

# HR Quest: La Aventura del Talento en la Organización

*Gamificación Estructural | Ciencias Sociales y Humanas | Psicología | Tema: procesos de recursos humanos*

## Contexto Narrativo

### Narrativa: "HR Quest: La Aventura del Talento en la Organización"

Bienvenidos a **HR Quest**, una misión épica en la que ustedes, futuros psicólogos organizacionales y expertos en recursos humanos, forman parte del equipo élite de consultoría interna de una gran corporación global llamada *Innovatech Solutions*. Esta empresa está atravesando un proceso crucial de transformación y crecimiento, y su éxito depende de la gestión óptima del talento humano. Su equipo ha sido convocado para diseñar, implementar y evaluar procesos de recursos humanos que permitan atraer, desarrollar y retener a los mejores colaboradores.

La ambientación está basada en un escenario empresarial contemporáneo, con características reales y desafíos cotidianos, donde los estudiantes adoptan diversos roles clave del área de recursos humanos y psicología organizacional. Cada estudiante o grupo representará a un equipo especializado dentro del departamento de recursos humanos: Reclutamiento y Selección, Capacitación y Desarrollo, Evaluación del Desempeño y Clima Laboral, y Bienestar y Gestión del Talento.

**Misión principal:** A lo largo de la experiencia gamificada, los equipos deberán afrontar una serie de desafíos y situaciones reales que se presentan en la gestión de recursos humanos, aplicando teorías psicológicas, metodologías de evaluación y estrategias de comunicación efectiva. Cada desafío superado les otorgará puntos, niveles y reconocimientos que reflejarán su progreso y contribución al éxito organizacional.

El propósito de esta narrativa es conectar el aprendizaje teórico con la práctica profesional, estimulando el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la colaboración y la comunicación. Los estudiantes no solo adquirirán conocimientos sobre los procesos de recursos humanos, sino que experimentarán el rol activo de un psicólogo organizacional en la toma de decisiones estratégicas.

A lo largo de la aventura, cada equipo deberá:

- Analizar perfiles y diseñar procesos de selección eficientes.
- Crear planes de capacitación adaptados a las necesidades de la empresa.
- Realizar evaluaciones de desempeño basadas en indicadores claros.
- Diagnosticar el clima laboral y proponer acciones de mejora.
- Diseñar estrategias de bienestar y retención del talento.

Este enfoque narrativo envuelve a los estudiantes en una experiencia inmersiva que simula la realidad profesional, fomentando un aprendizaje significativo y colaborativo. A medida que avancen, descubrirán que su éxito dependerá tanto de sus conocimientos técnicos como de su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse y resolver problemas complejos.

En resumen, *HR Quest* es más que un juego; es una aventura educativa donde cada decisión impacta en el desarrollo de la organización y en el crecimiento profesional de cada participante.

## Mecánicas de Juego

### Mecánicas de Juego

Para estructurar la experiencia de *HR Quest*, se implementan las siguientes mecánicas de juego, integradas directamente con los objetivos de aprendizaje y la narrativa.

- **Sistema de Puntos:** Cada actividad y reto completado otorga puntos según la calidad, rapidez y colaboración demostrada. Por ejemplo, resolver un caso de selección de personal correctamente puede otorgar entre 50 y 100 puntos. Los puntos reflejan el avance individual y grupal.
- **Niveles:** Los estudiantes comienzan en el nivel *Novato en RRHH* y pueden avanzar a niveles superiores como *Especialista*, *Consultor Senior* y *Maestro de Talento* según la acumulación de puntos. Cada nivel desbloquea nuevos retos y responsabilidades dentro del juego.
- **Insignias:** Insignias digitales que reconocen logros específicos, tales como *Experto en Selección*, *Comunicador Efectivo*, *Analista de Clima*, y *Solucionador de Problemas*. Las insignias fomentan la motivación y el reconocimiento público entre los estudiantes.
- **Retos y Misiones:** Cada módulo temático incluye retos con escenarios reales a resolver, como diseñar una entrevista estructurada, elaborar un plan de capacitación o interpretar resultados de encuestas de clima laboral. Los retos requieren aplicación práctica y trabajo en equipo.
- **Recompensas y Progresión:** Al superar retos, los estudiantes reciben recompensas que pueden usar para "mejorar" su perfil (por ejemplo, obtener recursos extra para la siguiente actividad o asesorías breves del docente). Esto incentiva la participación activa y el esfuerzo continuo.
- **Retroalimentación Inmediata:** Después de cada actividad, se proporciona feedback detallado sobre las respuestas y desempeño, destacando aciertos y áreas de mejora. Esto permite un aprendizaje formativo y adaptativo.
- **Tabla de Clasificación:** Visible para todos, muestra el ranking de equipos y estudiantes según puntos y niveles. Fomenta la competencia sana y la colaboración para subir puestos.

