

Rally de ordenación topográfica: Una actualización con sentido

Topographic planning rally: A meaningful update

**OFELIA LAURA JIMÉNEZ ANTONIO,* MARÍA ELVIA VÁSQUEZ
VELÁSQUEZ,** JUAN VALENTÍN HERNÁNDEZ FÉLIX,***
GUADALUPE ARACELI GALICIA VELASCO,**** ARMANDO ÁVILA
GONZÁLEZ*******

* DGBSDI. Circuito escolar. Ciudad Universitaria. Edificio de la Biblioteca Central, piso 11. Correo electrónico: ljimeneza@dgb.unam.mx
** Correo electrónico: evasquezv@dgb.unam.mx
*** Correo electrónico: jvhernandezf@dgb.unam.mx
**** Correo electrónico: gagaliciav@dgb.unam.mx
***** Correo electrónico: aavilag@dgb.unam.mx

Biblioteca Universitaria, vol. 26, núm 2, julio-diciembre 2023, pp. 217-228.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/dgbsdi.0187750xp.2023.2.1515>

Palabras Clave:

Entrenamiento bibliotecario, gamificación, Biblioteca Central, UNAM, rally.

Keywords:

Library training, gamification, UNAM, Central Library, rally.

RESUMEN

El presente trabajo comparte una satisfactoria experiencia aplicando la *gamificación* –o ludificación– en el entrenamiento del personal bibliotecario, donde a partir del uso de una actividad lúdica, divertida y amena como es un *rally* se buscó reforzar los conocimientos relacionados con el proceso de ordenación y acomodo de materiales en estantería.

La actividad se desarrolló en las instalaciones de la Biblioteca Central de la UNAM con personal adscrito a esta entidad en el contexto del fortalecimiento de habilidades laborales pospandemia. Se detalla la metodología aplicada con el objetivo de ser replicable en otras dependencias, mientras que los resultados permiten resaltar la utilidad del juego en el entrenamiento del personal bibliotecario.

ABSTRACT

The present work shares a satisfactory experience applying gamification in the training of library staff, based on the use of a playful, fun, and enjoyable tool such as a rally, was sought to reinforce the knowledge related to the process of ordering and shelving library materials.

The activity was carried out at the facilities of the UNAM Central Library with personnel attached to this entity in the context of strengthening post-pandemic job skills. The applied methodology is explained in detail to be replicable in other libraries. Finally, the results allow us to highlight the usefulness of the game in the training of library staff.

BIBLIOTECAS
UNIVERSITARIAS

Introducción

La competencia es un derivado del trabajo productivo, no su meta. Una persona creativa está motivada por su deseo de lograr algo, no su deseo de ganarles a los demás.

–Ayn Rand, *The Moratorium on Brains*

La Subdirección de Planeación, de la Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales de Información (DGBSDI), entre sus actividades realiza de manera frecuente visitas y asesorías a las bibliotecas del Sistema Bibliotecario y de Información de la UNAM (SIBIUNAM), con el fin de contribuir al fortalecimiento de los servicios bibliotecarios.

Tras el confinamiento por la pandemia, y al retomarse las labores en las bibliotecas del SIBIUNAM, derivado de las visitas continuas se identificó un área de oportunidad relacionada con la ordenación física de los materiales, situación que no se había presentado con tanta frecuencia antes de esa contingencia sanitaria.

Al ser esta un área de particular relevancia, ya que incide directamente en la calidad de los servicios, la Subdirección de Planeación –a través del Departamento de Desarrollo de Personal– comenzó a trabajar en un proyecto que permitiera hacer frente a este problema.

Entre las diferentes opciones que se estudiaron, surgió la propuesta de abordar este proyecto a través de la técnica de la *gamificación* usando el *rally* como estrategia, toda vez que mediante actividades dinámicas es posible distender la complejidad que conlleva el tema de la ordenación topográfica en la estantería. En este trabajo se reseña la realización de un rally de entrenamiento para el personal bibliotecario de la Biblioteca Central de la UNAM.

Participaron en esta actividad 19 bibliotecarios de esta dependencia, con el objetivo de fortalecer las habilidades relacionadas con la ordenación topográfica en la estantería mediante el uso de la *gamificación*, con la utilización de una actividad lúdica, divertida y amena como lo es el *rally*.

En su diseño participaron el titular de la Subdirección de Planeación y Desarrollo, Lic. Daniel Villanueva Rivas, la responsable del Departamento de Desarrollo de Personal, Lic. Laura Jiménez Antonio, y personal académico adscrito al departamento: Lic. Armando Ávila González, Lic. Araceli G. Galicia Velasco, Mtro. J. Valentín Hernández Félix, Mtra. M. Elvia Vásquez Velásquez.

Para la ejecución, además de los creadores, se contó con la participación del siguiente personal académico adscrito a la subdirección: Mtra. Lucía Ávila Camacho y Lic. Verónica Páez González.

Planteamiento del problema

El Departamento de Desarrollo de Personal, adscrito a la Subdirección de Planeación y Desarrollo de la DGBSDI, busca constantemente innovar en su labor con el fin de hacer frente a los cambios tecnológicos, sociales y culturales que impactan en los procesos de capacitación y entrenamiento de los empleados, en este caso del personal bibliotecario del SIBIUNAM, o en el proceso de su formación.

