

TalentQuest: La Aventura de los Recursos Humanos Digitales

Gamificación de Contenido | Tecnología e Informática | Manejo de Información | Tema: Recursos Humanos

Contexto Narrativo

Contexto Narrativo y Ambientación

En un futuro cercano, donde la tecnología y la información son el motor de todas las organizaciones, un grupo de jóvenes talentos es convocado para formar parte de una empresa tecnológica innovadora llamada *InfoTech Solutions*. Esta empresa está en plena expansión y busca construir el mejor equipo de Recursos Humanos basado en el manejo inteligente de la información para tomar decisiones acertadas sobre el capital humano.

La empresa tiene una misión crítica: diseñar y optimizar sistemas para gestionar el talento interno y externo de manera eficiente, ética y responsable, usando herramientas digitales y bases de datos. Sin embargo, para lograrlo, los futuros reclutadores, analistas y líderes de Recursos Humanos deberán superar una serie de desafíos que pondrán a prueba sus habilidades en manejo de la información, comunicación, liderazgo y resolución de problemas.

Rol de los Estudiantes

Los estudiantes asumirán el rol de **Especialistas en Gestión del Talento Digital** dentro de InfoTech Solutions. Cada uno será asignado a un equipo de trabajo, con roles específicos como:

- **Reclutadores Digitales:** encargados de buscar, seleccionar y analizar perfiles profesionales mediante bases de datos y plataformas digitales.
- **Analistas de Datos de Talento:** responsables de interpretar la información recolectada y generar reportes para la toma de decisiones.
- **Líderes de Proyecto:** coordinan el equipo, distribuyen tareas y comunican avances al “Consejo Directivo” de la empresa.
- **Especialistas en Ética y Diversidad:** velan por que las decisiones de Recursos Humanos sean inclusivas, equitativas y respetuosas de la diversidad.

Misión Principal

La misión de los equipos es diseñar una estrategia integral de gestión de recursos humanos que contemple desde la reclutación hasta la evaluación del desempeño, utilizando herramientas digitales para el manejo de información. Deberán crear un plan que incluya:

- Base de datos simulada con perfiles profesionales (ficticios) para reclutar talento.
- Un sistema de evaluación y seguimiento de desempeño usando hojas de cálculo o software sencillo.
- Un análisis de diversidad e inclusión, proponiendo políticas que promuevan equidad.

- Una presentación final donde defiendan su estrategia ante un panel de “directivos” (compañeros y docente).

La narrativa se desarrolla en diferentes “misiones” o etapas, cada una con retos y actividades que simulan situaciones reales en una empresa tecnológica enfocada en Recursos Humanos. La historia integra conceptos clave del manejo de información, como bases de datos, filtrado, análisis, comunicación efectiva y toma de decisiones informadas.

Conexión con el Tema de Aprendizaje

Esta experiencia gamificada transforma el contenido tradicional de manejo de información en el contexto de Recursos Humanos, haciendo que los estudiantes trabajen con datos reales y ficticios, aprendiendo a organizar, consultar, analizar y comunicar información relevante para la gestión del talento.

Además, el juego integra competencias del siglo XXI como innovación, emprendimiento, liderazgo y responsabilidad, mediante la toma de decisiones y elaboración de propuestas inclusivas. La narrativa estimula la curiosidad y el pensamiento crítico al enfrentar problemas reales y complejos dentro de la gestión del capital humano digital.

Finalmente, el enfoque DEI se entrelaza en la historia y las actividades, promoviendo la reflexión sobre la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión en la selección y desarrollo de personal, asegurando que el aprendizaje sea integral, práctico y socialmente consciente.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego

1. Sistema de Puntos (TalentPoints)

Cada tarea, reto o actividad completada otorga **TalentPoints** a los jugadores. Los puntos se asignan según la calidad, creatividad y cumplimiento de objetivos. Por ejemplo:

- Completar una base de datos correctamente: 50 puntos
- Presentar un análisis de diversidad con propuestas innovadoras: 70 puntos
- Resolver un reto práctico en tiempo: 40 puntos
- Trabajo colaborativo y liderazgo demostrado: 30 puntos adicionales

Los puntos permiten a los estudiantes subir de nivel y desbloquear recursos o “habilidades” especiales dentro del juego (ejemplo: acceso a informes exclusivos o tiempo extra para una actividad).

