

Corporación Talento: La Aventura de la Gestión Humana

Gamificación de Exploración | Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | Tema: empresa y cargo

Contexto Narrativo

Contexto Narrativo: La Corporación Talento y el Desafío de la Gestión Humana

Bienvenidos a **Corporación Talento**, una empresa líder en el sector tecnológico que se encuentra en una etapa crucial de expansión y consolidación en el mercado. La empresa, reconocida por su innovación y cultura organizacional, enfrenta el reto de atraer, desarrollar y retener el mejor talento humano para sostener su crecimiento y cumplir sus objetivos estratégicos.

Los estudiantes serán parte de un equipo multidisciplinario de *Consultores Internos de Gestión del Talento Humano* contratados para diseñar e implementar estrategias efectivas que permitan optimizar el área de Gestión del Talento dentro de la corporación. Cada estudiante asumirá un rol específico dentro del equipo, tales como Analista de Reclutamiento, Coordinador de Capacitación, Especialista en Compensaciones, Investigador de Clima Laboral, entre otros, según sus intereses y fortalezas.

La misión principal será explorar de manera autónoma y colaborativa los diferentes procesos que conforman la gestión del talento humano, identificar problemas reales que afectan la productividad y el bienestar de los colaboradores, y proponer soluciones innovadoras. Para ello, deberán cumplir una serie de misiones abiertas que simulan situaciones reales dentro de la empresa, donde la toma de decisiones, el análisis crítico y la comunicación efectiva serán claves para el éxito.

La experiencia se ambienta en un entorno híbrido que combina sesiones presenciales con el uso de plataformas digitales para la exploración y documentación de los avances. A través de diferentes desafíos, los estudiantes descubrirán conceptos fundamentales de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, compensaciones, y clima organizacional, vinculando la teoría con la práctica.

La narrativa se construye alrededor de un storytelling donde la “Corporación Talento” atraviesa por situaciones como la incorporación de nuevos empleados, la implementación de programas de formación, la gestión de conflictos laborales y la creación de un plan de motivación para mejorar la productividad. A medida que el equipo avance, desbloquearán niveles que representan etapas del ciclo de gestión del talento, obteniendo recompensas y retroalimentaciones que refuerzan su aprendizaje.

Además, la experiencia enfatiza competencias del siglo XXI como el pensamiento crítico para analizar problemas complejos, la resolución de problemas para diseñar estrategias viables, la colaboración para trabajar en equipo, la comunicación para presentar ideas y propuestas, la responsabilidad para cumplir con tareas asignadas y la autonomía para gestionar su propio aprendizaje explorando recursos y materiales.

En resumen, esta aventura gamificada no solo busca que los estudiantes comprendan los conceptos técnicos de la Gestión del Talento Humano, sino que vivan el proceso como protagonistas activos, enfrentando retos reales, tomando decisiones, aprendiendo de sus errores y celebrando sus logros en un ambiente dinámico y motivador.

Mecánicas de Juego

Mecánicas de Juego Detalladas

- **Sistema de Puntos (Talento Points):** Por cada actividad o misión completada, el equipo o estudiante recibe Talento Points que reflejan su desempeño. Los puntos se otorgan según criterios como calidad de la propuesta, creatividad, trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos. Estos puntos suman para desbloquear niveles y obtener recompensas.
- **Niveles de Progreso:** La experiencia se divide en cinco niveles que representan etapas clave de la Gestión del Talento Humano:
 - Nivel 1: Reclutamiento y Selección
 - Nivel 2: Inducción y Capacitación
 - Nivel 3: Evaluación de Desempeño
 - Nivel 4: Compensaciones y Beneficios
 - Nivel 5: Clima Organizacional y Retención

Los equipos deben alcanzar un umbral mínimo de puntos para avanzar de nivel, lo que fomenta la mejora continua.

- **Insignias y Logros:** Se entregan insignias digitales y físicas para reconocer competencias específicas, por ejemplo:
 - “Analista Crítico”: por identificar problemas clave en los procesos.
 - “Innovador Creativo”: por proponer soluciones originales.
 - “Comunicador Efectivo”: por presentar ideas claras y persuasivas.