Con la emergencia sanitaria provocada por Covid-19, el Departamento tuvo la necesidad de asumir su encomienda de forma remota y, posteriormente con reglas de distanciamiento social, procurando una interacción mínima entre participantes de cursos y sus evaluaciones, lo cual conllevó a replantear metodologías, técnicas e instrumentos didácticos.

En este contexto, al retorno de las actividades pospandemia se detectó que una parte del personal bibliotecario vio mermadas sus habilidades para el acomodo e intercalado de los libros en la estantería. El hecho de estar físicamente fuera de las instalaciones de las bibliotecas por un largo periodo, causó que el dominio de la destreza visual–mental que se requiere para esta actividad disminuyera para algunos colaboradores.

Sumado a lo anterior, el retorno a una *nueva normalidad* y un entorno con cambios institucionales tuvo su efecto en el desempeño de las actividades cotidianas. En algunos casos más drásticos, las pérdidas familiares y de compañeros eventualmente impactaron en el ánimo del personal.

Diagnóstico

El resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación y actualización, particularmente en la actividad de ordenación topográfica, registró un alto índice de rotación en el personal bibliotecario, entre otros factores, que hacen indispensable las dinámicas propuestas en un *rally* de ordenación topográfica.

Así que, ante el reto de dar respuesta a la problemática planteada, y considerando el contexto pospandemia, surgió la idea de aplicar la *gamificación* en este proyecto. Para ello se optó por la realización del *rally* mencionado que al mismo tiempo permitiera al personal reencontrarse de forma amable con los espacios, reforzar tareas cotidianas y reconectar con sus compañeros.

La gamificación en el entrenamiento del personal

La *gamificación*, en el entorno de capacitación y entrenamiento, facilita el abordaje de contenidos sin perder la seriedad de los temas. El término *gamificación* en sí es un anglicismo proveniente de la palabra inglesa *game* (juego), o *gamification* (ludificación), que se utiliza para hacer referencia al uso de la metodología de los juegos para resolver problemas reales o desarrollar habilidades (García Rubio, 2021).

Para Deterding (2015), la *gamificación* es una estrategia que permite incorporar elementos del juego a ámbitos que no son por naturaleza lúdicos. Su función es enganchar y motivar a los estudiantes en su proceso formativo a partir de experiencias significativas. De esta forma, la *gamificación* es “el uso de mecánicas y dinámicas de juego en actividades cotidianas con el objetivo de generar interés en dichas actividades” (Francisco, 2020, p. 4). Desde el enfoque educativo, Rincón–Flores (2022) menciona que el enganche consiste en involucrar profundamente al participante en el desarrollo de una actividad, y en el camino irá interesándose más por ésta hasta llegar a su fin; entre las ventajas de utilizar la *gamificación* para este proyecto destaca la naturaleza misma del *juego*, ya que como actividad cuenta con normas, reglas y roles so-

ciales, lo cual permite promover y visibilizar destrezas y actitudes como la colaboración y la creatividad, además de que, como señalan Área y González (2015), fortalece el compromiso en el aprendizaje y la adquisición de competencias, lo cual se concreta de forma amena, ya sea de manera individual o colectiva.

Asimismo, Stott y Neustaedter (2013) identifican cuatro componentes en la *gamificación* que permiten generar un ambiente de aprendizaje más exitoso: “libertad para fallar, retroalimentación rápida, progresión e historia” (p.3).

- **Libertad para fallar.** Si los participantes se esfuerzan por tomar riesgos y experimentar, apartarán su atención de la evaluación final. En la *gamificación* es recomendable ser flexible y dar oportunidad de volver a intentarlo.
- **Retroalimentación rápida.** Debe ser concreta y proporcionada continuamente en cada nivel. Permite identificar si el participante está listo para pasar a la siguiente etapa.
- **Progresión.** Se asocia con la *curva de interés* y la *enseñanza justo a tiempo* (Sheldon, 2020). Se trata de secuenciar los eventos en un orden en particular, que el compromiso de los participantes vaya en aumento; no es solo aumentar el esfuerzo, sino procurar que los estudiantes tengan las suficientes herramientas para resolver situaciones cada vez con mayor grado de dificultad.
- **Historia.** El uso de la narrativa contribuye a que las personas aprendan mejor, por tanto se busca introducir el componente emocional acompañado de terminología, conceptos, descripción de modelos, estudios de caso y ejercicios (Stott y Neustaedter, 2013, p. 3), según se considere conveniente para la actividad específica que se desea realizar.

Las bibliotecas, como muchas otras organizaciones de servicio, basan parte de su éxito en el personal que colabora en ellas. Cada miembro contribuye con tareas específicas que en su conjunto permiten lograr el objetivo general, orientado siempre a la satisfacción de las necesidades de información de la comunidad.

Por lo anterior, es indispensable que el equipo de la biblioteca mantenga en constante desarrollo sus habilidades y conocimientos. El aprendizaje continuo y el perfeccionamiento de las tareas contribuyen a un mejor servicio.

