

“HR Quest: Conquista el Mundo de los Recursos Humanos”

Gamificación Estructural | Persona y sociedad | Emprendimiento e Innovación | Tema: RECURSOS HUMANOS

Contexto Narrativo

Ambientación y Contexto

Bienvenidos a **HR Quest**, una aventura épica ambientada en la ciudad futurista de *Innovapolis*, donde la innovación y el emprendimiento son la base para construir una sociedad próspera y equitativa. En esta ciudad, las empresas no solo buscan ganancias, sino que valoran profundamente a su recurso más importante: su gente.

Los estudiantes asumirán el rol de **consultores junior en Recursos Humanos** dentro de una agencia llamada *Talentum*, especializada en ayudar a nuevas startups y empresas emergentes a construir equipos sólidos, gestionar el talento humano y fomentar ambientes laborales saludables y productivos. Su misión principal será colaborar en diferentes proyectos para estas empresas, enfrentando retos reales relacionados con la gestión de personas, desde el reclutamiento hasta la retención y motivación del personal.

Roles de los Estudiantes

- **Consultor de Reclutamiento:** Encargado de diseñar estrategias para atraer y seleccionar talento adecuado.
- **Especialista en Desarrollo de Talento:** Responsable de proponer planes de capacitación y crecimiento profesional.
- **Analista de Clima Laboral:** Evalúa y mejora el ambiente laboral para promover la motivación y productividad.
- **Gestor de Relaciones Laborales:** Se encarga de manejar negociaciones, conflictos y asegurar el bienestar del equipo.

Los roles se rotarán para que cada estudiante experimente distintas facetas del área de Recursos Humanos, fomentando la colaboración y la adaptación.

Misión Principal y Conexión con el Tema

Como consultores junior de *Talentum*, los estudiantes deberán ayudar a tres startups que están por lanzar sus productos innovadores pero enfrentan dificultades relacionadas con la gestión de su personal. Cada startup tiene diferentes problemáticas que deberán resolver mediante actividades gamificadas estructuradas en retos. Los temas clave serán:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Capacitación y desarrollo profesional.
- Evaluación del desempeño y clima organizacional.
- Negociación y resolución de conflictos.

Estas problemáticas reflejan situaciones reales dentro del campo de Recursos Humanos, permitiendo que los estudiantes apliquen conocimientos y habilidades prácticas que tienen un impacto directo en el éxito y bienestar de las organizaciones.

Historia y Desarrollo

La narrativa se desarrolla a través de una serie de misiones que los estudiantes deben completar para avanzar de nivel dentro de *Talentum*. Cada misión representa un proyecto con una startup distinta, con desafíos progresivamente complejos que requieren pensamiento crítico, creatividad, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Por ejemplo, en la primera misión, deberán diseñar un proceso efectivo de reclutamiento para una empresa de tecnología educativa que busca su primer equipo. En la segunda, deberán crear un plan de desarrollo para un equipo que está perdiendo motivación. Y en la tercera, mediar en conflictos emergentes en una startup de energías renovables que está creciendo rápidamente.

Conexión Emocional y Motivación

El marco narrativo busca que los estudiantes se sientan parte de un equipo profesional que aporta valor a la sociedad, les da roles con responsabilidades reales y los impulsa a superarse a través de la gamificación estructural. La competencia sana a través de puntos, niveles e insignias, junto con la colaboración para resolver problemas complejos, mantiene alta la motivación y el compromiso con el aprendizaje.

Además, la historia incluye elementos de misterio y descubrimiento: a medida que avanzan, desbloquean información sobre las startups, las personas que trabajan allí y las consecuencias de sus decisiones, reforzando la importancia de una buena gestión del recurso humano para la innovación y el éxito empresarial.

Resumen

HR Quest no es solo un juego, sino una experiencia inmersiva que permite a los estudiantes entender el valor estratégico del área de Recursos Humanos en el emprendimiento y la innovación, mientras desarrollan competencias del siglo XXI esenciales para su futuro académico y profesional.

