

## LA GAMIFICACIÓN APLICADA A LA MENTORÍA MEDIANTE DINÁMICAS DE TEAM BUILDING PARA EL FORTALECIMIENTO DE EQUIPOS DE TRABAJO

Fonseca Díaz, Aida<sup>1</sup>, Frías López, Daniel<sup>2</sup>

1: Departamento de Empresa  
Facultad de Ciencias Sociales.  
Universidad Europea de Madrid.  
C/ Tajo s/n Villaviciosa de Odón, 28670. Madrid.  
e-mail: aida.fonseca@uem.es web: <http://www.uem.es>

2: Departamento de Fundamentos del Deporte  
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y Deporte.  
Universidad Europea de Madrid.  
C/ Tajo s/n Villaviciosa de Odón, 28670. Madrid.  
e-mail: daniel.frias@uem.es web: <http://www.uem.es>

**Resumen.** *La gamificación constituye una metodología de aprendizaje participativa idónea para el desarrollo de competencias dentro de la mentoría. En concreto, a través de las dinámicas de Team Building se puede mejorar la competencia de trabajo en equipo. El objeto del presente estudio es valorar si los alumnos perciben que han aumentado su capacidad para trabajar en equipo, su relación, comunicación y confianza con los compañeros de clase, su motivación para realizar trabajos grupales y su capacidad para resolver problemas en equipo. Para esta experiencia se propuso a los alumnos de Actividad Física y del Deporte que, como monitores, realizaran dinámicas de Team Building a alumnos de las titulaciones de Administración y Finanzas y de Gestión Comercial y Marketing. Se desarrollaron en dos días distintos en sesiones de dos horas. Los alumnos participantes valoraron dichas sesiones a través de un cuestionario de desarrollo de competencias y de satisfacción. Se concluye que un alto porcentaje de los participantes perciben haber mejorado las competencias analizadas, y valoraron muy positivamente las sesiones y su satisfacción con las mismas.*

**Palabras clave:** Gamificación, ludificación, transversalidad, multidisciplinariedad, aprendizaje participativo, coevaluación.

### 1. INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Qué entendemos por gamificación o ludificación

Siguiendo a Cortizo Pérez et al. (2011), la gamificación es un anglicismo, que proviene del inglés “gamification”, y que tiene que ver con la aplicación de conceptos que encontramos habitualmente en todo tipo de actividades lúdicas. En este sentido, la gamificación en si no es un juego, sino el uso de técnicas y dinámicas propias de los juegos y el ocio en actividades no recreativas.

La gamificación como metodología de aprendizaje consiste en alterar la estructura aparentemente tediosa de una actividad, adaptándola a la estructura creativa de un juego, con la finalidad de persuadir a la persona (el alumno) en la realización y participación de la misma.

Para Deterding et al. (2011), consiste en convertir una simple tarea en un reto atractivo que merezca la pena continuar. De este modo, cualquier juego que constituya un reto para el aprendizaje de una persona podría incardinarse dentro del concepto de gamificación.

En el presente estudio, se han empleado las dinámicas de Team Building como actividades lúdicas para los alumnos, consiguiendo su participación y compromiso en el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo dentro del plan mentor.

### **1.2. Objeto y finalidad de las dinámicas de Team Building aplicadas a la mentoría**

El tejido empresarial actual exige, junto a los conocimientos técnicos, la capacidad del trabajador para compartir un objetivo común implicando a todas las personas que componen el equipo mediante una comunicación fluida, constante e interdependiente.

El trabajo en equipo es una competencia que ya demostrara Elton Mayo en 1950, a través de la famosa experiencia Hawthorne, concluyendo que los trabajadores tienden a establecer grupos informales que afectan a la satisfacción y a la eficiencia en el trabajo.

No obstante, aunque las dinámicas de Team Building parecen tener un origen reciente, en realidad, fue el psicólogo británico William McDougal, especializado en psicología social, el que tratara de ellas en su libro “The group mind” (1920, reimpresso en 1973). En la actualidad, el éxito de estas dinámicas tiene su origen en los países anglosajones donde se ha acreditado que son altamente efectivas en el desarrollo de equipos de alto rendimiento, lo que ha conducido a su expansión por el resto de Europa.

