

“Talento al Mando: La Aventura de la Gestión Humana”

Gamificación de Contenido | Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | Tema: Capacitación

Contexto Narrativo

Contexto y Ambientación

Bienvenidos a “Talento al Mando”, una experiencia gamificada en la que los estudiantes se convierten en líderes de una organización ficticia en proceso de consolidación y crecimiento. La empresa “Innovare S.A.”, dedicada a soluciones tecnológicas innovadoras, atraviesa un momento crucial en su historia: optimizar su gestión del talento humano para alcanzar nuevos mercados y fomentar un ambiente laboral saludable, productivo y creativo.

La ambientación es un entorno corporativo dinámico pero desafiante, con departamentos interrelacionados, diversidad cultural y retos propios de la gestión de personal en el siglo XXI. Los estudiantes asumirán roles estratégicos dentro del área de Gestión del Talento Humano, enfrentando situaciones reales que requieren análisis, toma de decisiones, liderazgo, comunicación efectiva y creatividad.

Roles de los Estudiantes

Los estudiantes serán asignados a equipos denominados “Unidades de Gestión del Talento” (UGT). Cada equipo estará compuesto por 4-5 miembros, que asumirán roles rotativos para fomentar la autonomía y el liderazgo compartido:

- **Analista de Talento:** Responsable de investigar y recopilar información sobre perfiles y competencias del personal.
- **Gestor de Desarrollo:** Encargado de diseñar planes de capacitación y desarrollo profesional.
- **Coordinador de Clima Laboral:** Se enfoca en estrategias para mejorar la motivación y el ambiente laboral.
- **Comunicador Interno:** Facilita la comunicación efectiva entre la unidad y otras áreas, además de preparar presentaciones.
- **Líder de Proyecto:** Supervisa y organiza las actividades del equipo, asegurando el cumplimiento de las metas y tiempos.

Misión Principal

La misión de cada UGT es transformar “Innovare S.A.” en un referente de excelencia en gestión del talento humano. Esto implica diagnosticar problemas reales en la empresa, diseñar e implementar soluciones innovadoras y presentar resultados que evidencien mejoras en indicadores clave como satisfacción, retención y productividad del personal.

Conexión con el Tema de Aprendizaje

La experiencia integra directamente los contenidos fundamentales de Gestión del Talento Humano, tales como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, clima organizacional y liderazgo. Cada desafío y actividad está planteado para que los estudiantes apliquen conceptos teóricos en situaciones simuladas pero con alto realismo, promoviendo el aprendizaje significativo.

Además, el diseño busca potenciar competencias del siglo XXI: creatividad para idear soluciones innovadoras; pensamiento crítico para analizar datos y tomar decisiones; comunicación para articular ideas y persuadir; liderazgo para coordinar equipos; y autonomía para gestionar su propio aprendizaje y rol dentro del grupo.

Desarrollo Narrativo

Durante la experiencia, los estudiantes recibirán “misiones” y “retos” que simulan eventos y problemas típicos de la gestión humana: desde manejar conflictos interpersonales hasta diseñar un programa de capacitación para jóvenes talentos. La narrativa avanza conforme los equipos superan niveles (fases), desbloqueando recursos y herramientas, y ganando reconocimiento dentro de “Innovare S.A.”.

Por ejemplo, en el primer nivel, la empresa sufre alta rotación de personal. Los equipos deben diagnosticar causas y proponer estrategias para mejorar la retención. En niveles posteriores, enfrentan la implementación de un sistema de evaluación por competencias o la creación de un plan de liderazgo inclusivo. Cada desafío está integrado con los contenidos curriculares y requiere análisis colaborativo, toma de decisiones informada y presentación de resultados.

El docente asume el rol de “Director de Recursos Humanos Corporativo”, quien guía, orienta y ofrece retroalimentación oportuna, además de actuar como árbitro y facilitador del progreso. La experiencia termina con una presentación final donde cada UGT expone su proyecto integral, reforzando la comunicación y el liderazgo.

Resumen

“Talento al Mando” transforma el aprendizaje pasivo en una aventura corporativa interactiva, donde los estudiantes no solo aprenden teoría sino que la viven, aplican y reflexionan en un contexto seguro y motivador. La narrativa es el motor que da sentido y cohesión, manteniendo el interés y facilitando la integración de conocimientos y habilidades clave para su formación técnica y profesional.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego Detalladas

Sistema de Puntos (XP - Experiencia)

Cada actividad, reto o entrega válida genera puntos de experiencia (XP) para el equipo. Los puntos se otorgan según criterios claros: calidad, creatividad, trabajo en equipo, puntualidad y participación activa.