Mecánicas de Juego

Sistema de Puntos

Los estudiantes ganan puntos por completar actividades, demostrar habilidades específicas, colaborar efectivamente y superar retos. Los puntos se asignan según criterios claros:

- **Complejidad:** Entregar las tareas dentro del plazo y siguiendo instrucciones (10-20 puntos).
- **Calidad:** Creatividad, claridad, profundidad y aplicabilidad de las soluciones (20-40 puntos).
- **Colaboración:** Participación activa en equipo, ayuda a compañeros y comunicación efectiva (10-20 puntos).
- **Resolución de Problemas:** Capacidad crítica para afrontar situaciones y tomar decisiones acertadas (20-30 puntos).

Los puntos se acumulan para subir de nivel y obtener recompensas.

Niveles

El progreso se estructura en niveles que reflejan el crecimiento profesional de los estudiantes dentro de la agencia *Talentum*:

- **Nivel 1 - Reclutador Junior (0-100 puntos)**
- **Nivel 2 - Consultor Asociado (101-200 puntos)**
- **Nivel 3 - Analista de Talento (201-300 puntos)**
- **Nivel 4 - Gestor de Proyectos (301-400 puntos)**
- **Nivel 5 - Líder de Recursos Humanos (401+ puntos)**

Al subir de nivel, los estudiantes desbloquean nuevos roles y responsabilidades dentro de las misiones, aumentando la complejidad y autonomía.

Insignias

Las insignias son reconocimientos específicos que motivan la adquisición de competencias clave. Algunos ejemplos:

- **“Maestro del Reclutamiento”**: Por diseñar un proceso de selección efectivo y creativo.
- **“Coach Inspirador”**: Por proponer un plan de desarrollo motivador para el equipo.
- **“Mediador Experto”**: Por resolver conflictos con soluciones justas y colaborativas.
- **“Innovador HR”**: Por presentar ideas originales que mejoren la gestión del talento.

Las insignias se entregan en momentos clave y se pueden mostrar en un tablero visual en el aula o plataforma digital.

Retos

Los retos son actividades concretas que representan problemas reales a resolver. Pueden ser individuales o en equipo, con tiempos y recursos limitados para incentivar la toma de decisiones bajo presión. Cada reto tiene un valor en puntos y puede desbloquear recompensas o pistas para la siguiente misión.

Progresión

Los estudiantes avanzan en la narrativa y en el sistema de niveles conforme completan retos y actividades. El docente puede usar un tablero visible (físico o digital) para mostrar puntos, niveles e insignias, fomentando la competencia sana y el sentido de logro.

Retroalimentación Inmediata

Se provee retroalimentación rápida luego de cada actividad o reto, basada en rúbricas claras. El docente puede usar formatos estandarizados para entregar comentarios constructivos, destacar fortalezas y sugerir mejoras. Además, se promueven sesiones de autoevaluación y coevaluación para reforzar la reflexión.

Actividades Gamificadas

Actividad 1: “El Reto del Reclutador Junior”

Descripción: En esta primera actividad, los estudiantes deben crear un proceso de reclutamiento para una empresa emergente de tecnología educativa llamada *EduSpark* que busca formar su primer equipo de desarrolladores y diseñadores.

Instrucciones paso a paso:

1. Formar equipos de 4 estudiantes y asignar roles (reclutador, analista, comunicador, documentador).
2. Investigar brevemente qué es un proceso de reclutamiento y cuáles son sus etapas principales (pueden usar libros de texto o internet).
3. Diseñar un proceso para EduSpark que incluya:
 - Definición del perfil del candidato ideal.
 - Canales para publicar la oferta de trabajo.
 - Pruebas o entrevistas para seleccionar a los mejores candidatos.
- Presentar el proceso en una infografía o presentación digital (PowerPoint, Canva, etc.).
- Exponer ante la clase explicando las razones de sus elecciones.

Tiempo estimado: 90 minutos (60 para diseño y 30 para presentación).

Materiales: Computadoras/tabletas con acceso a internet, papel, colores, pizarras, herramientas digitales para presentaciones.

Integración con mecánicas: Se otorgan puntos por creatividad, claridad del proceso, participación y presentación. Al completar el reto, cada integrante gana puntos y el equipo puede obtener la insignia “Maestro del Reclutamiento”.

Actividad 2: “Planificando el Crecimiento”

Descripción: Los estudiantes deben diseñar un plan de capacitación para el equipo de una startup llamada *GreenTech*, dedicada a energías renovables, que enfrenta baja motivación y bajo rendimiento.