En el desarrollo de estas dinámicas aplicadas a la mentoría hemos partido de la gamificación, desarrollando un conjunto de técnicas y estrategias que favorezcan la cohesión e integración de grupos heterogéneos, provenientes de distintas titulaciones.

Estas técnicas y estrategias han consistido en una comunicación eficaz, la construcción de un entorno agradable fuera del aula, el conocimiento de los compañeros y el empleo de técnicas de autorregulación de equipos.

El objetivo de las dinámicas planteadas, ha sido, tal y como desarrollaremos con posterioridad, fomentar las siguientes competencias: capacidad para trabajar en equipo, relación, comunicación y confianza con los compañeros de clase, motivación para realizar trabajos grupales y capacidad para resolver problemas en equipo.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Condiciones para la realización de las dinámicas de Team Building

Para Dyer, Dyer, Dyer (2007), las 4 C's para la construcción de equipos de alto rendimiento son:

- El contexto del equipo
- La composición del equipo
- Las competencias del equipo
- Las habilidades para la gestión del cambio que tenga el equipo

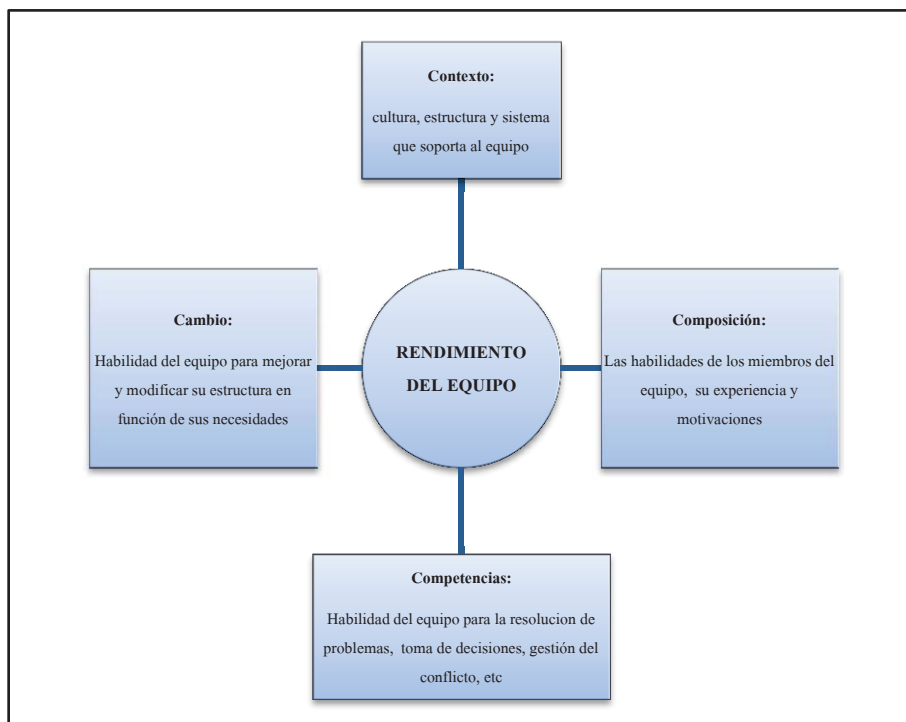


Figura 1. Dyer, W. G., Dyer, W. G., & Dyer, J. H. (2007). *Team building: Proven strategies for improving team performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

En este sentido, los alumnos del CFGS de Actividad Física y del Deporte (en adelante, TAFAD) se convirtieron en monitores diseñando, planificando y poniendo en marcha diferentes dinámicas de Team Building que fomentaban el trabajo en equipo y la cooperación. Estas dinámicas han sido dirigidas a los alumnos del CFGS de Administración y Finanzas (en adelante, AYF) y a los alumnos del CFGS de Gestión Comercial y Marketing (en adelante, GCM).

