

“Desafío Laboral: Maestros de la Compensación y el Desempeño”

Gamificación Estructural | Economía, Administración & Contaduría | Administración | Tema: COMPENSACIONES, DESEMPEÑO Y RELACIONES LABORALES

Contexto Narrativo

Contexto Narrativo y Ambientación

Bienvenidos a “Desafío Laboral: Maestros de la Compensación y el Desempeño”, una experiencia gamificada que traslada a los estudiantes a un entorno empresarial dinámico y desafiante donde ellos serán los futuros líderes responsables de diseñar y gestionar sistemas de compensación efectivos y relaciones laborales armoniosas.

La ambientación se sitúa en la ciudad ficticia de “Econópolis”, un centro neurálgico del desarrollo económico y empresarial. En esta ciudad, varias empresas compiten por ser las mejores no solo en rentabilidad, sino en calidad de vida laboral y desarrollo humano. Los estudiantes asumirán el rol de consultores expertos en Administración del Talento, especializados en compensaciones, desempeño y relaciones laborales dentro de estas compañías.

Roles de los Estudiantes Dentro de la Narrativa

Los estudiantes serán divididos en equipos llamados “Consultorías Laborales”. Cada equipo tendrá roles rotativos para fomentar la colaboración y el liderazgo:

- **Analista de Compensaciones:** Investiga y propone esquemas de remuneración.
- **Especialista en Evaluación de Desempeño:** Diseña y supervisa sistemas para medir y mejorar el rendimiento.
- **Gestor de Relaciones Laborales:** Encargado de mediar, negociar y crear políticas para un ambiente laboral saludable.
- **Líder de Proyecto:** Coordina al equipo, toma decisiones y presenta resultados.

Misión Principal

La misión que tienen los participantes es convertir a su empresa ficticia en la “Compañía Modelo de Econópolis” en términos de compensaciones justas, desempeño óptimo y relaciones laborales sólidas. Para ello, deberán superar una serie de retos y desafíos relacionados con estos temas, aplicando conceptos teóricos y prácticos de la administración de personal y la gestión organizacional.

Conexión con el Tema de Aprendizaje

Esta narrativa está íntimamente ligada al tema central: “Compensaciones, Desempeño y Relaciones Laborales”. Los estudiantes deberán aplicar conceptos de remuneración estratégica, sistemas de evaluación del desempeño, negociación sindical, clima laboral, y legislación laboral vigente para resolver situaciones reales y simuladas. A través de la experiencia, desarrollarán competencia para diseñar sistemas integrales que contribuyan a la productividad y

bienestar organizacional.

Desarrollo de Competencias del Siglo XXI

La historia y los roles están diseñados para potenciar:

- **Creatividad:** Al crear esquemas innovadores de compensación y estrategias motivacionales.
- **Colaboración:** Trabajando en equipo y distribuyendo responsabilidades para alcanzar objetivos comunes.
- **Liderazgo:** Mediante la rotación del líder y la toma de decisiones estratégicas.
- **Adaptabilidad:** Al enfrentar escenarios cambiantes con legislaciones, conflictos o necesidades emergentes.

Así, “Desafío Laboral” no sólo transmite conocimiento técnico, sino que también sumerge a los estudiantes en una experiencia vivencial que conecta teoría y práctica, preparando profesionales capaces de gestionar el capital humano en entornos complejos.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego Implementadas

Sistema de Puntos

Cada acción completada con éxito, cada reto superado y cada participación efectiva suma puntos para el equipo. Los puntos se asignan de la siguiente manera:

- Resolución acertada de un caso o reto: 50 puntos.
- Presentación clara y fundamentada de propuestas: 40 puntos.
- Participación activa en debates y discusiones: 10 puntos por sesión.
- Entrega puntual de informes o documentos: 20 puntos.
- Creatividad e innovación en soluciones propuestas: 30 puntos adicionales.

Los puntos se registran en una hoja de cálculo compartida (Google Sheets o Excel) que alimenta la tabla de clasificación.