Estas insignias motivan y reconocen el esfuerzo individual y grupal.

- **Retos y Misiones Abiertas:** Cada nivel presenta una serie de misiones abiertas que los estudiantes deben explorar y solucionar. Los retos incluyen análisis de casos, entrevistas simuladas, diseño de planes, debates, y elaboración de documentos. La naturaleza abierta permite múltiples enfoques y soluciones, estimulando la autonomía y el pensamiento crítico.
- **Recompensas:** Además de los puntos e insignias, se ofrecen recompensas simbólicas como “Tiempo Extra para Explorar”, “Asesoría Personalizada”, o “Acceso a Recursos Exclusivos” que incentivan a los estudiantes a profundizar en el aprendizaje.
- **Progresión y Retroalimentación Inmediata:** Tras cada actividad o reto, el docente y el sistema de gamificación ofrecen retroalimentación inmediata que resalta aciertos y áreas de mejora. Esto se realiza mediante comentarios orales, escritos y visuales en plataformas digitales. La progresión se visualiza en un tablero de control que muestra puntos, niveles y logros alcanzados.
- **Colaboración y Roles:** Los estudiantes trabajan en equipos asignados, donde cada uno tiene un rol específico con responsabilidades claras. Esto fomenta la colaboración y permite que se desarrollen habilidades comunicativas y de trabajo en equipo.

Actividades Gamificadas

Actividades Gamificadas Paso a Paso

Actividad 1: Misión Reclutamiento - “El Talento Ideal”

Descripción: Los estudiantes deben investigar y definir el perfil ideal para un nuevo cargo en la empresa, explorando fuentes, diseñando una ficha de perfil y simulando entrevistas.

Instrucciones:

- Formar equipos de 4 a 5 estudiantes, asignar roles: Líder de Equipo, Investigador, Diseñador de Perfil, Entrevistador.
- Explorar diferentes fuentes (internet, bibliografía, videos) para identificar competencias técnicas y blandas requeridas para un cargo asignado (por ejemplo, Auxiliar Administrativo, Técnico en Sistemas, etc.).
- Diseñar una ficha de perfil laboral que incluya funciones, competencias, educación y experiencia.
- Simular una entrevista con otro equipo que actúe como candidato, utilizando preguntas abiertas y cerradas.
- Registrar evidencias en una plantilla digital compartida.

Tiempo estimado: 2 horas.

Materiales: Computadora o tablet, acceso a internet, plantillas digitales, espacio para simulación.

Integración mecánicas: Se otorgan Talento Points por calidad del perfil, creatividad en la entrevista y trabajo en equipo. Al completar la misión, desbloquean la insignia “Analista Crítico”.

Actividad 2: Misión Capacitación - “Plan de Desarrollo Personal”

Descripción: Cada equipo diseña un plan de capacitación para un grupo ficticio de empleados, identificando necesidades y proponiendo actividades formativas.

Instrucciones:

- Recibir un caso con información sobre un grupo de empleados y sus debilidades.
- Investigar tipos de capacitación y métodos didácticos aplicables.
- Elaborar un plan que incluya objetivos, contenidos, metodología, duración y evaluación.
- Presentar el plan al resto de la clase en formato breve (máximo 10 minutos).

Tiempo estimado: 3 horas (incluye investigación y presentación).

Materiales: Recursos digitales, plantillas para planes, equipo multimedia para presentación.

Integración mecánicas: Talento Points por innovación, claridad, y argumentación. Se otorga la insignia “Innovador Creativo” a quienes propongan ideas originales.

Actividad 3: Misión Evaluación - “Feedback Constructivo”

Descripción: Los estudiantes analizan casos de evaluación de desempeño y elaboran reportes con retroalimentación para empleados ficticios.

Instrucciones:

- Se entregan casos con situaciones laborales y resultados de evaluaciones.
- Cada equipo redacta un informe con puntos fuertes, áreas de mejora y recomendaciones.
- Role-play para practicar la entrega del feedback con otro equipo actuando como empleado.