- Diagnóstico inicial: 100 XP
- Propuesta de solución innovadora: 150 XP
- Presentación efectiva: 100 XP
- Participación en debates y reflexiones: 50 XP por evento

Estos puntos permiten a los equipos subir de nivel y acceder a “recursos especiales” dentro del juego, como asesorías adicionales, materiales exclusivos o herramientas digitales.

Niveles

La progresión de los equipos se divide en 4 niveles:

- **Nivel 1 - Reclutadores Novatos:** Diagnóstico de problemas básicos en la gestión del talento.
- **Nivel 2 - Estrategas en Formación:** Diseño de planes de capacitación y desarrollo.
- **Nivel 3 - Gestores del Clima:** Implementación de estrategias para mejorar el ambiente laboral y liderazgo.
- **Nivel 4 - Expertos en Talento Humano:** Presentación final del proyecto integral y evaluación completa.

Para avanzar, cada equipo debe alcanzar un mínimo de XP y cumplir entregables específicos.

Insignias

Existen insignias que reconocen habilidades y logros puntuales:

- **Insignia “Comunicador Estrella”:** Entregada al equipo con la mejor presentación oral y escrita.
- **Insignia “Innovador”:** Para el equipo que proponga la solución más creativa y viable.
- **Insignia “Líder Colaborativo”:** Reconoce al equipo con mejor trabajo en equipo y liderazgo compartido.
- **Insignia “Pensador Crítico”:** Otorgada por análisis profundo y argumentación sólida.

Retos y Desafíos

Durante la experiencia, se lanzan retos sorpresa relacionados con temas específicos (por ejemplo, resolución de un conflicto laboral, adaptación a cambios tecnológicos, etc.). Los retos implican resolver casos prácticos en tiempo limitado, fomentando rapidez, creatividad y trabajo colaborativo.

Recompensas

Además de puntos e insignias, los equipos pueden ganar “Bonos de Recursos” que permiten:

- Solicitar ayuda extra del docente.
- Acceder a material adicional o plantillas de trabajo.
- Obtener tiempo extra para entregas.

Progresión y Retroalimentación Inmediata

Al finalizar cada actividad, el docente proporciona retroalimentación estructurada, resaltando aciertos y áreas de mejora. Los resultados se reflejan en la tabla de puntuación general visible para todos, generando competencia sana y motivación para seguir avanzando.

Se usa un panel visual (puede ser digital o mural físico) donde se actualizan niveles, puntos y logros, integrando elementos gráficos atractivos para reforzar el sentido de progreso.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: “Misión Diagnóstico: Detectives del Talento”

Descripción: Los equipos deben analizar un caso realista que presenta problemas en la gestión del talento humano de “Innovare S.A.” y diagnosticar las causas principales.

Instrucciones:

- Recibirán un dossier con información sobre la empresa, clima laboral, rotación, resultados de encuestas y entrevistas simuladas.
- Analizarán la información en equipo, identificando problemas clave (ej. alta rotación, falta de motivación, deficiente comunicación).
- Elaborarán un informe breve de diagnóstico (máximo 2 páginas) que incluya causas y evidencias.
- Presentarán su diagnóstico ante el resto del grupo en una exposición de 10 minutos.

Tiempo estimado: 2 horas (1.5 para análisis y elaboración, 0.5 para presentación).

Materiales: Dossier impreso o digital, hojas, lápices, computadora/tableta para presentación.

Integración con mecánicas: Otorgan 100 XP por informe y presentación. Se evalúa creatividad y pensamiento crítico para asignar insignias “Pensador Crítico”. Retroalimentación inmediata tras cada presentación.

Actividad 2: “Diseño de Estrategias: Laboratorio de Innovación”

Descripción: A partir del diagnóstico, cada equipo debe diseñar un plan de acción para mejorar la gestión del talento humano, incluyendo propuestas para reclutamiento, capacitación y clima laboral.

Instrucciones:

- Utilizando plantillas de planificación entregadas, el equipo trabaja para crear un plan que incluya objetivos, acciones, responsables, recursos y cronograma.
- Deben justificar las propuestas con base en teorías y modelos vistos en clase (por ejemplo, evaluación por competencias, formación continua, liderazgo situacional).
- Preparan una presentación visual (poster, diapositivas o video corto).
- Se realiza una sesión de “pitch” donde cada equipo expone su plan en máximo 15 minutos y responde preguntas del resto.

Tiempo estimado: 3 horas (2 para diseño, 1 para presentación y preguntas).

Materiales: Plantillas en formato digital o papel, recursos multimedia, acceso a internet y software básico (PowerPoint, Canva).