Estas mecánicas se implementan mediante herramientas digitales accesibles (como plataformas de gestión de aprendizaje LMS que permitan seguimiento de puntos y emisión de insignias), hojas de cálculo compartidas para tablas de clasificación, y dinámicas presenciales en el aula para retos colaborativos.

## Actividades Gamificadas

### Actividades Gamificadas Paso a Paso

A continuación, se detallan las actividades que componen la aventura de *HR Quest*. Cada actividad está diseñada para desarrollarse en sesiones presenciales o virtuales, con instrucciones claras, materiales accesibles y conexión directa con las mecánicas descritas.

#### **Actividad 1: "El Reclutador Estratégico"**

**Descripción:** Los estudiantes asumirán el rol del equipo de Reclutamiento y Selección para atraer al candidato ideal para un puesto clave en Innovatech Solutions.

##### **Instrucciones:**

- Se presenta el perfil del puesto (por ejemplo, Analista de Datos con competencias específicas).
- Los estudiantes deben diseñar un anuncio de trabajo atractivo y seleccionar las técnicas de reclutamiento más adecuadas (redes sociales, ferias, referencias, etc.).
- Siguen con la elaboración de una entrevista estructurada basada en competencias y la creación de una prueba práctica para evaluar habilidades técnicas.
- Realizan un simulacro de entrevista grupal (un estudiante actúa como candidato, otro como entrevistador).
- Evalúan a los candidatos ficticios con rúbricas proporcionadas.

**Tiempo estimado:** 90 minutos

**Materiales:** Fichas de perfil de puesto, plantillas de anuncios, rúbricas de evaluación, guías para entrevista.

**Integración con mecánicas:** Esta actividad otorga puntos por creatividad, rigor en diseño de entrevista y calidad de evaluación. Se concede la insignia *Experto en Selección* a quienes superen el reto con excelencia.

---

#### **Actividad 2: "El Planificador del Talento"**

**Descripción:** El equipo de Capacitación y Desarrollo debe diseñar un plan de formación para mejorar competencias detectadas en la empresa.

##### **Instrucciones:**

- Se presentan resultados de una evaluación de desempeño con brechas de competencias.
- Los estudiantes identifican necesidades prioritarias y proponen actividades formativas (talleres, cursos, mentoría).
- Elaboran un cronograma y definen indicadores para medir el impacto del plan.
- Presentan su plan al resto del grupo para recibir retroalimentación.

**Tiempo estimado:** 120 minutos

**Materiales:** Resultados simulados de evaluación, plantillas para plan de capacitación, ejemplos de indicadores.

**Integración con mecánicas:** Se asignan puntos por pertinencia del plan, claridad del cronograma y uso de indicadores. Los mejores planes reciben la insignia *Capacitador Innovador*.

---

#### **Actividad 3: "Detectives del Clima Laboral"**

**Descripción:** El equipo de Evaluación de Clima debe diagnosticar el ambiente laboral y proponer soluciones para mejorar la satisfacción y productividad.

**Instrucciones:**

- Se proporciona una encuesta de clima laboral con resultados ficticios.
- Analizan los datos y elaboran un informe con hallazgos clave.
- Diseñan una propuesta con acciones concretas para mejorar el clima.
- Simulan una presentación ante la dirección de Innovatech.

