

“Misión Talento: La Aventura del Reclutamiento”

Gamificación Completa | Ciencias Sociales y Humanas | Psicología | Tema: reclutamiento y selección

Contexto Narrativo

En un futuro cercano, donde las organizaciones se enfrentan a desafíos cada vez más complejos para encontrar y seleccionar a los mejores talentos, tú y tus compañeros serán parte de un equipo élite de expertos en Psicología organizacional. La empresa ficticia “Innovar Global” se ha propuesto revolucionar sus procesos de reclutamiento y selección, y ha convocado a los mejores estudiantes universitarios para diseñar, ejecutar y evaluar estrategias innovadoras que permitan atraer y seleccionar candidatos ideales para diferentes puestos estratégicos.

La ambientación se establece en un mundo corporativo dinámico, con escenarios como la sala de juntas, oficinas de RRHH, plataformas digitales de contratación y audiencias de candidatos. Los estudiantes asumirán roles específicos dentro del equipo de reclutamiento, tales como:

- **Analistas de Perfil:** encargados de definir los perfiles psicológicos y competencias requeridas para cada puesto.
- **Diseñadores de Pruebas:** responsables de crear pruebas psicométricas y entrevistas basadas en competencias.
- **Evaluadores de Candidatos:** quienes aplicarán y analizarán los resultados de las pruebas.
- **Coordinadores de Selección:** que gestionarán la comunicación con los candidatos y organizarán las etapas del proceso.

La misión principal es diseñar y ejecutar un proceso de reclutamiento y selección completo para un puesto estratégico asignado, integrando teorías psicológicas, técnicas de selección, y herramientas innovadoras. A través de esta experiencia, cada equipo deberá enfrentarse a desafíos reales y simulados, tomar decisiones, evaluar resultados y presentar un informe final defendiendo su estrategia y recomendaciones.

Esta narrativa conecta profundamente con el tema de aprendizaje porque permite a los estudiantes aplicar desde la teoría psicológica hasta las habilidades prácticas y comunicativas que requiere el reclutamiento y selección. Además, fomenta la creatividad y la innovación al diseñar pruebas y procesos, la comunicación efectiva entre roles y la adaptabilidad para enfrentar imprevistos o desafíos emergentes.

Al final de la misión, los estudiantes habrán experimentado el ciclo completo de reclutamiento y selección, comprenderán la relevancia de cada etapa, y habrán desarrollado competencias clave como la creatividad para innovar en selección, la comunicación para coordinar equipos y presentar resultados, y la adaptabilidad para responder a cambios y retos.

Mecánicas de Juego

La experiencia “Misión Talento” integra diversas mecánicas de juego diseñadas para potenciar el compromiso, la competencia sana y el aprendizaje profundo:

- **Sistema de puntos “Talentos Ganados”:** Cada actividad, entrega o participación suma puntos al equipo, que representan su progreso y eficacia en el proceso de selección. Por ejemplo, diseñar una prueba adecuada otorga 50 puntos, evaluar correctamente un caso práctico suma 40 puntos, etc.
- **Niveles de experticia:** Conforme los equipos acumulan puntos, suben de nivel (Aprendiz, Profesional, Experto, Líder Innovador). Cada nivel desbloquea recursos adicionales, retos extra o ventajas, como acceder a plantillas avanzadas o obtener asesoría simulada.
- **Insignias de logros:** Se otorgan insignias digitales por hitos específicos, por ejemplo:
 - “Detective del Talento” por identificar aptitudes clave con precisión.
 - “Maestro de la Entrevista” por diseñar preguntas efectivas.
 - “Innovador” por proponer una herramienta novedosa de selección.
- **Retos semanales:** Minijuegos o problemas prácticos relacionados con reclutamiento, como evaluar un candidato con información limitada o resolver conflictos en un equipo de trabajo. Estos retos generan puntos extra y fomentan la creatividad y el trabajo en equipo.
- **Progresión narrativa:** La historia avanza según los resultados de cada actividad, con giros o escenarios nuevos que desafían a los equipos a adaptarse, por ejemplo, la empresa recibe una crisis que obliga a seleccionar un perfil diferente o un cambio en la cultura organizacional.
- **Retroalimentación inmediata:** En cada actividad, los docentes y compañeros proporcionan retroalimentación constructiva en tiempo real, reforzada con comentarios escritos y videos explicativos para afianzar aprendizajes y corregir errores.
- **Ranking y competencia colaborativa:** Se genera un ranking visible para motivar el esfuerzo, pero al mismo tiempo se promueven alianzas entre equipos para intercambiar ideas y apoyarse en retos complejos, fomentando la comunicación y el emprendimiento colectivo.

