnóstico:** Por identificar correctamente todos los problemas organizacionales.
- **Diseñador Innovador:** Por crear un organigrama funcional y original.
- **Comunicador Eficaz:** Por realizar presentaciones claras y persuasivas.
- **Colaborador Estrella:** Por aportar al trabajo en equipo y retroalimentar constructivamente.
- **Adaptabilidad Proactiva:** Por proponer soluciones flexibles ante cambios inesperados.

4. Retos y Misiones

Cada fase del juego presenta un “reto organizacional” que los equipos deben superar en un tiempo limitado, fomentando la toma de decisiones, creatividad y trabajo bajo presión.

5. Progresión y Retroalimentación Inmediata

- Después de cada actividad, el docente otorga puntos y comenta aciertos y áreas de mejora usando rúbricas claras.
- Los equipos visualizan su progreso en un tablero digital de la “AIO” que muestra rangos y logros.
- Se promueve la autoevaluación y coevaluación para aumentar la reflexión crítica.

6. Sistema de Turnos y Roles Rotativos

Para fomentar la participación activa y la diversidad de habilidades, cada sesión asigna roles diferentes a los estudiantes y establece turnos para presentar avances, discutir estrategias y tomar decisiones.

Estas mecánicas están diseñadas para motivar, involucrar y guiar a los estudiantes en el aprendizaje activo y colaborativo, alineado con los objetivos cognoscitivos, procedimentales y las competencias del siglo XXI.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: Diagnóstico Inicial - “Detectives Organizacionales”

Descripción: Los equipos reciben un caso ficticio de una empresa con problemas evidentes en su organización interna. Deben analizar la información, identificar los problemas organizacionales y describirlos usando conceptos clave.

Instrucciones Paso a Paso:

1. Formar equipos de 4-5 estudiantes y asignar roles (Arquitecto, Consultor, Gestor, Evaluador).
2. Recibir el dossier del caso que incluye descripción de la empresa, organigrama actual, problemas reportados y contexto.

3. Leer y analizar la información en conjunto, identificar problemas como falta de unidad de mando, jerarquía poco clara o mala departamentalización.
4. Utilizar una plantilla digital o papel para registrar los problemas detectados, relacionándolos con los principios clásicos y modernos de organización.
5. Preparar una presentación breve (máximo 5 minutos) para compartir el diagnóstico con el resto de la clase.

Tiempo estimado: 90 minutos

Materiales: Dossier impreso o digital del caso, plantilla de diagnóstico, pizarras o herramientas digitales colaborativas (Google Docs, Jamboard).

Integración con Mecánicas: Al entregar el diagnóstico completo y preciso, el equipo gana “Credenciales de la AIO” y avanza de rango. Además, puede obtener la insignia “Maestro del Diagnóstico”.

Actividad 2: Diseño de la Nueva Organización - “Arquitectos del Cambio”

Descripción: Basados en el diagnóstico, los equipos diseñan un nuevo organigrama funcional para la empresa, definiendo tipos de estructuras, jerarquía, autoridad y departamentalización.

Instrucciones Paso a Paso:

1. Revisar los problemas detectados y discutir posibles soluciones estructurales.
2. Elegir el tipo de estructura organizacional más adecuada (lineal, funcional, matricial, etc.) y justificar la elección.
3. Diseñar el organigrama funcional usando herramientas digitales (Lucidchart, Canva, Draw.io) o papel kraft y marcadores.
4. Asignar roles, definir líneas de autoridad y explicar la unidad de mando.
5. Redactar un breve informe que explique los principios aplicados y cómo el diseño resuelve los problemas.
6. Preparar la presentación para la siguiente actividad.

Tiempo estimado: 120 minutos

Materiales: Herramientas digitales de diseño de organigramas, papel kraft, marcadores, plantillas de organigramas, computadora o tabletas.

Integración con Mecánicas: El equipo gana puntos por creatividad y funcionalidad, pudiendo obtener la insignia “Diseñador Innovador”. El avance en rangos desbloquea “kits de herramientas” para enriquecer el diseño.

Actividad 3: Presentación y Defensa - “Consejo de Inversionistas de la AIO”

Descripción: Cada equipo presenta su diagnóstico y propuesta organizacional ante un panel simulado (docente y compañeros), defendiendo sus decisiones y respondiendo preguntas.