Instrucciones paso a paso:

1. En equipos rotativos, asumir roles de especialista en desarrollo del talento, analista y gestor.
2. Analizar un caso breve que describe el problema de motivación y desempeño en GreenTech.
3. Identificar causas probables y necesidades de capacitación.
4. Diseñar un plan de capacitación que incluya:
 - Objetivos de aprendizaje para el equipo.
 - Temas o habilidades a desarrollar.
 - Metodología (talleres, mentorías, e-learning).
 - Indicadores para evaluar el éxito del plan.
- Elaborar una tabla resumen o calendario de actividades.
- Presentar el plan y justificarlo con argumentos sólidos.

Tiempo estimado: 100 minutos (70 para diseño y 30 para presentación y retroalimentación).

Materiales: Computadoras/tabletas, papelógrafos, marcadores, recursos de consulta sobre capacitación.

Integración con mecánicas: Se asignan puntos según la profundidad del análisis, innovación en propuestas y trabajo colaborativo. Se otorga la insignia “Coach Inspirador” por propuestas sobresalientes.

Actividad 3: “Mediadores en Acción”

Descripción: Los estudiantes deben actuar como gestores de relaciones laborales para resolver un conflicto entre dos áreas de la startup *EcoSolutions* que está creciendo rápidamente.

Instrucciones paso a paso:

1. Leer un guion corto que describe un conflicto típico entre departamentos (por ejemplo, marketing y producción).
2. Formar equipos que representen a cada parte y un equipo mediador.
3. Preparar argumentos y propuestas para defender sus intereses y buscar soluciones.
4. Realizar una simulación de negociación y mediación en clase.
5. El equipo mediador debe proponer una solución que satisfaga a ambas partes.
6. Reflexionar en grupo sobre las habilidades de comunicación, negociación, liderazgo y adaptabilidad que utilizaron.

Tiempo estimado: 90 minutos.

Materiales: Guion impreso, espacio amplio para la simulación, hojas para notas.

Integración con mecánicas: Puntos por participación, argumentación, creatividad en soluciones y trabajo en equipo. Insignia “Mediador Experto” para equipos que logren acuerdos satisfactorios.

Actividad 4: “Desafío Final: Construyendo el Equipo Ideal”

Descripción: En esta actividad final, los estudiantes aplican todo lo aprendido para diseñar un plan integral de Recursos Humanos para una startup ficticia creada por ellos mismos.

Instrucciones paso a paso:

1. Formar equipos y definir el tipo de startup (tecnología, servicios, productos, etc.).
2. Desarrollar un perfil organizacional: misión, visión, valores y cultura deseada.
3. Diseñar un plan que incluya:
 - Proceso de reclutamiento y selección.
 - Plan de capacitación y desarrollo.
 - Estrategias para mantener un buen clima laboral.
 - Mecanismos para evaluación y feedback.
 - Procedimientos para resolución de conflictos.
- Preparar una presentación para “inversionistas” (compañeros y docente) donde expliquen cómo su gestión de Recursos Humanos contribuirá al éxito y crecimiento.
- Responder preguntas y defender sus propuestas.

Tiempo estimado: 3 sesiones de 90 minutos.

Materiales: Computadoras/tabletas, materiales para presentaciones, recursos de consulta, pizarras.

Integración con mecánicas: Se otorgan puntos por cada componente bien desarrollado, trabajo colaborativo, innovación y presentación. Se entrega la insignia “Innovador HR” y se evalúa para subir a nivel “Líder de Recursos Humanos”.

Actividades Complementarias

Durante el desarrollo, el docente puede proponer mini-retos sorpresa para ganar puntos extra, como quizzes rápidos, debates o reflexiones escritas. También se fomentan autoevaluaciones y coevaluaciones con rúbricas claras.

Reglas y Condiciones

Condiciones de Victoria

- Completar todas las actividades y retos propuestos.
- Alcanzar al menos el nivel 4 (Gestor de Proyectos) acumulando 301 puntos o más.
- Obtener al menos tres insignias diferentes.
- Demostrar comprensión y aplicación práctica de conceptos clave de Recursos Humanos.

Penalizaciones

- Entrega tardía sin justificación: -10 puntos por actividad.
- Falta de participación en equipo: -5 puntos por sesión.
- Comportamiento disruptivo o irrespetuoso: advertencia y posible reducción de puntos.