Niveles

Los equipos avanzan a través de cinco niveles que simbolizan el crecimiento en experiencia y maestría:

- **Nivel 1:** Novatos en Gestión Laboral (0-149 puntos)
- **Nivel 2:** Practicantes de la Administración (150-299 puntos)
- **Nivel 3:** Estrategas de Recursos Humanos (300-449 puntos)
- **Nivel 4:** Expertos en Compensación y Desempeño (450-599 puntos)
- **Nivel 5:** Maestros de las Relaciones Laborales (600+ puntos)

Al subir de nivel, los equipos desbloquean “poderes” especiales, como la posibilidad de solicitar ayuda docente en un reto o elegir un tema extra para profundizar.

Insignias

Además de los puntos, se otorgan insignias digitales a los equipos y jugadores por logros específicos, por ejemplo:

- **“Innovador”**: Por proponer la solución más creativa en compensación.
- **“Mediador”**: Por resolver exitosamente un conflicto laboral simulado.
- **“Líder Destacado”**: Para quienes hayan ejercido el rol de líder demostrando liderazgo efectivo.
- **“Colaborador Estrella”**: Para miembros con participación constante y colaborativa.

Estas insignias se exhiben en un mural digital o físico y pueden ser usadas como reconocimientos formales.

Retos y Misiones

La experiencia está organizada en misiones temáticas (compensación, desempeño, relaciones laborales) que contienen retos específicos. Cada reto presenta un caso o problema a resolver, que debe ser entregado y presentado para ganar puntos.

Progresión y Retroalimentación Inmediata

Después de cada actividad, el docente proporciona retroalimentación constructiva inmediata, destacando aciertos y áreas a mejorar, lo que incentiva la mejora continua. La tabla de clasificación se actualiza en tiempo real para motivar la competencia sana.

Resumen de Mecánicas

- **Puntos**: Medición cuantitativa del progreso y logro.
- **Niveles**: Indicadores de avance y desbloqueo de beneficios.
- **Insignias**: Recompensas cualitativas por competencias específicas.
- **Retos**: Desafíos concretos para aplicar conocimientos.
- **Retroalimentación**: Comentarios inmediatos para reforzar aprendizaje.
- **Tabla de Clasificación**: Visualización del estado competitivo entre equipos.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: “Diseño del Plan de Compensación”

Descripción: Los equipos deberán diseñar un plan de compensación justo y competitivo para una empresa ficticia, considerando aspectos económicos, motivacionales y legales.

Instrucciones:

- Se entrega un perfil de empresa con datos del sector, tamaño, presupuesto y competencia.
- Los equipos analizan los tipos de compensaciones: salario base, incentivos, beneficios, prestaciones.
- Debaten y definen un esquema que equilibre costo y motivación.

- Preparan una presentación de 10 minutos para justificar su plan.

Tiempo Estimado: 90 minutos (60 minutos diseño + 30 minutos presentación y retroalimentación)

Materiales: Guía de compensaciones, perfil de empresa, hojas de trabajo, acceso a internet para consulta.

Integración Mecánicas: Actividad que otorga hasta 50 puntos por calidad y creatividad del plan, 40 puntos por presentación, y permite ganar la insignia “Innovador”. La retroalimentación es inmediata tras la exposición.

Actividad 2: “Evaluación de Desempeño: Caso Práctico”

Descripción: Simulación de un proceso de evaluación de desempeño para un grupo de empleados de la empresa ficticia.

Instrucciones:

- Se proporcionan perfiles de tres empleados con desempeño variado y un formato estándar de evaluación.
- Los equipos deben aplicar técnicas de evaluación (objetivos, competencias, feedback) y elaborar informes individuales.
- Diseñan un plan para mejorar el desempeño de los empleados con bajo rendimiento.
- Presentan sus resultados y plan de acción.

Tiempo Estimado: 75 minutos (45 minutos análisis y diseño + 30 minutos presentación)

Materiales: Formatos de evaluación, perfiles de empleados, referencias bibliográficas.

Integración Mecánicas: Otorga hasta 50 puntos por análisis correcto, 30 puntos por plan innovador, y la insignia “Estratega de Desempeño”. Retroalimentación inmediata y actualización de puntos.

Actividad 3: “Negociación Sindical: Juego de Roles”

Descripción: Role-play en que los equipos simulan una negociación entre la dirección de la empresa y representantes sindicales para resolver un conflicto.

