

La Gamificación como herramienta de la Gestión de Personas

Nicaragua, Mayo 2018

NEWS

Preparado por:
Virginia Cerda, Lic. Administración de Empresas

Dentro de las múltiples prácticas a llevar a cabo desde los departamentos de recursos humanos con objeto de atraer y potenciar el talento de las y los trabajadores, destaca desde hace unos años el concepto de Gamificación.

A lo largo de su desarrollo, son varias las definiciones que se han dado para este concepto. De entre ellas, y a partir de la experiencia en departamentos de gestión de personas, se considera la Gamificación como el empleo de mecánicas del juego en entornos no lúdicos, como el empresarial, con objeto de potenciar habilidades y competencias de las y los trabajadores, tales como el trabajo en equipo, resolución de conflictos, aumento de la motivación y otros, lo que no sólo permite un aumento en el desempeño e implicación de la persona, sino que además, fomenta un clima laboral adecuado para ello.

Más detenidamente, son varias las cuestiones a trabajar por medio de esta técnica, como bien pueden ser: romper con la monotonía, favorecer la integración de las/os trabajadoras/es, fomentar la implicación con la empresa, mejorar determinadas competencias, etc., es decir, contribuye al establecimiento de un liderazgo positivo así como a la puesta en práctica de las indicaciones Kaizen, término japonés que significa "cambio a mejor" o sólo "mejora" para la gestión de personas a través del compromiso, establecimiento de relaciones basadas en la colaboración y el apoyo mutuo, el aumento del logro, etc.

KAI ZEN
改善
Change for Good

Sin embargo, antes de poner en marcha acciones de Gamificación, es necesario tener en cuenta una serie de principios que determinarán su adecuada aplicación, como son:

La definición de instrucciones y objetivos a alcanzar de forma clara; aportación de feedback continuo sobre el desarrollo del proceso; a partir de su ejecución desde el nivel de conocimiento e implicación de la persona trabajadora para ir aumentando conforme su desarrollo; así como permitir que el mismo transcurra en un contexto tolerante al cambio.

Por último, en cuanto a su aplicación práctica en la gestión de personas en la empresa, estará en función del área o elemento a trabajar, como bien puede ser:

- ✓ Cultura empresarial. Por medio del fortalecimiento de las relaciones para conseguir un objetivo común entre las y los