Tiempo estimado: 2 horas.

Materiales: Casos impresos o digitales, plantillas para informes, espacio para role-play.

Integración mecánicas: Talento Points por empatía, precisión y comunicación. Insignia “Comunicador Efectivo” para presentaciones sobresalientes.

Actividad 4: Misión Compensaciones - “Diseña un Paquete Motivador”

Descripción: Los equipos crean un plan de compensaciones y beneficios para motivar a diferentes perfiles de empleados.

Instrucciones:

- Analizar datos demográficos y necesidades de los empleados ficticios.
- Investigar tipos de compensaciones (monetarias y no monetarias).
- Diseñar un paquete personalizado que equilibre costos y beneficios.
- Presentar propuestas al grupo para discusión y votación.

Tiempo estimado: 3 horas.

Materiales: Acceso a recursos digitales, calculadoras, plantillas para propuestas.

Integración mecánicas: Talento Points por viabilidad y creatividad. Recompensa “Tiempo Extra” para investigar más a fondo.

Actividad 5: Misión Clima Organizacional - “Encuesta y Diagnóstico”

Descripción: Los estudiantes diseñan una encuesta para diagnosticar el clima laboral y proponen acciones de mejora basadas en los resultados simulados.

Instrucciones:

- Crear una encuesta con preguntas abiertas y cerradas sobre satisfacción, comunicación, ambiente y liderazgo.
- Simular la aplicación de la encuesta (puede ser con otros compañeros o mediante una plataforma digital).
- Analizar resultados y elaborar un diagnóstico.
- Proponer un plan de acción con iniciativas para mejorar el clima.

Tiempo estimado: 3 horas.

Materiales: Computadora/tablet, plataforma digital para encuestas (Google Forms, Kahoot, etc.), plantillas para diagnóstico.

Integración mecánicas: Talento Points por análisis profundo y propuestas efectivas. Insignia “Responsable Organizacional” para quienes demuestren compromiso y autonomía.

Actividad 6: Desafío Final - “Presentación Ejecutiva de Soluciones”

Descripción: Cada equipo presenta un informe ejecutivo integrando todas las misiones previas, defendiendo su estrategia global para la Gestión del Talento en la “Corporación Talento”.

Instrucciones:

- Preparar un documento final y una presentación multimedia (PowerPoint, Prezi, Canva).
- Incluir análisis, propuestas, evidencias y resultados de sus misiones.
- Presentar ante un panel simulado de directivos (puede incluir docentes y compañeros).
- Responder preguntas y defender sus propuestas.

Tiempo estimado: 4 horas (preparación y presentación).

Materiales: Equipos multimedia, recursos digitales, plantilla para informe ejecutivo.

Integración mecánicas: Talento Points acumulados, insignias otorgadas y evaluación del panel. Condición para ganar el título de “Consultores Destacados de Gestión Humana”.

Cada actividad incluye un componente de reflexión final donde los estudiantes registran sus aprendizajes, dificultades y cómo superaron los retos. Esto fortalece la metacognición y la autonomía.

Reglas y Condiciones

Reglas Claras del Juego Corporación Talento

- **Condiciones de Victoria:** El equipo que acumule la mayor cantidad de Talento Points y logre completar todas las misiones y el desafío final con calidad será reconocido como “Consultores Destacados”.
- **Roles:** Cada estudiante debe desempeñar un rol asignado en el equipo. Los roles se rotan en cada nivel para fomentar el desarrollo integral.
- **Turnos:** Para actividades colaborativas, los equipos deben organizar internamente sus tiempos y roles. En presentaciones y role-plays se asignan turnos para garantizar orden y equidad.
- **Penalizaciones:** Se restan puntos por incumplimiento de plazos, falta de participación o plagio. La retroalimentación incluye recomendaciones para mejorar.
- **Progresión:** Para avanzar de nivel, los equipos deben alcanzar al menos el 70% de puntos posibles en las misiones correspondientes.
- **Sistema de Puntos:** La tabla de puntos es la siguiente:
 - Calidad de contenido: hasta 40 puntos
 - Trabajo en equipo y colaboración: hasta 20 puntos
 - Creatividad e innovación: hasta 20 puntos
 - Comunicación y presentación: hasta 20 puntos
- **Logros e Insignias:** Las insignias se otorgan automáticamente al cumplir criterios específicos. Acumular tres o más insignias desbloquea recompensas especiales.