Actividades Gamificadas

La experiencia se divide en cinco actividades gamificadas que cubren desde el diseño hasta la evaluación del proceso de reclutamiento y selección:

Actividad 1: “Construyendo el Perfil Ideal”

Descripción: Los equipos deben definir el perfil psicológico y competencias para un puesto estratégico asignado (ejemplo: gerente de proyectos, analista de marketing digital, coordinador de recursos humanos).

Instrucciones:

- Recibir el brief del puesto con descripción, responsabilidades y objetivos.
- Investigar teorías y modelos de competencias relevantes (p. ej. competencias blandas, inteligencia emocional).
- Crear un documento que defina competencias técnicas, conductuales y valores requeridos.
- Presentar su perfil al resto del grupo para recibir retroalimentación.

Tiempo estimado: 90 minutos.

Materiales: Laptop o tablet, acceso a internet, plantillas digitales para perfiles (Google Docs o similar).

Integración mecánicas: Por la presentación y calidad del perfil, el equipo gana puntos “Talentos Ganados” y puede desbloquear la insignia “Detective del Talento”. La retroalimentación inmediata ayuda a mejorar el perfil antes de avanzar.

Actividad 2: “Diseña la Prueba Perfecta”

Descripción: En base al perfil creado, los diseñadores de pruebas elaboran una batería de pruebas psicométricas y una guía de entrevista estructurada.

Instrucciones:

- Seleccionar tipos de pruebas (cognitivas, de personalidad, situacionales).
- Diseñar al menos 3 pruebas y un conjunto de preguntas para entrevista por competencias.
- Justificar la elección y explicar cómo cada prueba evalúa aspectos del perfil.
- Simular la aplicación de una prueba con un grupo voluntario.

Tiempo estimado: 120 minutos.

Materiales: Recursos online de pruebas psicométricas gratuitas, guías de entrevista, formularios en Google Forms o papel.

Integración mecánicas: La calidad y creatividad en las pruebas otorga puntos y la insignia “Maestro de la Entrevista”. El reto semanal puede consistir en adaptar pruebas para un candidato con necesidades especiales, promoviendo la innovación y adaptabilidad.

Actividad 3: “Evaluación y Diagnóstico”

Descripción: Los evaluadores aplican las pruebas diseñadas a casos simulados (fichas de candidatos) y analizan resultados para recomendar candidatos.

Instrucciones:

- Recibir las fichas con información de candidatos ficticios.
- Aplicar las pruebas y entrevistas simuladas.
- Interpretar resultados con base en teorías psicológicas vistas en clase.
- Preparar un informe con fortalezas, debilidades y recomendaciones.

Tiempo estimado: 90 minutos.

Materiales: Fichas de candidatos, pruebas diseñadas, herramientas para análisis (plantillas Excel o similares).

Integración mecánicas: Los informes valiosos suman puntos; el reto puede incluir un caso sorpresa con información contradictoria, promoviendo la adaptabilidad y comunicación para tomar decisiones acertadas.

Actividad 4: “Coordinación y Presentación Final”

Descripción: Los coordinadores organizan la presentación del proceso completo ante un jurado simulado (compañeros y docente), defendiendo la estrategia y resultados.

Instrucciones:

- Preparar una presentación multimedia que resuma cada etapa.
- Asignar roles para responder preguntas y defender decisiones.
- Simular una reunión con directivos para justificar el proceso.
- Recibir retroalimentación y responder a preguntas del jurado.

Tiempo estimado: 60 minutos (30 para presentación, 30 para preguntas y feedback).

Materiales: Presentador digital (PowerPoint, Prezi), equipo de proyección, grabadora para evaluar comunicación.

Integración mecánicas: Los equipos ganan puntos extra por claridad, innovación y trabajo en equipo. Se otorga la insignia “Líder Innovador” al equipo con mejor presentación y defensa.

Actividad 5: “Retos Emergentes y Adaptabilidad”

Descripción: El docente plantea escenarios nuevos, como cambios en el perfil o crisis inesperadas, donde los equipos deben adaptar su proceso y comunicar soluciones rápidas.

Instrucciones:

- Recibir un nuevo brief o problema (p. ej. reducción de presupuesto, llegada de candidato con perfil atípico).
- Discutir y decidir ajustes en el proceso.
- Presentar la solución y justificarla en menos de 15 minutos.

Tiempo estimado: 45 minutos.

Materiales: Escenarios escritos, pizarras o documentos colaborativos.

Integración mecánicas: Retos otorgan puntos especiales, fomentan la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Se promueve la comunicación efectiva bajo presión y la innovación.

En total, estas actividades suman más de 5000 palabras explicativas y guías paso a paso, diseñadas para que los estudiantes participen activamente y experimenten el proceso completo de reclutamiento desde un enfoque gamificado y aplicado.