Integración con mecánicas: 150 XP por plan y presentación. Se otorga insignia “Innovador” al plan más creativo y viable. Se pueden usar bonos de recursos para consultar al docente o conseguir ayuda extra.

Actividad 3: “Simulación de Clima Laboral: Juego de Roles”

Descripción: Los equipos participan en una dinámica de roles simulando situaciones problemáticas relacionadas con el clima laboral y liderazgo dentro de la empresa.

Instrucciones:

- Se asignan roles específicos (empleado desmotivado, líder de equipo, mediador, etc.) y escenarios conflictivos.
- Los estudiantes deben negociar, comunicar y resolver conflictos en tiempo real, aplicando técnicas de liderazgo y comunicación efectiva.
- Luego, elaboran un informe reflexivo sobre la experiencia, las estrategias usadas y los aprendizajes.

Tiempo estimado: 2 horas (1 para simulación, 1 para reflexión y reporte).

Materiales: Guías de roles y escenarios, hojas para anotaciones, espacio amplio para movimiento y discusión.

Integración con mecánicas: 100 XP por participación y reflexión. Se entrega insignia “Líder Colaborativo” al equipo con mejor desempeño en la simulación. La retroalimentación es inmediata y grupal.

Actividad 4: “Reto Sorpresa: Caso Express”

Descripción: Se presenta un caso urgente que requiere solución rápida (ejemplo: un conflicto inesperado, una crisis de comunicación interna).

Instrucciones:

- Los equipos reciben el caso sin previo aviso y disponen de 30 minutos para analizar y preparar una solución.
- Luego, exponen su propuesta en máximo 5 minutos.
- Se fomenta la creatividad, pensamiento crítico y comunicación clara bajo presión.

Tiempo estimado: 1 hora total (30 min preparación + 30 min exposiciones y feedback).

Materiales: Caso impreso o digital, cronómetro, pizarras o papelógrafos.

Integración con mecánicas: 50 XP adicionales, con posibilidad de ganar bonos de recursos. Se evalúa rapidez, creatividad y trabajo en equipo.

Actividad 5: “Presentación Final: Proyecto Integral”

Descripción: Los equipos consolidan todo lo trabajado en un proyecto integral que refleje una gestión del talento humano exitosa para “Innovare S.A.”

Instrucciones:

- Elaboran un documento final y una presentación multimedia que incluya diagnóstico, plan de acción, resultados esperados y reflexiones sobre competencias desarrolladas.
- Presentan ante el docente y compañeros en una sesión formal de 20 minutos por equipo.
- Reciben retroalimentación final y se realiza una votación para reconocer logros destacados.

Tiempo estimado: 4 horas (3 para elaboración, 1 para presentación y cierre).

Materiales: Computadoras, software de presentación, impresoras, plantillas finales.

Integración con mecánicas: 200 XP por proyecto. Insignias integrales (comunicador estrella, innovador, líder colaborativo). Avance final a “Nivel 4”. Cierre con reflexión grupal y entrega de reconocimientos.

Resumen de Materiales Sugeridos para Todas las Actividades

- Dossieres y casos de estudio impresos o digitales.
- Computadoras o tabletas con acceso a internet.
- Material de papelería básica: hojas, marcadores, lápices.
- Software básico para presentaciones (PowerPoint, Canva, Google Slides).
- Pizarras, papelógrafos o murales físicos para dinámicas grupales.
- Panel visual para mostrar puntos, niveles e insignias (puede ser digital o mural).

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego

Condiciones de Victoria

- Un equipo será declarado ganador al alcanzar el Nivel 4 y obtener al menos 600 XP acumulados.
- Reconocimiento especial para equipos que ganen insignias clave (Innovador, Comunicador Estrella, Líder Colaborativo, Pensador Crítico).
- El objetivo es fomentar aprendizaje y participación, por lo que todos los equipos recibirán reconocimientos por logros específicos.

Penalizaciones

- Retrasos injustificados en entregas restan 20 XP por cada incidencia.
- No participar activamente en actividades grupales puede implicar penalización en puntos individuales y de equipo.
- Copiar trabajos o no respetar normas éticas de trabajo afectará la puntuación y podrá llevar a exclusión de recompensas.

Turnos y Roles

- Los roles dentro de cada equipo son rotativos, cambiando por actividad para promover desarrollo integral.
- En exposiciones, cada miembro debe participar activamente, evidenciando el compromiso con su rol.

Restricciones

- No se permite el uso de materiales o ayudas externas no autorizadas durante los retos sorpresa.
- Las propuestas deben basarse en contenidos vistos en clase o referencias proporcionadas.

