



**Universitat**  
de les Illes Balears

Facultad de Educación

---

GAMIFICACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN  
DE PERSONAL A TRAVÉS DE METODOLOGÍAS  
COMO EL '*ESCAPE ROOM*'.

Trabajo Final de Grado (TFG)

Miranda García Diago

Universidad de las Islas Baleares

2020-2021

## Índice.

<b>Objetivos y metodología de búsqueda bibliográfica.</b>	3
<b>Introducción.</b>	4
<i>Localización.</i>	5
<i>Temática.</i>	6
<i>Misión.</i>	6
<i>Puzles.</i>	6
<i>Estructura.</i>	7
<i>Número de participantes.</i>	8
<i>Duración.</i>	9
<i>Perfiles.</i>	9
<i>Gamemaster.</i>	10
<i>Normas.</i>	10
<b>Transferencia a la vida real.</b>	11
<b><i>Escape Room</i> en el mundo de los Recursos Humanos.</b>	13
<b>Empresas que se han sumado a la gamificación.</b>	15
<b>Modelo para la creación de un <i>Escape Room</i> para la selección de un/una pedagogo/a mediante la Realidad Virtual.</b>	15
<i>Fundamentación.</i>	16
<i>Planificación del proyecto.</i>	17
<i>Objetivo general</i>	20
<i>Objetivo específico.</i>	20
<i>Metodología.</i>	20
TABLA 1. Puntuación y porcentaje de las competencias observadas en los diferentes portales web, con datos tentativos y aproximados.	22
TABLA 2. Puntuación y porcentaje de las competencias observadas en los diferentes portales web, con datos tentativos y aproximados.	23
GRÁFICO 3. Representación circular de las competencias más demandadas, con datos tentativos y aproximados.	24
<i>Propuesta de diseño del escape room.</i>	24
FIGURA 4. Modelo canvas para la realización de un escape room para seleccionar a un/una pedagogo/a.	25
TABLA 5. Desarrollo del escape room.	27
TABLA 6. Lista de materiales necesarios y presupuesto, con datos tentativos y aproximados.	28
TABLA 7. Relación entre competencias y acciones a desarrollar.	29
<b>Discusión.</b>	31
<b>Líneas de investigación futuras.</b>	33
<b>Referencias bibliográficas.</b>	34

## **Objetivos y metodología de búsqueda bibliográfica.**

### **Objetivo general**

Este trabajo tiene como principal objetivo la adquisición de un mayor conocimiento acerca de mecánicas lúdicas y de gamificación para procesos de selección, como puede ser el ‘*escape room*’. Para ello, se plantean cuatro objetivos específicos.

### **Objetivo específico.**

- Analizar cuáles son las distintas metodologías existentes para gamificar los procesos dentro de las organizaciones.
- Conocer las características de la gamificación, centrado sobre todo en el ‘*escape room*’.
- Conocer los tipos de *escape room*.
- Exponer modelos de *escape room* que promuevan la motivación de los trabajadores dentro de su puesto de trabajo.
- Analizar ventajas y desventajas de gamificar los procesos de selección de personal.
- Encontrar una manera de potenciar y descubrir habilidades sociales de los individuos.

Para poder determinar tanto el objetivo general como los específicos de este trabajo se ha utilizado la metodología SMART. Según Fische, Ferreira, Fernandez y Tassara en 2018, dicha metodología “se trata de un acrónimo para explicar el paso a paso de la hoja de ruta para la definición de objetivos” (p.7). Dentro del acrónimo de SMART se contemplan los siguientes conceptos: “*Specific* (Específico), *Measurable* (Medible), *attainable* (alcanzable), *Relevant* (relevante) y *time bound* (temporal)” (p.7).

## **Metodología de búsqueda de información.**

Para poder alcanzar los objetivos anteriormente planteados, se realizó una búsqueda exhaustiva a través de diferentes plataformas. Entre estas plataformas, se encuentran *Dialnet*, *Google Académico* y *Research Gate*. La elección de dichas plataformas se ha hecho en base a que se trata de algunos de los mayores portales bibliográficos existentes.