Al respecto, Leo Apleton (2018) menciona que uno de los retos que el cambio tecnológico de las últimas décadas ha traído a las bibliotecas es el de mantenerse flexibles, abiertas a una constante evolución en la que “su fuerza laboral debe desarrollar continuamente sus habilidades profesionales y técnicas” (párr. 5). Además de ello, el autor deja entrever que mantener un entrenamiento constante del personal permite medir el ánimo del equipo y hacerlo sentir útil al dotarlo de las habilidades y destrezas adecuadas para realizar su trabajo, así como impulsarlo de forma distinta a solamente ofrecer una prestación laboral.

Parry (2008) sugiere que el entrenamiento del personal puede ser percibido como un medio para abordar la debilidad en el desempeño, pero, lo que es más importante, es una herramienta para que el personal actualice sus habilidades continuamente, resulta esencial en un entorno de cambio continuo. En este punto es necesario distinguir el entrenamiento de otros conceptos afines, tales como la capacitación y la formación o desarrollo, pues justo permitirá colocar en su correcta dimensión la actividad que en este trabajo se presenta.

El entrenamiento es en sí la “preparación para perfeccionar el desarrollo de una actividad” (Manonelleset al. 2016. p.17) esto es, una repetición rutinaria de ejercicios y habilidades que permiten dominar una tarea, donde regularmente no se enseña algo nuevo, sino se busca perfeccionar la técnica y destreza.

Por el contrario, la capacitación, de acuerdo a Chiavenato (2011), es el proceso educativo de corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. En tanto la formación o desarrollo es un programa educativo que busca el crecimiento profesional y prepara al empleado para futuras posiciones (Werther, 2014, p. 131).

Visto de forma secuencial, el entrenamiento es el último eslabón de la cadena, en términos de que antes de desempeñar una función el personal pasó por un proceso de formación y fue capacitado para el trabajo. Pese a ello, la frontera entre los conceptos entrenamiento y capacitación es tan sutil que generalmente se utilizan de forma indistinta.

Desde esta perspectiva el reto que enfrentan las bibliotecas es complejo, dado que en cada área o departamento se realizan funciones y tareas tan diversas que requieren sus propias estrategias de reforzamiento de habilidades. No es lo mismo fortalecer la destreza en la ordenación e intercalado del material que el uso del sistema para el registro de préstamos, como no es lo mismo trabajar con colecciones de literatura o de temas médicos, legales o científicos.

Por lo anterior, es importante reconocer cuáles son las áreas de oportunidad que requieren entrenamiento del personal. Sobre esto, Khan y Masrek (2017) refieren la clasificación de Miller para el análisis de necesidades de entrenamiento.

1. *Análisis organizacional*: esto define áreas donde la capacitación se basa en los objetivos organizacionales, número de trabajadores e informes de evaluación del desempeño.
2. *Análisis de tareas*: proporciona información sobre el contenido del trabajo y las habilidades requeridas proporcionadas en las descripciones de trabajo, modelos de competencias, estándares de evaluación del desempeño y estructura de trabajo.
3. *Análisis individual*: valora las necesidades de formación según al desempeño, la actitud y las observaciones de los trabajadores.

Así que, de acuerdo con un adecuado análisis, dependerá el diseño del programa de entrenamiento y las estrategias a utilizar.

El uso de la gamificación en las bibliotecas

Si bien la *gamificación* como concepto es relativamente nuevo y no va más allá de las últimas dos décadas,

el uso de técnicas asociadas al juego no es algo tan reciente; tal es el caso de los *serious game* o juegos serios que comenzaron a popularizarse a partir de 1970 y que se establecieron como simulaciones de la realidad orientados a la toma de decisiones.

Acerca de la *gamificación* aplicada en bibliotecas y orientada a la labor de entrenamiento de personal, existe poco material documental que refiera este tema, aunque en la práctica no sea algo tan desconocido para los bibliotecarios. Los escasos trabajos que hablan sobre ello están enfocados principalmente en la instrucción de usuarios.

Al realizar la investigación documental para la planeación de la actividad se recuperaron algunos materiales que bosquejan esta metodología, como es el artículo de Shlenova (2021) titulado “Gamification as a tool for increasing the learning efficiency of future librarians”, en el que se relata el uso de un juego de video aplicado a los miembros actuales del *staff* de la biblioteca y a los bibliotecarios en formación, con el fin de mejorar el desempeño del personal actual y facilitar el aprendizaje a los estudiantes.

Este trabajo puede resultar relevante porque incluye también un sustento teórico sobre los mecanismos de *gamificación* para aumentar el rendimiento del personal y diversificar los métodos de aprendizaje para mejorar la formación.

En Europa encontramos iniciativas que han implementado la *gamificación* con éxito, entre los casos que podemos destacar son:

- Reino Unido. Creación de Libopoly: introduciendo aprendizaje lúdico en la formación y desarrollo del personal en la Open University. Es un juego tipo Monopoly que fue diseñado por bibliotecarios tanto para la formación de usuarios como para el proceso de inducción de los mismos bibliotecarios (Coveney y Johnson, s.f.).
- Francia. Las bibliotecas académicas han impulsado la implementación de juegos para la formación de usuarios; curiosamente esta

estrategia ha sido mayormente aceptada por investigadores antes que por pedagogos, y utilizada por bibliotecólogos para fines prácticos en el desarrollo de habilidades informativas en los usuarios.