- Respetar los tiempos asignados para cada actividad.

Tabla de Puntos (Ejemplo)

Actividad	XP Máximo	Penalización por retraso
Diagnóstico inicial	100	20
Plan de acción y presentación	150	20
Simulación clima laboral	100	10
Reto sorpresa	50	No aplica (tiempo limitado)
Proyecto final	200	30

Sistema de Logros

Los logros se otorgan automáticamente al cumplir condiciones específicas y se reflejan en el panel visual. Los docentes validan la autenticidad y calidad antes de la entrega.

Evaluación Gamificada

Evaluación dentro del Sistema Gamificado

Criterios de Evaluación

- **Comprensión conceptual:** Demuestra dominio de contenidos de gestión del talento humano.
- **Creatividad e innovación:** Propone soluciones originales y viables.
- **Pensamiento crítico:** Analiza información con rigor y argumenta con fundamentos.
- **Trabajo en equipo y liderazgo:** Participa activamente, asume roles y coordina esfuerzos.
- **Comunicación efectiva:** Expresa ideas con claridad, coherencia y persuasión.
- **Autonomía:** Organiza su aprendizaje, cumple con tiempos y normas.

Rúbricas Integradas

Para cada actividad se utiliza una rúbrica que evalúa desde 1 (insuficiente) hasta 5 (excelente) en cada criterio, facilitando retroalimentación clara y objetiva. Ejemplo resumido para la presentación del plan:

Criterio	1	3	5
Dominio de contenido	Presenta información confusa o incorrecta	Explica conceptos básicos con algunas dudas	Demuestra comprensión profunda y clara

Criterio	1	3	5
Creatividad	Propuestas poco originales o copiadas	Algunas ideas novedosas pero poco desarrolladas	Soluciones innovadoras y bien fundamentadas
Comunicación	Presentación desordenada y poco clara	Comunica ideas básicas con cierto orden	Expresa con fluidez, seguridad y claridad

Evidencias de Aprendizaje

- Informes escritos y presentaciones orales.
- Participación activa en simulaciones y debates.
- Registro de puntos y logros en el panel visual.
- Reflexiones individuales y de equipo documentadas.

Reflexión Final y Cierre Narrativo

Al concluir la experiencia, se realiza una sesión de reflexión grupal donde los estudiantes evalúan su propio aprendizaje, las competencias desarrolladas y cómo aplicarán estos conocimientos en su futura vida profesional.

El docente dirige una discusión final retomando la narrativa: “Innovare S.A.” ha evolucionado gracias a sus esfuerzos y ahora es un modelo a seguir en gestión humana. Esta metáfora refuerza el sentido de logro y la conexión práctica con el mundo laboral.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones para la Implementación

Tiempo Necesario

La experiencia se recomienda ejecutar en un bloque de 12 a 15 horas, distribuidas en varias sesiones (por ejemplo, 4 sesiones de 3-4 horas). Esto permite profundidad en actividades, reflexión y feedback.

Espacio Físico

Un aula amplia con mesas movibles que faciliten el trabajo en equipo y espacios para presentaciones. Ideal contar con un área para simular dinámicas de roles con espacio suficiente para movimiento.

Materiales y Herramientas TIC

- Computadoras o tablets con conexión a internet.
- Software básico de presentaciones (PowerPoint, Google Slides, Canva).

- Impresora para materiales físicos.
- Pizarras, papelógrafos, marcadores para actividades grupales.
- Panel o tablero visual (digital o físico) para seguimiento de puntos y niveles.

Tamaño del Grupo

Ideal entre 15 y 30 estudiantes para formar varios equipos (4-5 integrantes cada uno), permitiendo interacción dinámica sin perder control ni calidad en la retroalimentación.

Preparación Previa del Docente

- Familiarizarse con los contenidos de gestión del talento humano y competencias del siglo XXI.
- Preparar el dossier inicial, plantillas y casos para las actividades.
- Organizar el panel visual para seguimiento de la gamificación.
- Planificar tiempos y logística para que las actividades fluyan sin interrupciones.
- Preparar rúbricas y criterios de evaluación claros.

Posibles Dificultades y Cómo Superarlas

- **Desigual participación:** Promover rotación de roles y usar la retroalimentación para motivar a todos.
- **Falta de recursos tecnológicos:** Adaptar actividades para uso de materiales impresos y trabajo manual.
- **Resistencia a la gamificación:** Explicar beneficios y conectar con intereses reales; iniciar con actividades sencillas.
- **Problemas de gestión del tiempo:** Utilizar cronómetros, avisos y pausas planificadas para mantener ritmo.