En un primer momento, se hizo un cribado inicial bajo las palabras clave de ‘*escape room*’, ‘salas de escape’ y ‘procesos de selección’. Cuando se llegó al punto de saturación literaria, se empezó a seleccionar los documentos que podían aportar información al trabajo y los que no, pese a que de muchos de ellos se ha podido extraer información como definiciones o aspectos clave.

Una vez en este punto, con los documentos seleccionados, se procedió a empezar el trabajo.

## **Introducción.**

Previo a empezar a adentrarnos en el mundo de los juegos de escape, se considera necesario retroceder y encontrar el significado y la trayectoria de este tipo de juego.

Según Miller (2015), el concepto de ‘*escape room*’ surgió en 2007 en Japón, llegando algunos años después a Europa del Este (2011) y a EEUU (2012). Una vez aquí fue cuando el concepto empezó a crecer.

Entendemos el *Escape Room* (ER) como “Juegos de equipo de ‘acción en vivo’ en los que los jugadores descubren pistas, resuelven acertijos y realizan tareas en una o más salas para lograr un objetivo específico, por lo general, escapar de la sala, en un tiempo limitado” (Nicholson, 2015: 1, citado en Soares y Sánchez, p. 102, 2020). Es decir, desde una visión global, se trata de una transformación de los juegos tradicionales hacia una dinámica de carácter experiencial, combinando diferentes elementos y dando lugar a diferentes tipos de *Escape Room*, los cuales comparten un objetivo similar (Soares y Sánchez, 2020).

Por otro lado, Diago y Ventura-Campos (2017) entienden el ER como “una dinámica de aventura real ambientada normalmente en una habitación, en la que los participantes han sido encerrados previamente y de la que deben escapar. Deben resolver enigmas, juegos, o acertijos para conseguir el objetivo final: escapar de la habitación” (p.35).

Estos juegos cuentan con actividades, temáticas y características, pese a que el modo de juego es el mismo en todos los ER: salir de una sala.

Existe mucho misterio previo a la entrada en el escape room. Se crea como una tensión en los jugadores, ya que no saben qué les puede estar esperando al otro lado de la puerta. El tipo de juego suele ser siempre el mismo. Los jugadores empiezan callados y actúan lentamente, pero al poco tiempo la emoción se apodera del equipo y se empiezan a exaltar por descubrir nuevos acertijos o por ir avanzando en la historia (Nicholson, 2016).

### *Localización.*

El primer punto a tener en cuenta a la hora de realizar un ER es la localización. La localización es el lugar donde se va a llevar a cabo la actividad. La ambientación de esta localización suele ser estática (dos o tres temáticas por localización o por lugar de ER), pese a que también existen los formatos de ER que se puede trasladar a diferentes lugares y, por lo tanto, también se podría llegar a modificar la temática de este.

Por otro lado, también existen los ER que rondan en base a un único objeto (una maleta, por ejemplo). Pese a esto, el aspecto de localización no es tan ‘importante’ en el momento en que se considera la realidad virtual, que permite al sujeto o sujetos trasladarse a otro lugar sin tener que moverse (Soares y Sánchez, 2020). Además, se puede contar con diferentes localizaciones, ya que se puede empezar en una sala que tenga una puerta que lleve hacia otra habitación ambientada totalmente diferente. Esto es lo que hace que la complejidad vaya creciendo y el interés de las personas jugadoras también (Nicholson, 2016).

### *Temática.*

Por otro lado, otra de las características que se encuentran dentro de los ER es la temática. La temática es el hilo conductor del propio *escape room*.

Esta temática orienta el ER hacia un tipo de contenido en concreto, ya sea de una temática más fantástica, basada en algún crimen o en la historia tanto medieval, egipcia, etc. Este factor permite ambientar todo el ER en base a un tema central, consiguiendo así que el sujeto o los sujetos que participen en él se sientan involucrados en la historia y lo vivan desde dentro, aislándose durante el tiempo que dure el ER de todo lo que pueda pasar fuera, además de favorecer su motivación (Soares y Sánchez, 2020).