El enfoque de *gamificación* ha privilegiado los videojuegos y el impacto de dicha actividad y es tan relevante que varias universidades han creado los puestos de gerente de juego y diseñador de juego (Swiatek y Gorsse, 2016).

Otro de los documentos que aborda el tema es la obra *Games and gamification in academic libraries* (Crowe, S. y Sclippa, E, 2020), en la cual se compilan diversas experiencias relacionadas con el uso de la *gamificación* en bibliotecas académicas. En este libro se destaca el texto de Mackenzie Morning, que narra una historia de éxito de la aplicación de la *gamificación* en el entrenamiento de *student workers* (un término asignado a alumnos en formación de bibliotecario que son contratados por las universidades para trabajar en las diferentes áreas de la biblioteca). El autor expone las estrategias utilizadas; en primer lugar, el uso de insignias o distintivos, otorgados al personal por cumplir sus labores dentro de la biblioteca de forma destacada o realizarlas en tiempo récord.

Las otras dos vertientes son los denominados *escape rooms*, dos escenarios en los cuales se deben resolver acertijos relacionados con sus labores donde en cada actividad se les otorga una pista o elemento para seguir avanzando y poder dar solución al escenario en su totalidad.

De la investigación documental realizada, este es uno de los ejemplos que más se asemeja a un rally de entrenamiento laboral orientado al personal de la biblioteca.

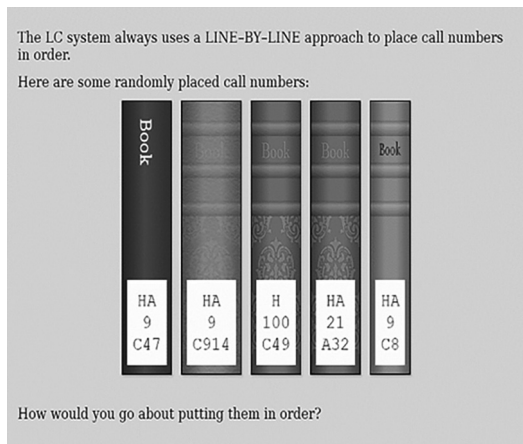
De esta experiencia Mackenzie (Crowe, S. y Sclippa, E, 2020, p.) destaca lo siguiente:

La *gamificación* del entrenamiento del trabajador estudiante no es fácil, pero tampoco lo es el entrenamiento tradicional. Sin embargo, la *gamificación* es extremadamente gratificante. Desde la introducción

de los distintivos de la biblioteca y los cuartos de escape, se ha notado que el personal está más comprometido con su trabajo y se sienten apreciados.

Por último, y relacionado con el tema de la *gamificación* orientada a la ordenación física de los materiales, se encontró que en algunas bibliotecas utilizan una aplicación desarrollada por la empresa Library Tools, que favorece el entrenamiento para intercalar correctamente los materiales en estanterías, basada en el Sistema de Clasificación Decimal Dewey o Sistema de Clasificación LC. Ilustración 1.

Ilustración 1. Captura del software LC Easy



Esta aplicación proporciona una breve explicación sobre los elementos de una signatura topográfica, así como múltiples retos y ejercicios que permiten entender la ordenación correcta de los materiales.

Como se ha reseñado, los trabajos localizados respecto al uso de la *gamificación* para el entrenamiento del personal bibliotecario son principalmente experiencias realizadas en el extranjero y refiere casos muy concretos. Existe un área de oportunidad sobre el tema ya que, como se mencionó previamente, de los pocos trabajos que se pueden recuperar la gran mayoría están centrados en los usuarios de la biblioteca como receptores de las labores de recuperación de información de la biblioteca y no en trabajadores que forman parte del personal bibliotecario; por lo anterior, la actividad reseñada en este trabajo puede adquirir una mayor relevancia en función de la escasa literatura que aborda el tema.

Rallys en el contexto de las bibliotecas en México

Al igual que con el tema del uso de la *gamificación* para el entrenamiento del personal bibliotecario, son pocos los documentos que abordan el tema de los *rallys* de capacitación en bibliotecas. Esto no significa necesariamente que nadie los realice pues, como se refiere a continuación, existen algunos registros de experiencias aplicadas en el entorno bibliotecario mexicano. Entre estas se pueden mencionar las siguientes:

En 2011, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí realizó un *rally* virtual orientado a mejorar el uso de los recursos electrónicos de información. El impacto, de acuerdo con su reporte, fue el posicionamiento de sus colecciones digitales a través de su portal. Los participantes mostraron interés por realizar este tipo de concursos por academias, así como curiosidad de otras instituciones por replicar el modelo (Vázquez Tapia, 2011).

En 2017, se llevó a cabo el *rally de los libros perdidos*. En este proyecto colaboraron las bibliotecas José Vasconcelos, Goethe Institute, Casa de Francia, Benjamín Franklin, IBBY y Faro de Oriente. El certamen consistió en resolver acertijos sobre una historia relacionada con apariciones fantasmales donde el misterio a resolver era identificar quién intenta restringir el conocimiento, cómo lo hace y cómo erradicarlo para evitar que se propague el virus de la ignorancia (Almaraz, 2017).