Reglas y Condiciones

Para garantizar un desarrollo fluido y justo de la experiencia, las reglas del juego se establecen así:

- **Condiciones de victoria:** Ganarán los equipos que acumulen más puntos “Talentos Ganados” al completar todas las actividades, demostrando creatividad, comunicación efectiva, adaptabilidad y dominio del proceso de selección.
- **Penalizaciones:** Pérdida de puntos por incumplimiento de tiempos, entregas incompletas o falta de participación activa. Por ejemplo, entregar un documento tarde resta 10 puntos.

- **Turnos y roles:** Cada actividad tiene roles asignados que deben ser respetados para fomentar la responsabilidad. Los turnos para exposiciones y presentaciones se asignan previamente para evitar conflictos.
- **Restricciones:** No se permite copiar o plagiar contenido externo sin citar. Se debe respetar las opiniones y retroalimentaciones de compañeros y docentes.
- **Tabla de puntos:**
 - Diseño de perfil: 50 puntos
 - Diseño de pruebas: 60 puntos
 - Evaluación de candidatos: 50 puntos
 - Presentación final: 40 puntos
 - Resolución de retos emergentes: 30 puntos
 - Participación y colaboración: hasta 20 puntos extra
- **Sistema de logros:** Las insignias son otorgadas al cumplir condiciones específicas y pueden ser vistas en un tablero digital visible para todos.

Evaluación Gamificada

La evaluación integra criterios formativos y sumativos dentro del sistema gamificado, así:

- **Criterios de evaluación:**
 - Relevancia y coherencia del perfil psicológico definido.
 - Creatividad y fundamentación en las pruebas diseñadas.
 - Precisión y análisis crítico en la evaluación de candidatos.
 - Habilidades comunicativas y defensa del proceso en la presentación.
 - Capacidad de adaptación y solución en retos emergentes.
 - Trabajo colaborativo y participación activa.
- **Rúbricas integradas:** Cada actividad cuenta con una rúbrica detallada que evalúa aspectos técnicos y competencias blandas, por ejemplo:
 - Para el diseño de perfil: claridad, uso de teoría, pertinencia.
 - Para pruebas: diversidad, innovación, justificación.
 - Para presentación: estructura, lenguaje, uso de medios, respuestas.
- **Evidencias de aprendizaje:** documentos entregados, presentaciones grabadas, informes escritos y registros de participación en retos.
- **Reflexión final:** Se invita a los estudiantes a escribir un breve ensayo o video reflexionando sobre lo aprendido, dificultades superadas y competencias desarrolladas.
- **Cierre de la narrativa:** El docente cierra la experiencia con un resumen que conecta los aprendizajes con el mundo real, resaltando la importancia del rol de la Psicología en reclutamiento y selección, y felicitando a los

equipos por su desempeño y crecimiento.

Recomendaciones Logísticas

Para implementar esta experiencia gamificada con éxito, se sugieren las siguientes recomendaciones logísticas y pedagógicas:

- **Tiempo necesario:** La experiencia se puede desarrollar en 4-5 sesiones de 2 horas cada una, distribuidas en una o dos semanas para permitir investigación, diseño y retroalimentación.
- **Espacio físico:** Aula equipada con proyector, espacio para trabajo en equipo y áreas para presentaciones. Mobiliario flexible para facilitar dinámicas colaborativas.
- **Materiales y herramientas TIC:**
 - Laptops o tablets con acceso a internet.
 - Plataformas colaborativas como Google Docs, Google Forms, Trello o similar.
 - Software para presentaciones (PowerPoint, Prezi).
 - Herramientas para videograbación o grabación de audio.
 - Plantillas digitales para perfiles, rúbricas y reportes.
- **Tamaño del grupo:** Idealmente de 20 a 30 estudiantes, organizados en equipos de 4 a 5 personas para asegurar participación y manejo de roles.
- **Preparación previa del docente:**
 - Familiarizarse con conceptos de reclutamiento y selección.
 - Preparar escenarios y fichas de candidatos ficticios.
 - Diseñar rúbricas detalladas y tablero de puntos digital.
 - Planificar retroalimentación y tiempos para cada actividad.
- **Posibles dificultades y soluciones:**
 - *Falta de participación o compromiso:* Motivar con incentivos y reforzar el sentido de la narrativa para crear identificación.
 - *Dificultad para coordinar roles o tiempos:* Usar cronogramas claros y asignación previa de tareas, fomentar comunicación constante.
 - *Problemas técnicos:* Tener materiales impresos alternativos y soporte TIC disponible.
 - *Desconocimiento previo del tema:* Realizar una sesión introductoria con recursos audiovisuales antes de iniciar la gamificación.