Siguiendo estas 4 C's, los alumnos:

- Eligieron un entorno lectivo con el que los alumnos provenientes de titulaciones de la Facultad de Ciencias sociales no estaban familiarizados: el polideportivo de la Facultad de Ciencias Deportivas. Los alumnos del CFGS de AYF y de GCM tuvieron que ir con vestimenta y calzado deportivos para su realización. El cambio de entorno lectivo, es decir, el cambio del aula habitual (pizarra

digital, mesas, sillas y ordenadores) a un aula nueva con nuevos recursos (aros, pelotas, cuerdas, colchonetas...) y el cambio de edificio (en lugar de la Facultad de Ciencias Sociales las sesiones se realizaron en la Facultad de Ciencias del Deporte), ya generan por sí mismos un entorno estimulante para los alumnos que iban a realizar las dinámicas.

- Actividades aplicadas a los alumnos de estas titulaciones. Las dinámicas se desarrollaron en dos días distintos. El primer día, los alumnos de TAFAD del grupo T11 dirigieron las dinámicas de Team Building con los alumnos de GCM. El segundo día, los alumnos de TAFAD del grupo T12 dirigieron las dinámicas con los alumnos de GCM. Aunque los objetivos de las dinámicas eran similares en ambos días, éstas no fueron las mismas.
- Los monitores (alumnos de TAFAD) no se conformaron con realizar las dinámicas. Para ello, se presentaban, explicaban los objetivos y los contenidos de cada dinámica, y al finalizar, cerraban la sesión dándoles feedback sobre lo que había pasado y qué objetivos se habían conseguido.
- Se planificó cada sesión con antelación dentro del módulo “Animación y Dinámica de Grupos”. Se crearon parejas de alumnos que se encargaban de la realización de una o dos dinámicas, distribuidas en una sesión de dos horas.
- En la presentación, los monitores también se encargaban de dinamizar y motivar a los alumnos invitados a la sesión. Para ello, las primeras dinámicas fueron de presentación y conocimiento, con el objetivo de que los alumnos de distintas titulaciones se conocieran, y se generase un clima propicio para la sesión.
- No hubo premios pero sí fomento del reto, la competitividad y el respeto. Las organizaciones grupales se diseñaban de forma heterogénea y aleatoria para fomentar la colaboración, la participación y la integración de todos los miembros.
- Gestión de los descansos y de las transiciones: mientras los alumnos realizaban una dinámica, los monitores que iban a liderar la siguiente la preparaban, con la finalidad de que la transición entre una y otra fuera la mínima. Durante las transiciones los monitores daban el feedback correspondiente.
- Como se analizará en los resultados, los alumnos de las titulaciones de AYF y GCM tuvieron la oportunidad de valorar a los alumnos de TAFAD (monitores) como si fueran clientes. Para ellos, al final de la sesión se les facilitó un cuestionario de satisfacción que sirve de coevaluación para los monitores. (Alumnos de TAFAD).

## **2.2. Participación**

El número de participantes de las dinámicas de Team Building fue de cuarenta y seis estudiantes, de los cuales veinticuatro pertenecían al CFGS de TAFAD y veintidós a los CFGS de AYF y GCM.

### 3. RESULTADOS

En primer lugar, se indican los resultados y las conclusiones sobre el grado de percepción del alumnado en cuanto al desarrollo de las competencias analizadas. (Apartado 3.1). Y en segundo lugar, se indican los resultados y conclusiones sobre la satisfacción de los alumnos con la sesión de Team Building recibida. (Apartado 3.2)

#### 3.1. Desarrollo de competencias

En este primer apartado se indican los resultados y conclusiones sobre el grado percepción del alumnado en cuanto al desarrollo de las competencias analizadas.

Con respecto a la capacidad para trabajar en equipo se observa, gráfico 1, que el 68% de los alumnos perciben que han desarrollado esta capacidad “Mucho” o “Bastante”, frente a un 32% de alumnos que perciben la han desarrollado “Poco” o “Suficiente”.