2. Niveles y Progresión

La experiencia tiene 5 niveles que representan etapas dentro de la empresa:

- **Nivel 1 - Reclutador Novato:** Aprenden a manejar y filtrar información básica.
- **Nivel 2 - Analista Junior:** Comienzan a interpretar datos y generar reportes.
- **Nivel 3 - Coordinador de Talento:** Implementan estrategias y políticas de inclusión.
- **Nivel 4 - Líder de Proyecto:** Gestionan equipos y defienden sus propuestas.

- **Nivel 5 - Experto en Recursos Humanos Digitales:** Dominan el manejo integral de la información y la toma de decisiones responsables.

Para avanzar, deben acumular TalentPoints mínimos y completar actividades específicas. Esto incentiva la mejora continua y el compromiso.

3. Insignias (Badges)

Se otorgan insignias digitales por habilidades o valores clave, visibles en el “perfil” de cada estudiante:

- **Badge Innovador:** Por proponer soluciones creativas en la gestión de talento.
- **Badge Líder Inclusivo:** Por integrar la diversidad y equidad en sus estrategias.
- **Badge Comunicador Efectivo:** Por presentar ideas claras y persuasivas.
- **Badge Resolutor Ágil:** Por resolver retos en tiempos establecidos.
- **Badge Responsable Digital:** Por usar la información de forma ética y cuidadosa.

4. Retos y Misiones

Cada fase contiene retos específicos, como analizar perfiles, filtrar candidatos, diseñar políticas o presentar propuestas. Los retos son cronometrados o por etapas, y pueden ser individuales o en equipo, promoviendo la colaboración.

5. Recompensas y Recursos Especiales

Los equipos que alcanzan metas pueden desbloquear recursos que facilitan tareas posteriores, como plantillas avanzadas, acceso a bases de datos con más información o “consultoría” ficticia de expertos (simulada por el docente).

6. Retroalimentación Inmediata

Al finalizar cada actividad o reto, el docente proporciona feedback inmediato usando rúbricas visibles para todos, destacando aciertos, áreas de mejora y sugerencias. También se fomenta la autoevaluación y evaluación entre pares para fortalecer la reflexión.

7. Sistema de Roles y Turnos

Cada estudiante asume un rol dentro del equipo con responsabilidades claras. Los turnos para presentar avances o resolver retos se organizan para asegurar participación equitativa. Esto fortalece el liderazgo y la comunicación.

8. Integración DEI

Las mecánicas incluyen retos que promueven la inclusión, tales como analizar perfiles con sesgos implícitos, proponer estrategias para eliminar discriminación y valorar la diversidad cultural y funcional dentro de la empresa.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: “Construyendo la Base de Datos de Talento”

Descripción: Los equipos crean una base de datos digital con perfiles profesionales ficticios, usando hojas de cálculo (Google Sheets o Excel). Deben organizar y filtrar la información para facilitar la búsqueda de candidatos.

Instrucciones paso a paso:

- El docente entrega un conjunto de perfiles ficticios con datos variados (nombre, edad, habilidades, experiencia, diversidad cultural, discapacidad, etc.).
- Los estudiantes ingresan los datos en una hoja de cálculo, creando columnas claras y ordenadas.
- Aplican filtros para buscar candidatos según criterios específicos dados por el docente (ejemplo: buscar candidatos con experiencia en programación y conocimiento en inglés).
- Identifican posibles sesgos en la información y discuten cómo evitar discriminación en la selección.
- Presentan un resumen breve con los candidatos seleccionados para un puesto específico.

Tiempo estimado: 90 minutos.

Materiales: Computadoras o tablets con acceso a hojas de cálculo digitales, perfiles ficticios impresos y digitales.

Integración con mecánicas: Otorgan TalentPoints por precisión, organización y reflexión sobre inclusión.

Desbloquean el Badge “Resolutor Ágil” si completan en tiempo.

Actividad 2: “Análisis de Datos y Reportes”

Descripción: Los equipos analizan la base de datos creada para elaborar reportes que ayuden a la toma de decisiones de Recursos Humanos.

Instrucciones paso a paso:

- Utilizan funciones básicas de hojas de cálculo para calcular estadísticas (porcentaje de candidatos por habilidad, diversidad, experiencia, etc.).
- Elaboran gráficos visuales (barras, pasteles) que representen la composición del talento disponible.
- Interpretan los datos y redactan conclusiones para recomendar estrategias de reclutamiento.
- Incluyen criterios que aseguren equidad y diversidad en las recomendaciones.
- Preparan una presentación corta para explicar sus hallazgos.

Tiempo estimado: 120 minutos.

Materiales: Computadoras con hojas de cálculo, proyectores o pantallas para presentar.