Turnos y Roles

- Cada actividad tiene roles definidos que se rotan para que todos experimenten distintas responsabilidades.
- Los equipos deben organizarse para cumplir con los tiempos asignados.

Restricciones

- El plagio no está permitido; se fomenta la originalidad y el trabajo propio.
- Se debe respetar el turno de palabra en presentaciones y debates.
- Los materiales digitales deben entregarse en el formato solicitado.

Tabla de Puntos

El docente mantendrá una tabla actualizada con los puntos individuales y por equipo. Ejemplo simplificado:

Estudiante	Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4	Bonos	Total	Nivel
Ana	35	40	25	90	15	205	Consultor Asociado

Carlos	40	35	30	85	10	200	Consultor Asociado
--------	----	----	----	----	----	-----	--------------------

Sistema de Logros

Las insignias y niveles se anuncian en ceremonias simbólicas al final de cada misión para reforzar la motivación y el reconocimiento.

Evaluación Gamificada

Criterios de Evaluación

- **Comprensión Conceptual:** Uso correcto y aplicación de conceptos clave de Recursos Humanos.
- **Creatividad e Innovación:** Propuestas originales y viables para resolver problemas.
- **Colaboración y Comunicación:** Trabajo efectivo en equipo y presentación clara de ideas.
- **Pensamiento Crítico y Resolución de Problemas:** Análisis profundo y justificación de decisiones.
- **Responsabilidad y Adaptabilidad:** Cumplimiento de roles, entrega puntual y manejo de feedback.

Rúbricas Integradas

Se diseñan rúbricas específicas para cada actividad que describen niveles de desempeño (Excelente, Bueno, Suficiente, Insuficiente) en función de los criterios. Ejemplo para la actividad 1:

- **Excelente (40 puntos):** Proceso completo, original, detallado y bien presentado.
- **Bueno (30 puntos):** Proceso claro y adecuado, con algunos detalles faltantes.
- **Suficiente (20 puntos):** Proceso incompleto o poco claro.
- **Insuficiente (10 puntos):** Proceso confuso o inadecuado.

Evidencias de Aprendizaje

Se recopilan las presentaciones, documentos elaborados, grabaciones de simulaciones y autoevaluaciones como evidencia tangible del aprendizaje y la participación.

Reflexión Final y Cierre de la Narrativa

Al concluir la experiencia, se realiza una sesión de reflexión donde los estudiantes comparten aprendizajes, desafíos y cómo aplicarían lo aprendido en situaciones reales. Se conecta la historia de *Talentum* con el futuro profesional de los estudiantes, destacando la importancia de los Recursos Humanos en el emprendimiento y la innovación.

Recomendaciones Logísticas

Tiempo Necesario

Se recomienda planificar un bloque de 10 a 12 sesiones de clase de 90 minutos cada una para desarrollar todas las actividades con profundidad y permitir retroalimentación adecuada.

Espacio Físico

- Aula con mesas para trabajo en equipo.
- Espacio amplio para simulaciones y dinámicas grupales.
- Pizarra o proyector para presentaciones.

Materiales y Herramientas TIC

- Computadoras o tabletas con acceso a internet.
- Software para presentaciones (PowerPoint, Canva, Google Slides).
- Herramientas para creación de infografías y documentos digitales.
- Materiales tradicionales: papel, marcadores, cartulinas.

Tamaño del Grupo

Idealmente entre 16 y 24 estudiantes para favorecer la formación de equipos de 4 integrantes y permitir la rotación de roles.

Preparación Previa del Docente

- Familiarizarse con conceptos de Recursos Humanos básicos y competencias a desarrollar.
- Preparar los materiales y recursos digitales con anticipación.
- Diseñar y adaptar rúbricas para evaluación.
- Planificar tiempos y dinámicas para gestión eficiente del aula.

Posibles Dificultades y Cómo Superarlas

- **Falta de motivación:** Utilizar la narrativa atractiva y recompensas visibles para mantener el interés.
- **Dificultad en roles colaborativos:** Promover la rotación y explicar claramente responsabilidades; mediar conflictos.
- **Acceso limitado a tecnología:** Alternar con materiales impresos y actividades offline.
- **Gestión del tiempo:** Dividir actividades en etapas claras y controlar tiempos con alarmas o avisos.