Instrucciones:

- Se asignan roles dentro del equipo: directivos y sindicato.
- Se les presenta un conflicto realista (cuestionamiento a aumento salarial, condiciones laborales, etc.).
- Preparan argumentos y estrategias para la negociación.
- Se realiza la negociación en sesiones de 15 minutos por equipo, moderadas por el docente.
- Al final, presentan el acuerdo alcanzado o las razones por las que no se llegó a uno.

Tiempo Estimado: 90 minutos (30 minutos preparación + 60 minutos negociación y retroalimentación)

Materiales: Fichas de roles, reglamento sindical, guías de negociación, espacio para debates.

Integración Mecánicas: Puntos otorgados por estrategia, comunicación y logro de acuerdos (hasta 60 puntos), insignia “Mediador” para equipos con acuerdos satisfactorios y “Negociador Experto” para desempeño destacado.

Actividad 4: “Clima Laboral y Retos de Adaptabilidad”

Descripción: Los equipos analizan un diagnóstico de clima laboral, identifican problemas y proponen soluciones adaptativas para mejorar la convivencia y productividad.

Instrucciones:

- Se entrega un reporte de clima laboral con indicadores negativos (alta rotación, conflictos, baja motivación).
- Los equipos revisan posibles causas y diseñan un plan de mejora con acciones concretas.
- Preparan un video corto o cartel digital para presentar su propuesta.

Tiempo Estimado: 60 minutos (40 minutos diseño + 20 minutos presentación)

Materiales: Reporte de clima, herramientas para crear videos o carteles (Canva, PowerPoint), acceso a internet.

Integración Mecánicas: Puntos por análisis y creatividad (hasta 50 puntos), insignia “Adaptador” para propuestas innovadoras y factibles, niveles avanzados desbloquean ayudas para esta actividad.

Actividad 5: “Presentación Final: Compañía Modelo de Econópolis”

Descripción: En la culminación del desafío, cada equipo presenta un plan integral que engloba compensación, desempeño y relaciones laborales para su empresa ficticia.

Instrucciones:

- Se integran las propuestas anteriores en un documento y presentación final.
- Definen indicadores de éxito para medir impacto.
- Presentan ante un panel simulado (compañeros y docente) en formato pitch de 15 minutos.

Tiempo Estimado: 120 minutos (preparación en clase + presentación y feedback)

Materiales: Computadoras, presentación digital, documentos previos, rúbrica de evaluación.

Integración Mecánicas: Otorga puntos máximos (hasta 100) por integración, calidad y presentación. Se entregan insignias “Maestro de la Administración” y los equipos que alcancen esta etapa final se posicionan en los niveles más altos.

Detalles de Integración y Dinámica

Las actividades están diseñadas para ejecutarse en sesiones semanales o consecutivas. Cada actividad concluye con retroalimentación y actualización del ranking. La rotación de roles fomenta liderazgo y colaboración. La competencia sana se mantiene con tablas visibles y recompensas tangibles (certificados, insignias). El docente actúa como moderador, facilitador y juez imparcial para garantizar el aprendizaje y la motivación.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego “Desafío Laboral”

Condiciones de Victoria

- El equipo que acumule más puntos al finalizar la presentación final es declarado “Compañía Modelo de Econópolis”.

- Se considerará también la calidad cualitativa, liderazgo demostrado y colaboración, evaluados con rúbrica.
- Los equipos deben alcanzar al menos el Nivel 4 para poder presentar el plan final.

Penalizaciones

- Retrasos en entregas: -10 puntos por día de retraso.
- Falta de participación significativa: -5 puntos por sesión sin contribución.
- Infracciones a normas de respeto durante debates: amonestación y posible reducción de puntos.

Turnos y Roles

- Las actividades de presentación y negociación se desarrollan por turnos asignados para asegurar orden.
- Los roles dentro de cada equipo deben rotar semanalmente para fomentar liderazgo y diversidad de experiencias.
- El docente asigna y supervisa los roles y turnos.

Restricciones

- No se permite copiar propuestas de otros equipos o fuentes sin citar; se considera plagio y conlleva penalización.
- Las actividades deben realizarse en el tiempo asignado para poder sumar puntos completos.
- El uso de dispositivos electrónicos es permitido solo para consulta y creación de productos relacionados; no para distracciones.