Instrucciones Paso a Paso:

1. Preparar una presentación clara que incluya diagnóstico, organigrama y justificación.
2. Asignar roles para la presentación: portavoz principal, apoyo para preguntas, gestor de tiempo.
3. Exponer durante 10 minutos ante el panel.
4. Responder preguntas y recibir retroalimentación.

5. Los demás equipos actúan como evaluadores y hacen preguntas críticas.

Tiempo estimado: 90 minutos (10 minutos presentación + 5 minutos preguntas por equipo aproximadamente)

Materiales: Presentaciones digitales (PowerPoint, Google Slides), proyector, equipo de audio si es necesario.

Integración con Mecánicas: La presentación efectiva otorga puntos y la insignia “Comunicador Eficaz”. La interacción con otros equipos promueve la colaboración y liderazgo.

Actividad 4: Retroalimentación y Mejora Continua - “Foro de Innovación”

Descripción: Equipos revisan la retroalimentación recibida y proponen ajustes al diseño organizacional para mejorar su funcionalidad.

Instrucciones Paso a Paso:

1. Leer y analizar los comentarios recibidos durante la presentación.
2. Discutir en equipo posibles modificaciones o mejoras.
3. Actualizar el organigrama y el informe justificativo.
4. Preparar un resumen de los cambios y el aprendizaje generado para compartir con la clase.

Tiempo estimado: 60 minutos

Materiales: Documentos previos, herramientas digitales o papel para editar organigramas.

Integración con Mecánicas: Los equipos que demuestren adaptabilidad y responsabilidad obtienen la insignia “Adaptabilidad Proactiva” y puntos adicionales.

Actividad 5: Evaluación Final y Reflexión - “Informe de Impacto Organizacional”

Descripción: Cada equipo entrega un informe final que integra diagnóstico, diseño, presentación, mejoras y reflexión sobre competencias desarrolladas y aprendizajes.

Instrucciones Paso a Paso:

1. Redactar el informe que incluya todos los elementos anteriores.
2. Incluir una sección de reflexión personal y grupal sobre la experiencia y competencias desarrolladas (liderazgo, comunicación, creatividad, etc.).
3. Presentar el informe al docente y al grupo para feedback final.

Tiempo estimado: 90 minutos (puede ser tarea para casa o sesión en clase)

Materiales: Computadora, procesador de texto, plantillas de informe.

Integración con Mecánicas: Entrega oportuna y calidad del informe suman puntos para subir de rango y obtener logros finales.

Estas actividades además de ser secuenciales promueven la práctica directa de los objetivos de aprendizaje, y fomentan las competencias del siglo XXI mediante el trabajo colaborativo, la creatividad y el pensamiento crítico.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego

Condiciones de Victoria

- El equipo que alcance el rango máximo (Líder de Innovación) al final de la experiencia y obtenga al menos cuatro insignias diferentes será reconocido como “Equipo Elite de Arquitectos del Cambio”.
- Todos los equipos deben completar las actividades con calidad suficiente para aprobar la experiencia.
- La participación activa, respeto a turnos y colaboración son requisitos para avanzar y sumar puntos.

Penalizaciones

- Falta de participación o incumplimiento de roles: -5 puntos por incidente.
- Entrega tardía o incompleta de actividades: -10 puntos.
- Falta de respeto o sabotaje al trabajo de otros equipos: expulsión de la actividad y pérdida de puntos.

Turnos y Roles

- Cada sesión inicia con asignación o rotación de roles para asegurar que todos experimenten diferentes funciones.
- El docente moderará para garantizar el respeto de turnos y tiempos establecidos.

Restricciones

- No se permite copiar diseños o diagnósticos de otros equipos, se fomentará la originalidad y se detectarán plagios.
- Los equipos deben respetar los tiempos máximos para presentaciones y entregas.

Tabla de Puntos (Resumen)

Actividad / Acción	Puntos
Diagnóstico completo y correcto	20
Diseño innovador y funcional	25
Presentación clara y defensa efectiva	15
Colaboración y liderazgo	10 por sesión
Retroalimentación constructiva a otros	5
Entrega tardía o incompleta	-10
Falta de participación	-5

Sistema de Logros

- Los logros se otorgan al cumplir criterios específicos y se reflejan en insignias visibles para todos.

- El docente puede otorgar “Bonificaciones de Innovación” para ideas especialmente creativas o soluciones sobresalientes.