En el Tecnológico de Monterrey también se encontró información sobre *rallys* organizados por sus bibliotecas, entre los que podemos mencionar el Rally Book, “donde la idea central fue fortalecer dos bibliotecas rurales indígenas, el fomento a la lectura y la mejora de los espacios comunitarios.” (Victoria Gutiérrez, s.f.) y el Rally Bibli TEC, que según sus registros se efectúa de forma continua y da a conocer los servicios que ofrece la biblioteca y fomenta el gusto por la lectura (Tecnológico de Monterrey. Escuela de Humanidades y Educación, 2018).

Desarrollo: Rally en el SIBIUNAM

Una vez definido el problema y la elección de la técnica didáctica, se realizó la proyección de la actividad. La población objetivo fue el personal bibliotecario de las áreas de servicio al público de la Biblioteca Central de la UNAM, una de las bibliotecas referentes del SIBIUNAM y que cuenta con el acervo bibliográfico más grande del sistema.

Para el diseño del rally fue necesario entender la dimensión del reto, es decir, identificar los puntos críticos de la actividad de la ordenación en estantería y cuáles son los aspectos que son más complejos de entender en el sistema de clasificación (Sistema de Clasificación de la Library of Congress) que se utiliza dado el uso de combinaciones de letras y números enteros y decimales.

A continuación, se enlistan los pasos realizados para dar forma al proyecto:

A. Diagnóstico o análisis de la situación

Las visitas regulares a las bibliotecas por parte de las autoridades de la Subdirección de Planeación y Desarrollo llevaron a la detección de fallas en la ordenación de los materiales.

B. Área de oportunidad

Las fallas en la ordenación se detectaron en todas las áreas de la biblioteca, lo que no se presentaba antes de la pandemia; si bien es cierto que existían algunos errores de ordenación hoy se detectan en todas las colecciones, incluso en las que tienen signaturas topográficas sencillas de ordenar.

C. Formulación de estrategias

- a. Se reunió el equipo de trabajo para establecer las líneas de acción.
- b. Se trabajó en la propuesta de actividades lúdicas a desarrollar valorando su pertinencia y seleccionando las más viables.

D. Programación de actividades

- a. Se trabajó sobre un plan de acción al respecto de la aplicación del rally.

- b. Se probaron los ejercicios planeados para establecer tiempos de aplicación.

- c. Se realizó un cronograma para efectuar el trabajo, considerando los tiempos de los ejercicios lúdicos.

E. Ejecución del proyecto e implementación de tareas

- a. Se revisaron las instalaciones a utilizar.
- b. Se determinaron los puntos para establecer las estaciones de juego.
- c. Se planeó la introducción al rally y los puntos de entrenamiento a tocar.
- d. Se formaron equipos de trabajo y se distribuyeron tareas.

F. Presupuesto

- a. Se realizó el listado de materiales necesarios para la actividad y se solicitó su adquisición mediante las instancias correspondientes.

Para el diseño de este proyecto participaron la Subdirección de Planeación y Desarrollo de la DGBSDI, la jefatura del Departamento de Desarrollo de Personal y un equipo de cuatro miembros del personal académico del departamento. En la aplicación de la actividad colaboraron otros dos miembros del personal académico de la subdirección.

Metodología y Realización

Con el objetivo de entrenar las habilidades para la ordenación de los materiales en la estantería, se consideró estructurar el rally conforme al siguiente cronograma (tabla 1):

Siguiendo los protocolos de seguridad e higiene se organizó a los participantes por equipos.

A cada equipo se le asignó un personalizador con un número y color representativo, además de un mapa de ruta (cabe señalar que cada equipo tenía una ruta diferente) ya que, aprovechando los espacios con los que cuenta la Biblioteca Central, se diseñó un recorrido a lo largo de los pisos del edificio.

Tabla 1. Cronograma de actividades del rally

Actividad	Objetivo	Duración
Objetivo general: Que el participante repase las reglas de ordenación topográfica de los materiales y las ejercite en las diferentes colecciones de la biblioteca		
Clase Teórica	En una breve sesión se explican las generalidades para llevar a cabo la función de localizar e intercalar correctamente los materiales de la biblioteca y se resuelvan dudas	40 min.
Presentación rally	Se dan las instrucciones, se organizan los equipos y se da el banderazo de salida	10 min.
Recorrido del Rally	Los equipos recorren las estaciones del rally.	120 min.
Actividad final	Conforme van terminando el recorrido los equipos se preparan para el desafío final.	10 min.
Cierre	Se congregan todos los participantes y el equipo organizador para realizar la clausura de la actividad	10 min.

Fuente: Elaborado por los autores

En cada estación los equipos tenían que resolver diferentes retos relacionados con la ordenación topográfica. Por cada reto superado, al equipo en cuestión se le entregó un elemento clave en forma de rompecabezas para utilizarse en la actividad final.