Integración con mecánicas: TalentPoints por calidad del análisis y creatividad. Otorgan Badge “Comunicador Efectivo” a los presentadores destacados.

Actividad 3: “Diseñando Políticas de Inclusión y Equidad”

Descripción: Basándose en el análisis de datos, los equipos diseñan una política de Recursos Humanos que promueva la diversidad, equidad e inclusión dentro de la empresa.

Instrucciones paso a paso:

- Discuten en grupo los retos de la diversidad y posibles sesgos detectados en la base de datos.

- Investigan brevemente prácticas inclusivas en empresas reales (puede ser material digital o impreso proporcionado).
- Redactan una propuesta concreta con acciones para promover la igualdad y la inclusión.
- Preparan un documento o infografía que resuma su política.
- Simulan una reunión con el “Consejo Directivo” para defender su propuesta (role play).

Tiempo estimado: 150 minutos (puede dividirse en dos sesiones).

Materiales: Material de investigación (internet, documentos), papelógrafos, marcadores, computadora para infografías.

Integración con mecánicas: TalentPoints por innovación y profundidad. Otorgan Badge “Líder Inclusivo” a los equipos con propuestas más integrales.

Actividad 4: “Simulación de Reclutamiento Digital”

Descripción: Los estudiantes simulan un proceso de reclutamiento usando la base de datos y políticas diseñadas para seleccionar candidatos para un nuevo proyecto.

Instrucciones paso a paso:

- Reciben un perfil de puesto con requerimientos técnicos y valores culturales.
- Aplican filtros y criterios de selección basados en la base de datos y políticas de inclusión.
- Preparan un informe con los candidatos finalistas y justificación de su elección.
- Realizan entrevistas simuladas entre compañeros, evaluando habilidades blandas y técnicas.
- Deciden en equipo quién es el candidato ideal y presentan el caso ante la clase.

Tiempo estimado: 180 minutos (puede dividirse en varias sesiones).

Materiales: Base de datos, perfiles de puesto, guías para entrevistas, espacio para simulación.

Integración con mecánicas: TalentPoints por trabajo colaborativo, calidad de entrevistas y defensa. Desbloquean recursos para la presentación final.

Actividad 5: “Presentación Final: La Estrategia Integral de Recursos Humanos”

Descripción: Cada equipo presenta ante un panel (docente y compañeros) la estrategia completa de gestión de talento que diseñaron, integrando todos los aprendizajes y reflexiones.

Instrucciones paso a paso:

- Preparan una presentación multimedia que incluya base de datos, análisis, políticas y resultados de la simulación.
- Asignación clara de roles para la exposición.
- Defienden su estrategia respondiendo preguntas del panel.
- Reciben retroalimentación y reflexionan sobre el aprendizaje y la importancia de DEI.

Tiempo estimado: 90 minutos (dependiendo del número de equipos).

Materiales: Computadoras, proyectores, presentaciones digitales.

Integración con mecánicas: TalentPoints finales para consolidar niveles. Otorgan Badge “Experto en Recursos Humanos Digitales” a los mejores equipos.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego

Condiciones de Victoria

- Un equipo gana si logra alcanzar el Nivel 5, acumulando al menos 500 TalentPoints y presentando una estrategia integral sólida, innovadora e inclusiva.
- Se reconocen también logros individuales con insignias por habilidades específicas.

Penalizaciones

- Retrasos injustificados en las entregas restan 10 TalentPoints por cada entrega fuera de tiempo.
- Falta de participación o incumplimiento de roles puede restar hasta 20 puntos.
- Comportamientos irrespetuosos o que atenten contra la inclusión serán sancionados con amonestaciones y pueden llevar a la exclusión temporal del juego.

Turnos y Roles

- Los estudiantes deben respetar los turnos para presentar y participar en actividades grupales.
- Cada rol tiene funciones específicas que deben cumplir para el avance del equipo.
- El liderazgo puede rotar entre miembros en actividades diferentes para desarrollar habilidades diversas.

Restricciones

- No se permite copiar información sin análisis propio.
- Las decisiones deben fundamentarse en datos y criterios éticos.
- Se fomenta la colaboración, está prohibido sabotear el trabajo de otros equipos.

Tabla de Puntos (TalentPoints)

Actividad / Acción	Puntos	Observaciones
Completar base de datos correctamente	50	Organización y precisión
Presentar análisis de datos	70	Creatividad y claridad
Diseñar políticas de inclusión	80	Innovación y profundidad
Simulación de reclutamiento	100	Colaboración y defensa
Participación activa en equipo	30	Constante durante el juego

Actividad / Acción	Puntos	Observaciones
Entrega tardía	-10	Por cada retraso
Falta de respeto o sabotaje	-50	Sanción grave

Sistema de Logros e Insignias

Los logros se entregan cuando se cumplen criterios específicos y sirven para motivar el desarrollo de competencias.