- **Respeto y Ética:** Se espera que los estudiantes mantengan un ambiente respetuoso, fomentando la inclusión y el diálogo constructivo.

Evaluación Gamificada

Evaluación Integrada y Gamificada

La evaluación se realiza de manera continua y formativa, integrando evidencias de cada misión y la participación activa en el desarrollo de competencias claves. A continuación, se detallan los criterios y métodos:

- **Criterios de Evaluación:**

- *Dominio conceptual:* Comprensión de procesos y principios de la Gestión del Talento Humano.
- *Aplicación práctica:* Capacidad para diseñar planes, analizar casos y proponer soluciones.
- *Trabajo en equipo:* Colaboración, roles asumidos, comunicación interna y externa.
- *Creatividad e innovación:* Originalidad en propuestas y estrategias.
- *Responsabilidad y autonomía:* Cumplimiento de tareas, iniciativa y autoevaluación.

- **Rúbricas Integradas:** Para cada misión se utilizan rúbricas con indicadores específicos que evalúan criterios técnicos y actitudinales. Ejemplo para la misión de reclutamiento:

- Claridad y pertinencia del perfil laboral (0-10 puntos)
- Calidad de las preguntas de entrevista (0-5 puntos)
- Trabajo colaborativo (0-5 puntos)

- **Evidencias de Aprendizaje:** Documentos elaborados, presentaciones, grabaciones de role-plays, informes y reflexiones individuales y grupales alojados en una carpeta digital compartida.

- **Retroalimentación y Autoevaluación:** Tras cada misión, el docente proporciona retroalimentación con recomendaciones específicas. Los estudiantes realizan autoevaluaciones y coevaluaciones para fomentar la reflexión sobre su desempeño.

- **Reflexión Final y Cierre de Narrativa:** Al finalizar la experiencia, los estudiantes escriben un ensayo o realizan una presentación donde narran su experiencia como “Consultores Internos”, los desafíos superados, aprendizajes adquiridos y cómo aplicarán lo aprendido en su vida profesional.

Recomendaciones Logísticas

Recomendaciones para la Implementación

- **Tiempo Necesario:** Se recomienda destinar entre 20 y 25 horas distribuidas en sesiones de 2 a 3 horas, permitiendo tiempo para investigación, trabajo colaborativo, presentaciones y reflexión.
- **Espacio Físico:** Aula flexible que permita trabajo en equipo, presentaciones y simulaciones. Idealmente con acceso a internet y proyector o pantallas para multimedia.

- **Materiales y Herramientas TIC:** Computadoras o tablets con acceso a internet, plataformas para encuestas (Google Forms, Kahoot), herramientas para presentaciones (PowerPoint, Canva, Prezi), sistema para almacenar evidencias (Google Drive, OneDrive).
- **Tamaño del Grupo:** Ideal para grupos de 20 a 30 estudiantes, organizados en equipos de 4 a 5 personas para facilitar la colaboración y participación.
- **Preparación Previa del Docente:** Familiarización con los conceptos de Gestión del Talento Humano, manejo básico de herramientas digitales, diseño de rúbricas y planificación de tiempos. Preparar casos y recursos con anticipación.
- **Posibles Dificultades:**
 - Resistencia a la autonomía: fomentar desde el inicio la importancia del aprendizaje exploratorio y ofrecer acompañamiento constante.
 - Diferencias en el nivel tecnológico: brindar soporte técnico y recursos alternativos.
 - Conflictos en equipos: promover acuerdos de convivencia y roles claros.
 - Gestión del tiempo: establecer calendario claro y recordatorios.
- **Consejos para Superar Dificultades:** Mantener comunicación abierta, ofrecer feedback positivo, incentivar la autoevaluación y coevaluación, y adaptar actividades según el contexto y necesidades del grupo.