Ilustración 2. Participantes



Fuente: Fotografía tomada por los autores

Para regular la dinámica se establecieron sanciones en caso de no superar los retos o bien al incumplir las

Ilustración 3. Desarrollo del rally



Fuente: Fotografía tomada por los autores

reglas de cada estación, de modo que un equipo podría ser penalizado con tiempo y demorar mucho más en realizar todo el recorrido.

La lista de estaciones y sus desafíos se muestran en la siguiente tabla:

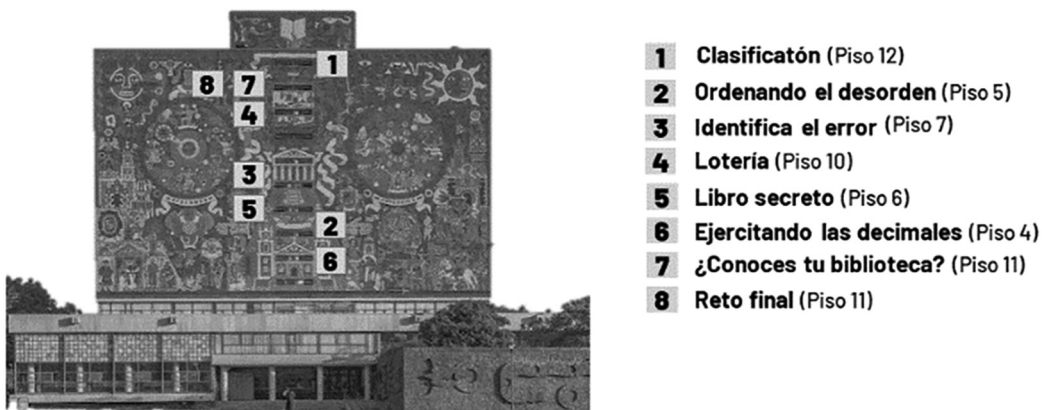
Tabla 2. Estaciones y actividades del rally

Actividad	Desarrollo
1 Clasificación	Juego de cartas donde cada una representa una signatura topográfica completa. Por turnos cada participante acomoda una carta en la mesa siguiendo las reglas de ordenación en estantería. El participante que acomoda una carta de forma equivocada (haciendo símil de un libro mal intercalado) recibe una penalización. Gana el equipo cuyos participantes se deshagan de sus cartas antes que los demás.
2 Ordenando el desorden	En la estación hay un carrito con libros revueltos. Un representante del equipo debe acomodarlos en la posición correcta lo más rápido posible y así avanzar al siguiente reto. El resto del equipo debe mantenerse en silencio mientras su compañero trata de superar el desafío.
3 Identifica el error	En la estación hay un carrito con libros aparentemente ordenados, sin embargo, hay algunos libros que están mal intercalados o que no pertenecen a esa sección. Un representante del equipo deberá identificarlos y colocarlos donde les corresponde. El resto del equipo debe mantenerse en silencio mientras su compañero trata de superar el desafío.
4 Lotería	A cada miembro del equipo se le reparte una tarjeta para jugar lotería. Pero no es una lotería cualquiera. Las cartas representan elementos y características propias de la biblioteca y de la ordenación de la estantería.
5 Libro Secreto	Jugando a los detectives, al equipo se le entrega un formato con pistas de algunos libros que deberán buscar en el catálogo. Una vez que identifiquen el libro del cual se trata, tendrán que llenar los datos faltantes en el formato.
6 Ejercitando los números decimales	Reto visual que permite poner en práctica el dominio de la notación decimal a través de un laberinto de decimales. Cada participante recibe una hoja impresa con el ejercicio a resolver, pero deben ser muy observadores o perderán el reto.
7 ¿Conoces tu biblioteca?	Utilizando un mapa de la biblioteca y elementos desplegable, el equipo debe identificar las áreas donde se encuentran las diferentes temáticas que integran el acervo, cada una representada por la clase y subclase principal LC que le corresponde.
8 Reto final	Con las piezas recolectadas durante el recorrido los equipos arman el rompecabezas.

Fuente: Elaborado por los autores

Respecto al recorrido por las estaciones, se organizó distribuyendo las actividades entre los pisos 4 y 12 del edificio de la Biblioteca Central, tal como se muestra en la ilustración 4.

Ilustración 4. Distribución de las estaciones del rally



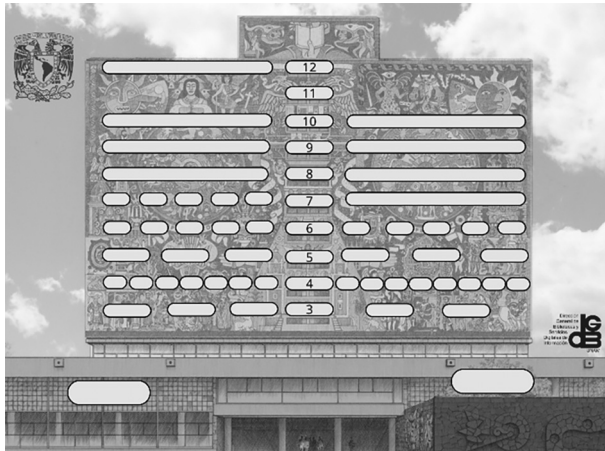
Fuente: Elaborado por los autores

Conoce tu biblioteca

Una de las actividades que implicaron un mayor reto fue la denominada “conoce tu biblioteca”. Utilizando una reproducción tamaño pizarrón de la Biblioteca Central, los participantes tenían que ordenar las letras que corresponden a cada clase principal del sistema LC de acuerdo a su ubicación dentro de la Biblioteca.