**Tiempo estimado:** 90 minutos

**Materiales:** Resultados de encuesta, plantillas para informe, pautas para presentación.

**Integración con mecánicas:** Puntos basados en calidad del análisis y creatividad en soluciones. Se otorga la insignia *Analista de Clima* a los mejores informes.

---

**Actividad 4: "Guardianes del Bienestar"**

**Descripción:** El equipo de Bienestar y Gestión del Talento debe diseñar estrategias para retener talento y promover el bienestar organizacional.

**Instrucciones:**

- Se plantean casos de rotación alta y estrés laboral.
- Los estudiantes investigan causas y elaboran un programa de bienestar (flexibilidad horaria, actividades recreativas, apoyo psicológico).
- Preparan un plan de comunicación para implementar y socializar el programa.
- Realizan un role-play para presentar el plan a recursos humanos.

**Tiempo estimado:** 90 minutos

**Materiales:** Casos de estudio, plantillas para plan de bienestar, guías para comunicación efectiva.

**Integración con mecánicas:** Puntos por innovación y claridad en la propuesta. Insignia *Promotor del Bienestar* para quienes superen el reto.

---

**Actividad 5: "El Desafío Final: La Estrategia Integral"**

**Descripción:** En esta actividad colaborativa, todos los equipos deben integrar sus propuestas en una estrategia global para el departamento de Recursos Humanos de Innovatech.

**Instrucciones:**

- Cada equipo presenta sus avances y propuestas.
- Se coordinan para crear un plan integrado que contemple selección, capacitación, clima y bienestar.
- Identifican sinergias, posibles conflictos y ajustes necesarios.
- Presentan el plan consolidado ante un jurado compuesto por docentes y estudiantes.

**Tiempo estimado:** 150 minutos

**Materiales:** Documentos y presentaciones generadas en actividades anteriores, plantillas para plan integral.

**Integración con mecánicas:** Puntos por colaboración, coherencia y calidad del plan final. Se otorga la máxima insignia *Maestro de Talento* a los equipos que logren la mejor presentación.

---

**Notas para el docente:**

Se recomienda realizar una sesión introductoria para explicar la narrativa, roles y mecánicas. Cada actividad puede ser desarrollada en una o más sesiones según disponibilidad. Se pueden utilizar herramientas como Google Classroom, Kahoot para quizzes rápidos, y plataformas LMS para seguimiento.

## Reglas y Condiciones

### Reglas del Juego

Para asegurar una experiencia fluida, justa y motivadora, se establecen las siguientes reglas:

- **Roles:** Los estudiantes serán asignados a equipos con roles específicos (Reclutamiento, Capacitación, Clima, Bienestar). Pueden rotar roles si el docente lo considera oportuno.
- **Turnos:** Cada equipo tiene un tiempo definido para presentar sus propuestas o resolver retos. Se respetará el tiempo para garantizar participación equitativa.
- **Condiciones de Victoria:** El equipo que acumule más puntos y alcance el nivel *Maestro de Talento* será reconocido como el ganador, aunque todos recibirán retroalimentación y reconocimiento.
- **Penalizaciones:** Se restarán puntos por incumplimiento de tiempos, plagio, falta de colaboración o participación mínima. Ejemplo: -10 puntos por retrasos o faltas recurrentes.
- **Sistema de Puntos:**
  - Actividades: 50 - 100 puntos según desempeño.
  - Colaboración: hasta 20 puntos extras por trabajo en equipo.
  - Presentaciones: hasta 30 puntos por claridad y calidad.
  - Participación en feedback: 10 puntos por aportes constructivos.
- **Logros e Insignias:** Para obtener una insignia, el equipo debe superar un umbral mínimo de puntos en la actividad correspondiente. Las insignias se conservan y suman para avanzar de nivel.
- **Respeto y Comunicación:** Se exige un ambiente respetuoso, constructivo y participativo. El incumplimiento puede conllevar penalizaciones y exclusión temporal de actividades.
- **Recursos:** Los materiales proporcionados deben usarse para las actividades. Se permite investigar fuentes adicionales pero debe citarse correctamente para evitar penalizaciones.