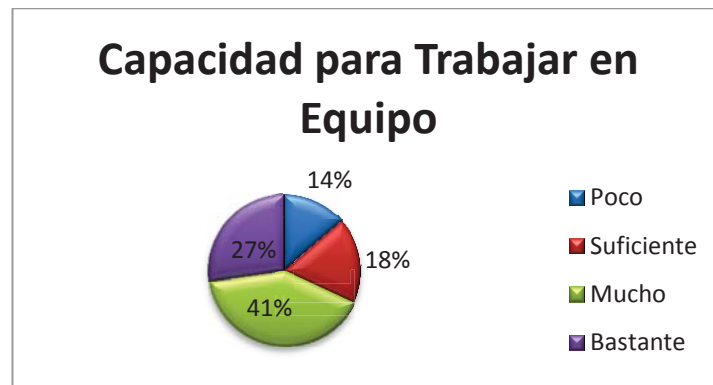


Gráfico 1

En cuanto a la percepción de los alumnos sobre la mejora de la relación con los compañeros, gráfico 2, se observa que un 77% del alumnado considera haber mejorado la relación con sus compañeros “Mucho” o “Bastante”, en contraste con 23% cuya percepción es haber mejorado la relación con sus compañeros “Poco” o “Suficiente”.



Gráfico 2

Con respecto a los resultados de la percepción de la mejora de la comunicación con los compañeros de clase cabe destacar, gráfico 3, que el 68% de los alumnos perciben que han mejorado la comunicación con sus compañeros “Mucho” o “Bastante”, frente a un 32% de alumnos que consideran que han mejorado la comunicación con sus compañeros “Suficiente”.



Gráfico 3

En relación a la percepción de los alumnos sobre la mejora de la confianza con los compañeros, gráfico 4, se observa que un 73% del alumnado considera haber mejorado la confianza con sus compañeros “Mucho” o “Bastante”, en contraste con 27% cuya percepción es haber mejorado la relación con sus compañeros “Suficiente”.



Gráfico 4

En cuanto a la percepción de los alumnos sobre la mejora para resolver problemas en equipo, gráfico 5, se observa que un 64% del alumnado considera haber mejorado la capacidad para resolver problemas en equipo “Mucho” o “Bastante”, en contraste con 36% cuya percepción es haber mejorado la capacidad para resolver problemas en equipo “Poco” o “Suficiente”.

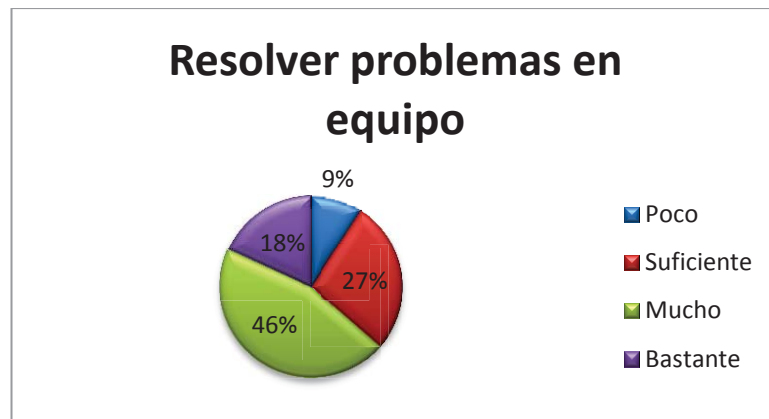


Gráfico 5

### 3.2. Satisfacción de los alumnos con la sesión de Team Building

Los ítems con los que están más satisfechos los alumnos son, la organización de la sesión (4,5); el trato recibido por parte de los monitores (4,49), y la valoración global de la sesión (4,7).

El resto de ítems como son: utilidad de las dinámicas; espacio y materiales empleados; dominio de los monitores; y explicaciones e indicaciones, se valoran positivamente entre un 4,31 y un 4,4.

El ítem con el que menos satisfecho están los alumnos es con el tiempo dedicado a cada dinámica, valorándolo con un 4,18.