En esta actividad se considera el tiempo que tarda el equipo para ordenar todas las clasificaciones de manera correcta ya que, por sencillo que pudiera parecer, en realidad implica un conocimiento detallado de las colecciones y la estantería.

Ilustración 5. Actividad conoce tu biblioteca



Fuente: Elaboración de los autores

Conclusiones

El número de participantes y el entusiasmo demostrado permite afirmar que se logró, de forma satisfactoria, el cometido de reforzar el entrenamiento del personal bibliotecario que labora en la Biblioteca Central.

Resultó interesante observar cómo los participantes de forma autónoma identificaron sus áreas de oportunidad relacionadas con el procedimiento para la ordenación de material en estantería. En algunos de los casos incluso se pronunciaron por realizar con mayor frecuencia este tipo de actividades.

Ilustración 6. Cierre del rally



Fuente: Fotografía tomada por los autores

De igual manera, utilizar el juego como estrategia permitió fomentar una competencia sana, el trabajo en equipo y la comunicación como grupo. Esto conlleva a afirmar que la *gamificación* en el entrenamiento bibliotecario puede arrojar resultados interesantes para quien lo organiza y para quien lo recibe.

Más aún, al retomar los cuatro componentes en la *gamificación* señalados por Stott y Neustaedter (2013) para generar un ambiente de aprendizaje exitoso, podemos afirmar que para un *rally* de entrenamiento como el aquí planteado esos ingredientes inciden de forma significativa en la consecución de los objetivos. Por ejemplo: la *libertad para fallar*, dado que la intención nunca fue que los participantes resolvieran de forma perfecta los retos sino reconocer sus fortalezas y áreas de oportunidad; la *retroalimentación rápida*, mediante actividades cortas y precisas; la *progresión*, manteniendo la curva de interés al secuenciar los eventos en un orden previamente establecido a pesar de los ajustes que son necesarios al trabajar con equipos de trabajo y tratando de que con cada estación superada aumente el esfuerzo por concluir, y, por último la *historia*, donde en cada estación se entregaban insignias o claves para enganchar emocionalmente a los participantes y se sintieran motivados.

Así que, podemos concluir que cuando la motivación se trabaja de esta forma el rendimiento aumenta de manera significativa.

Finalmente, el realizar este ejercicio también arroja áreas de oportunidad para el equipo organizador del

rally, tanto a nivel de diseño de actividades como de logística y organización. Si bien se comprobó que fueron retos adecuados, acorde a las funciones del personal, para algunos participantes fueron fáciles de resolver. En tanto, para los participantes que identificaron alguna zona de oportunidad, estos no se sintieron agraviados por no tener un dominio tan amplio del tema como otros de sus compañeros. ■

Recomendaciones

Por su naturaleza y prestigio, la Biblioteca Central funge como el laboratorio de todo el Sistema Bibliotecario y de Información de la UNAM. En el caso de este proyecto, la experiencia obtenida permite extender su aplicación a todo el personal bibliotecario y también a otras sedes o bibliotecas del SIBIUNAM. Particularmente en periodos intersemestrales, cuando baja el aforo de usuarios, este tipo de actividades son fácilmente replicables a lo largo del tiempo; para ello es recomendable diseñar los materiales de tal forma que puedan ser reutilizables.

Ilustración 7. Resultados positivos del rally



Fuente: Fotografía tomada por los autores

De forma paralela, la realización de este proyecto es una invitación al uso de la técnica de *gamificación* en el entrenamiento del personal bibliotecario. Hacerlo de esta forma puede contribuir a una mejor apropiación de los conocimientos y al refuerzo de las habilidades de forma natural.

Finalmente, para el caso del Sistema Bibliotecario y de Información de la UNAM, notamos la conveniencia de establecer un entrenamiento cercano y constante que al mismo tiempo los mantenga motivados para desempeñar sus tareas cotidianas.

REFERENCIAS

- Almaraz, K. (8 de agosto de 2017). Recorre las bibliotecas de la CDMX con un divertido rally. *Más por más*. <https://www.maspormas.com/cultura/encuentra-los-libros-perdidos-rally/>
- Appleton, L. (2018). *Training and development for librarians: Why bother?* <https://www.elsevier.com/connect/library-connect/training-and-development-for-librarians-why-bother>
- Área, M. y González, C. De la enseñanza con los libros de texto al aprendizaje en espacios online gamificados. *Educatio Siglo XXI*, 33(3), 15–38. <https://doi.org/10.6018/j/240791>
- Armstrong, M. R., & Landers, R. (2018). Gamification of employee training and development. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 162–169. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12124>
- Boucher, T., Ballengee, M., & Flores, L. (2018). Choose Your Own Library Adventure: Gamifying Library Instruction and Training. LOEX conference proceedings 2018. Eastern Michigan University <https://commons.emich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=loexconf2018>
- Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. McGraw Hill, 2011. P.322
- Coveney, C. y Johnson, H. (s.f.). *Libopoly: introducing 'playful learning' to staff training and development at the ov*. [Reporte de experiencias]. <https://merciandcollaboration.org.uk/sites/default/files/publications/MC%202018-Coveney%20and%20Johnson%20Presentation.pdf>
- Crowe, S. y Sclipa, E. (2020). Games and gamification in academic libraries. Association of College and Research Libraries. <http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2453092&lang=en&site=eds-live>
- Deterding, S. (2015). The Lens of Intrinsic Skill Atoms: A Method for Gameful Design. *Human-Computer*