Evaluación Gamificada

Evaluación Dentro del Sistema Gamificado

Criterios de Evaluación

- **Dominio del Manejo de Información:** organización, filtrado y análisis de datos en base de datos.
- **Creatividad e Innovación:** calidad y originalidad en propuestas y soluciones.
- **Comunicación:** claridad, coherencia y persuasión en presentaciones y reportes.
- **Liderazgo y Trabajo en Equipo:** distribución de roles, colaboración y gestión de conflictos.
- **Responsabilidad y Ética:** cumplimiento de plazos, respeto por la diversidad y uso ético de la información.
- **Curiosidad y Resolución de Problemas:** iniciativa para investigar, proponer mejoras y resolver retos.

Rúbricas Integradas

Cada actividad cuenta con una rúbrica visible para estudiantes que detalla niveles de desempeño desde “Insuficiente” hasta “Excelente” en aspectos técnicos y actitudinales. Por ejemplo, para el análisis de datos:

- *Insuficiente:* Datos incompletos, sin interpretación clara.
- *Regular:* Datos correctos pero análisis superficial.
- *Bueno:* Análisis adecuado con recomendaciones básicas.
- *Excelente:* Análisis profundo, gráficos claros y propuestas innovadoras.

Evidencias de Aprendizaje

Se recopilan evidencias en cada fase: bases de datos, reportes, documentos de políticas, grabaciones o notas de simulaciones, presentaciones multimedia. Estas evidencias alimentan un portafolio digital del estudiante o equipo.

Reflexión Final y Cierre de Narrativa

Al concluir la experiencia, los estudiantes realizan una reflexión grupal guiada por preguntas como:

- ¿Cómo influyeron los datos en sus decisiones?
- ¿Qué aprendieron sobre la importancia de la diversidad y la inclusión?
- ¿Qué competencias del siglo XXI desarrollaron durante el juego?

- ¿Cómo podrían aplicar lo aprendido en un contexto real?

El docente modera la discusión y conecta las experiencias con el mundo real de Recursos Humanos y la gestión digital, cerrando la narrativa con la idea de que los estudiantes ahora son “Expertos en Recursos Humanos Digitales” capaces de liderar procesos éticos e innovadores en las organizaciones del futuro.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones Logísticas para la Implementación

Tiempo Necesario

Se recomienda dedicar aproximadamente 10 a 12 sesiones de 90 minutos cada una, distribuidas en 3 a 4 semanas, para completar todas las actividades, incluyendo presentaciones y reflexiones.

Espacio Físico

- Aula con disposición flexible para trabajo en equipo.
- Espacio para simulaciones y presentaciones (con proyector o pantalla).
- Acceso a computadoras o tablets con conexión a internet y software básico (hojas de cálculo, procesador de texto).

Materiales y Herramientas TIC

- Computadoras o tablets con Google Sheets, Excel o equivalente.
- Material impreso con perfiles ficticios y guías de actividades.
- Plataforma para compartir documentos (Google Classroom, OneDrive, etc.).
- Proyector o pantalla para presentaciones.
- Herramientas para crear infografías simples (Canva, PowerPoint).

Tamaño del Grupo

Idealmente grupos de 4 a 5 estudiantes para facilitar la colaboración y distribución de roles. El docente puede manejar hasta 3-4 equipos simultáneamente.

Preparación Previa del Docente

- Familiarizarse con el contenido y la narrativa para guiar el proceso.
- Preparar materiales (perfiles, rúbricas, plantillas).
- Configurar espacios digitales para compartir y evaluar trabajos.
- Planear tiempos y organizar la secuencia de actividades.
- Preparar ejemplos de políticas inclusivas y datos para análisis.

Posibles Dificultades y Cómo Superarlas

- **Falta de acceso a tecnología:** Adaptar actividades para hacerlas en papel o usar dispositivos compartidos.

- **Desigualdad en participación:** Rotar roles, establecer normas claras y monitorear equipos para asegurar inclusión.
- **Dificultad en manejo de hojas de cálculo:** Ofrecer tutoriales previos o apoyo en aula.
- **Resistencia a la gamificación:** Explicar beneficios y conectar con intereses reales de los estudiantes.
- **Problemas de conducta:** Promover un ambiente respetuoso y aplicar reglas claras de convivencia.