Evaluación Gamificada

Evaluación Gamificada del Aprendizaje

Criterios de Evaluación

- **Dominio Conceptual:** Precisión en la definición y aplicación de conceptos organizacionales.
- **Capacidad Analítica:** Identificación adecuada de problemas y justificación crítica.
- **Creatividad y Diseño:** Innovación y funcionalidad en el organigrama y estructura propuesta.
- **Comunicación:** Claridad, coherencia y persuasión en presentaciones orales y escritas.
- **Colaboración y Liderazgo:** Participación activa, respeto, gestión de roles y trabajo en equipo.
- **Adaptabilidad:** Capacidad para integrar retroalimentación y mejorar propuestas.

Rúbricas Integradas

Se utilizan rúbricas detalladas para cada actividad que califican varios niveles de logro (Insuficiente, Básico, Satisfactorio, Sobresaliente). Por ejemplo, para el diseño organizacional:

- *Insuficiente:* Organigrama incompleto, errores conceptuales.
- *Básico:* Estructura correcta pero sin justificación clara o poco funcional.
- *Satisfactorio:* Organigrama funcional, justificado con principios adecuados.
- *Sobresaliente:* Diseño innovador, bien justificado, con propuestas de mejora y adaptación.

Evidencias de Aprendizaje

- Diagnósticos escritos y presentados.
- Organigramas diseñados y documentos justificativos.
- Presentaciones orales y defensa ante panel.
- Informes finales con reflexiones personales y grupales.
- Participación documentada en foros y retroalimentación.

Reflexión Final y Cierre Narrativo

En la última sesión, cada equipo reflexiona sobre su progreso, aprendizajes y competencias desarrolladas. Se realiza un cierre donde la Agencia de Innovación Organizacional reconoce a los equipos y se simula la implementación de sus propuestas en Neotrópolis, resaltando el impacto positivo de su trabajo para el futuro de las organizaciones.

Este cierre refuerza la conexión entre la narrativa y el aprendizaje, motivando a los estudiantes a aplicar estos conocimientos en contextos reales y futuros.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones Logísticas para la Implementación

Tiempo Necesario

- La experiencia completa puede desarrollarse en 4 a 6 sesiones de 3 horas cada una, o distribuirse en 8 a 10 sesiones más cortas según disponibilidad.
- Es recomendable dedicar tiempo adicional para la reflexión y evaluación final.

Espacio Físico

- Aula con mesas móviles para formar equipos.
- Espacio para presentaciones (proyector, pantalla).
- Zonas para trabajo colaborativo y discusión en equipo.

Materiales y Herramientas TIC

- Computadoras o tabletas con acceso a internet.
- Software o aplicaciones para diseño de organigramas (Draw.io, Canva, Lucidchart, Google Slides).
- Herramientas colaborativas en línea (Google Docs, Jamboard) para diagnóstico y planificación.
- Plataformas para compartir presentaciones y documentos (Google Drive, OneDrive).
- Materiales físicos: papel kraft, marcadores, pizarras blancas.

Tamaño del Grupo

- Idealmente grupos de 4 a 5 estudiantes para fomentar participación activa.
- Se pueden organizar varios equipos para simular competencia y colaboración entre ellos.

Preparación Previa del Docente

- Preparar los casos ficticios con problemas organizacionales claros y variados.
- Diseñar rúbricas detalladas para cada actividad y criterios de evaluación.
- Familiarizarse con las herramientas digitales para apoyar a los estudiantes.
- Planificar roles y dinámica de rotación.
- Preparar material de apoyo sobre principios y estructuras organizativas.

Posibles Dificultades y Cómo Superarlas

- **Resistencia al trabajo en equipo:** Promover actividades de integración y dinámicas previas para fortalecer la colaboración.
- **Desconocimiento de herramientas digitales:** Brindar tutoriales cortos y apoyo técnico durante las actividades.
- **Falta de participación o liderazgo:** Implementar roles rotativos y evaluación de participación para incentivar el compromiso.
- **Problemas con tiempos de entrega:** Establecer recordatorios y dividir actividades en tareas manejables.

- **Dificultad para conectar teoría con práctica:** Usar la narrativa para contextualizar y dar sentido a cada actividad.

Siguiendo estas recomendaciones, la experiencia gamificada será efectiva, motivadora y enriquecedora para los estudiantes, facilitando el aprendizaje profundo y el desarrollo integral de competencias.