- Interaction*, 30(3-4), 294-335. <https://doi.org/10.1080/07370024.2014.993471>
- Dicheva, D., Dichev, C., Agre, G., & Angelova, G. (2015). Gamification in education: A systematic mapping study. *Educational Technology and Society*, 18(3), 75-88. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84938082996&partnerID=tZOtx3y1>
- Francisco Galisteo, S. (2020). Gamificación en la Empresa: Diseño y Aplicaciones. España: RA-MA S.A. Editorial y Publicaciones.
- Khan, A. and Masrek, M.N. (2017), "Training needs analysis based on mismatch between the acquired and required levels of collection management skills of academic librarians", *Collection Building*, Vol. 36 No. 1, pp. 20-28. <https://doi.org/10.1108/CB-06-2016-0012>
- Manonelles Marqueta, P., De Teresa Galván, C. Alacid Cárceles, F., Álvarez Medina, J., Del Valle Soto, M., Gaztañaga Aurrekoetxea, T., Gondra del Río, J., Luengo Fernández, E., Martínez Romero, J. L., Palacios Gil-Antuñano, N. (2016). Deporte recreacional saludable. Documento de consenso de la Sociedad Española de Medicina del Deporte (SEMED-FEMEDE). *Archivos de medicina del deporte. Órgano de expresión de la Sociedad Española de Medicina del Deporte*. https://archivosdemedicinadeldeporte.com/documentos/Gons_Dep_recre_salud.pdf
- Parry, J. (2008), "Librarians do fly: strategies for staying aloft", *Library Management*, Vol. 29 Nos 1/2, pp. 41-50.
- Rincón-Flores, E. (5 de julio de 2022). Gamificación, una estrategia didáctica más allá de la motivación. <https://transferencia.tec.mx/2022/07/05/gamificacion-una-estrategia-didactica-mas-alla-de-la-motivacion/>
- Sheldon, L. (2020). *The multiplayer classroom: Designing coursework as a game*. Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.1201/9780429285035>
- Shlenova, M. (2021). Gamification as a tool for increasing the learning efficiency of future librarians. *Visnik Harkivs'koj deržavnoj akademii kul'turi*, 59, 53-58. <https://doi.org/10.31516/2410-5333.059.05>
- Stott, A. y Neustaedter, C. (s.f.). Analysis of gamification in education. <http://clab.iat.sfu.ca/pubs/Stott-Gamification.pdf>
- Swiatek, C y Gorsse, M. (2016). Playing games at the library: seriously? *Liber quarterly: The journal of the Association of European Research Libraries*. 26(2), 83-101. <https://doi.org/10.18352/lq.10161>
- Tecnológico de Monterrey. Escuela de Humanidades y Educación. (5 de noviembre de 2018). *Rally Bibliotec Diviértete conociendo los servicios que ofrece la biblioteca*. <https://escueladehumanidades.tec.mx/ehe/news/rally-bibliotec-divi%C3%A9rtete-conociendo-los-servicios-que-ofrece-biblioteca>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2019). *Rally académico cultural*. <https://www.uaem.mx/vida-universitaria/actividades/rally-academico-cultural>
- Vázquez Tapia, R. (27 de mayo de 2011). *Los rally's virtuales de la biblioteca virtual de la U.A.S.L.P.* [Reporte de experiencias]. 5ta Reunión de intercambio de experiencias, Saltillo, Coahuila, México. <https://slideplayer.es/slide/13453464/>
- Victoria Gutiérrez, S.J. (s.f.). *Contribución del catalogador a la profesión bibliotecaria*. [Reporte de experiencias]. Conferencia regional sobre Catalogación y Seminario sobre Servicios de Información, San Luis Potosí, México. <https://goo.su/GuuyU>
- Werther, W. B. y Davis, K. *Administración de recursos humanos: gestión del capital humano (7a. ed.)*, McGraw-Hill Interamericana, 2014. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliodgbmhe/detail.action?docID=3217362>.

OTRAS OBRAS CONSULTADAS

- Jiménez, A.; Hillier-Fry, C.; Diaz, J. (2008). Gestión del talento: una estrategia diferenciada para un entorno global. En: Harvard Deusto Business Review. Ediciones Digitales Deusto. Referencia n.3285. www.e-deusto.com/buscador/empresarial
- Rodríguez, J.; Morales, A. (2008). La capacitación en las organizaciones modernas. En Punto de Vista. Synthesis 48, Revista de la Universidad Autónoma de Chihuahua. http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2009/04/27/La%20capacitaci%C3%B3n%20en%20las%20organizaciones%20modernas.pdf