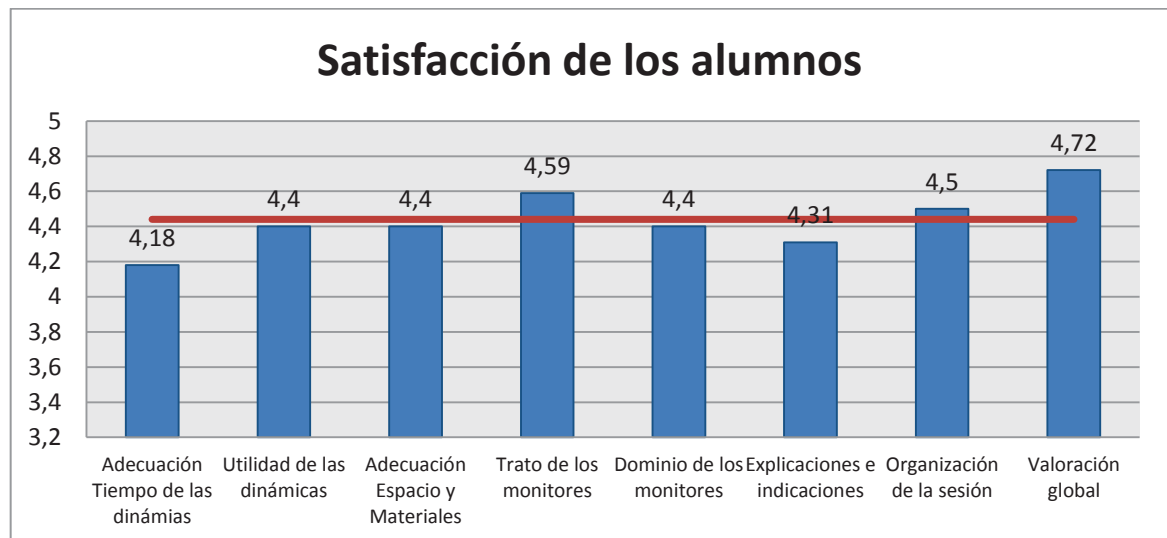


Gráfico 6

#### **4. CONCLUSIONES**

Atendiendo a los resultados, podemos concluir lo siguiente: entre un 64% y 77% de los alumnos que han participado en la sesión de Team Building perciben haber mejorado las competencias analizadas “Mucho” o “Bastante”. Asimismo, cabe indicar que entre un 18% y 32% del alumnado considera haber mejorado “Suficiente” alguna de las competencias consideradas. Y que tan solo entre un 5% y 14% considera haber mejorado “Poco” algunas de las competencias analizadas. Los resultados obtenidos indican que con el desarrollo de actividades de Team Building, la percepción del alumnado en cuanto a la mejora de las competencias analizadas son muy positivos.

Como hemos indicado con anterioridad, los resultados mostrados en el gráfico 6 indican que los valores medios de la mayoría de los ítems analizados se sitúan por encima, o coincidiendo, con la media de todos los ítems. Este hecho pone de manifiesto que, los alumnos tienen opiniones positivas sobre todos los aspectos analizados, y están bastante satisfechos con la sesión de Team Building recibida, valorando muy positivamente todos los ítems analizados.

#### **5. REFERENCIAS**

Cortizo Pérez, J.C., Carrero García, F., Monsalve Piqueras, B., Velasco Collado, A., Díaz del Dedo, L.I, Pérez Martín, J. (2011). Gamificación y Docencia: Lo que la Universidad tiene que aprender de los Videojuegos. *VIII Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria*. Recuperado el 12 de mayo de 2014, de <http://www.josek.net/publicaciones/JIU2011-Preprint.pdf>.

Deterding, S., O'Hara, K., Sicart, M., Dixon, D., Nacke, L., & 29th Annual CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI 2011. (June 08, 2011). Gamification: Using game design elements in non-gaming contexts. Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings, 2425-2428.

Dyer, W. G., Dyer, W. G., & Dyer, J. H. (2007). Team building: Proven strategies for improving team performance. San Francisco: Jossey-Bass.