Tabla de Puntos y Sistema de Logros

La tabla de puntos se actualiza semanalmente y es visible para todos en aula y plataforma digital. El sistema de logros es acumulativo y se registra en un mural de insignias: cada equipo y jugador puede consultar sus insignias obtenidas y las condiciones para nuevas.

Las reglas buscan garantizar la equidad, motivar la participación activa y promover un ambiente respetuoso y productivo.

Evaluación Gamificada

Evaluación dentro del Sistema Gamificado

Criterios de Evaluación

- **Conocimiento Conceptual:** Comprensión de teorías y conceptos de compensación, desempeño y relaciones laborales.
- **Aplicación Práctica:** Capacidad para diseñar planes y resolver casos reales o simulados.
- **Trabajo en Equipo:** Colaboración, comunicación efectiva y liderazgo.
- **Creatividad e Innovación:** Propuestas originales y adaptativas.
- **Responsabilidad y Puntualidad:** Entrega oportuna y participación constante.

Rúbricas Integradas

Se utiliza una rúbrica clara para cada actividad, con indicadores como:

- *Excelente*: Cumple y excede expectativas en contenido, presentación y trabajo en equipo.
- *Bueno*: Cumple con los requisitos, con algunas áreas mejorables.
- *Suficiente*: Cumple mínimamente, con áreas importantes a mejorar.
- *Insuficiente*: No cumple criterios básicos.

Evidencias de Aprendizaje

Se recopilan y revisan:

- Planes de compensación y desempeño.
- Informes y resultados de negociaciones.
- Mapas de clima laboral y propuestas.
- Presentaciones y videos creados.
- Participación activa y comportamiento en clase.

Reflexión Final y Cierre de la Narrativa

Al concluir, los equipos realizan una reflexión grupal sobre su desempeño, aprendizajes y retos enfrentados, vinculando la experiencia con su futura práctica profesional. El docente modera esta sesión para consolidar conceptos y motivar la aplicación real.

Finalmente, se realiza una ceremonia simbólica donde se entregan certificados digitales y físicas, insignias y reconocimientos, cerrando la narrativa con la coronación del equipo “Compañía Modelo de Econópolis”.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones Logísticas para Implementación

Tiempo Necesario

Se recomienda distribuir la experiencia en 5 a 6 sesiones de clase de 2 horas cada una, para cubrir actividades, presentaciones y retroalimentación. La última sesión es para la presentación final y cierre.

Espacio Físico

Un aula amplia con mesas para trabajo en equipo y espacio para presentaciones. Se sugiere contar con proyector, pizarras y zona para debates y negociaciones.

Materiales y Herramientas TIC

- Computadoras o tablets con acceso a internet.
- Software para presentaciones (PowerPoint, Canva).

- Google Sheets o Excel para seguimiento de puntos y tablas.
- Herramientas para creación de videos o carteles digitales.
- Plantillas para planes, evaluaciones y reportes.

Tamaño del Grupo

Idealmente entre 15 y 30 estudiantes, divididos en equipos de 4 a 5 integrantes, para asegurar participación activa y manejo adecuado del grupo.

Preparación Previa del Docente

- Familiarizarse con la narrativa, mecánicas y materiales.
- Preparar perfiles de empresas y casos adaptados al contexto local.
- Configurar sistema de puntajes y tablas visibles.
- Establecer reglas claras y comunicarlas desde el inicio.
- Planear la retroalimentación para cada actividad.

Posibles Dificultades y Cómo Superarlas

- **Desigual participación:** Rotar roles y asignar responsabilidades claras.
- **Dificultades técnicas:** Probar tecnología antes, tener alternativas offline.
- **Conflictos entre equipos:** Fomentar respeto y mediar oportunamente.
- **Falta de motivación:** Usar la tabla de clasificación visible y recompensas frecuentes.
- **Limitaciones de tiempo:** Priorizar actividades clave y ajustar extensión según avance.

Con esta preparación y planificación, la experiencia gamificada “Desafío Laboral” se convierte en una herramienta poderosa para el aprendizaje significativo y motivador de los temas de compensaciones, desempeño y relaciones laborales en estudiantes universitarios de Administración.