## Evaluación Gamificada

## Evaluación Gamificada

La evaluación se integra dentro de la dinámica de juego, permitiendo medir tanto el aprendizaje conceptual como las competencias del siglo XXI.

### Criterios de Evaluación:

- **Conocimiento Técnico:** Precisión en la aplicación de teorías y conceptos psicológicos en procesos de recursos humanos.
- **Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas:** Capacidad para analizar casos, identificar problemas y proponer soluciones viables.
- **Colaboración:** Trabajo en equipo, distribución equitativa de tareas y apoyo mutuo.
- **Comunicación:** Claridad en exposiciones, argumentación y escucha activa durante presentaciones y retroalimentaciones.
- **Creatividad e Innovación:** Originalidad en propuestas y adaptabilidad a situaciones cambiantes.

### Rúbricas Integradas:

Se usan rúbricas específicas para cada actividad, evaluando aspectos como:

- Calidad técnica (ej. diseño de entrevista, plan de capacitación).
- Presentación y argumentación.
- Trabajo en equipo y participación.
- Uso adecuado de recursos y referencias.

### Evidencias de Aprendizaje:

- Documentos generados (anuncios, planes, informes).
- Grabaciones o notas de simulacros y presentaciones.
- Participación activa en discusiones y feedback.
- Puntuaciones y niveles alcanzados en el sistema gamificado.

### Reflexión Final y Cierre Narrativo:

Al concluir la aventura, se realiza una sesión de reflexión donde los estudiantes comparten aprendizajes, dificultades y cómo aplicarán lo aprendido en contextos reales. El docente cierra la narrativa felicitando a los "Maestros de Talento" y resaltando la importancia de la psicología en la gestión humana.

## Recomendaciones Logísticas

### Recomendaciones para la Implementación

**Tiempo necesario:** Aproximadamente 8 a 10 sesiones de 90 a 120 minutos, distribuidas según ritmo y disponibilidad del curso.

**Espacio físico:** Aula con disposición flexible para trabajo en equipo, espacio para presentaciones y acceso a internet.

**Materiales y herramientas TIC:**

- Computadoras o dispositivos móviles para investigación y presentaciones.
- Plataforma LMS (Google Classroom, Moodle) para seguimiento de puntos, entrega de materiales y emisión de insignias digitales.
- Herramientas colaborativas (Google Docs, Sheets) para trabajo en equipo y elaboración de documentos.
- Proyector o pantallas para presentaciones.
- Hojas impresas con fichas, rúbricas y casos para actividades presenciales.

**Tamaño del grupo:** Ideal entre 16 y 30 estudiantes, organizados en 4 a 6 equipos para asegurar participación activa.

**Preparación previa del docente:**

- Familiarizarse con la narrativa y mecánicas de juego.
- Preparar materiales impresos y digitales.
- Configurar plataforma LMS para seguimiento y emisión de insignias.
- Planificar calendarización de actividades y tiempos.
- Desarrollar rúbricas y criterios de evaluación claros.

**Posibles dificultades y cómo superarlas:**

- *Resistencia al trabajo en equipo:* Promover dinámicas iniciales de integración y explicar la importancia de la colaboración.
- *Dificultad técnica con herramientas digitales:* Brindar tutoriales o acompañamiento y ofrecer alternativas offline si es necesario.
- *Desbalance en participación:* Establecer roles claros y rotación para asegurar contribución de todos.
- *Falta de motivación:* Utilizar las recompensas y retroalimentación positiva para incentivar el compromiso.
- *Limitaciones de tiempo:* Ajustar la profundidad de las actividades o dividir las en fases para continuar en sesiones posteriores.

Con estas recomendaciones, *HR Quest* puede convertirse en una experiencia educativa enriquecedora, práctica y motivadora para los estudiantes universitarios de Psicología en el área de Ciencias Sociales y Humanas.