Dicha temática va acompañada de diferentes objetos o accesorios que permiten que la experiencia sea más real (Soares y Sánchez, 2020). En los ER, hasta el objeto que parece tener menos valor puede ser útil para poder salir de la sala. Para poder identificar qué objetos forman parte del puzzle hacia la salida y cuáles no, suelen estar marcados con ‘prohibido’.

### *Misión.*

Por otro lado, es muy importante hacer partícipes a los jugadores sobre la importancia de la misión. La misión es aquello que el equipo debe conseguir dentro del *escape room*, y les orienta para saber qué tienen que hacer y sobre qué línea tienen que seguir (Morilla, 2019).

### *Puzles.*

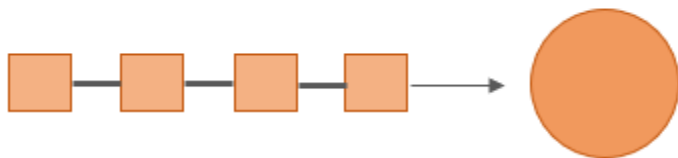
No es posible entender los ER ni poder desarrollarlos sin tener en cuenta los puzles.

Los puzles son los diferentes acertijos y pruebas que se encuentran dentro de esta dinámica (Soares y Sánchez, 2020). Todo el ER se basa en estos puzles, ya que es a través de estos y de su resolución como se avanza dentro del mismo y se va llegando hacia el final, hasta conseguir salir de la sala. Estos puzles, según Wiemker e.t al. (2015), cuentan con una estructura basada en tres partes: el reto a resolver, la solución y la recompensa. Por otro lado, existen tres tipos de puzles:

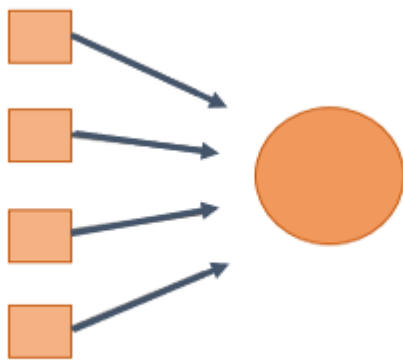
- Aquellos que ponen a prueba el ingenio - *puzles mentales*.
- Aquellos en los que es necesario llevar a cabo actividad física para que puedan ser resueltos - *puzles físicos*.
- Aquellos en los que para poder llegar a la resolución del mismo es necesario haber resuelto otros previamente - *meta-puzles*.

#### *Estructura.*

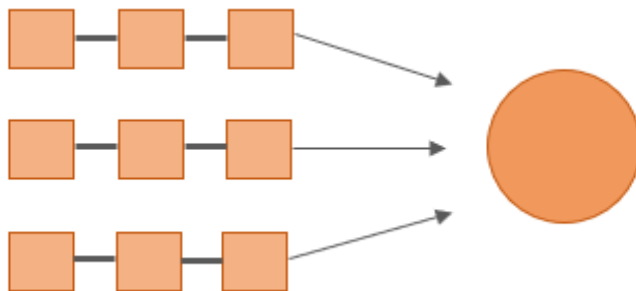
Haciendo referencia a la estructura del propio ER y de los puzles en sí, existen tres tipos (Conelly, Burbach, Kennedy y Walters, 2018):



*Estructura lineal*, en la cual la solución de un puzzle da paso al siguiente.



*Estructura abierta*, en la cual no hay un orden preestablecido y, por lo tanto, es el sujeto el que decide cómo avanzar.



*Estructura multilineal*, en la cual varias puzles lineales se pueden resolver de forma paralela.

Complementarias a estas estructuras, Nicholson (2015) las amplía añadiendo los ‘modelos híbridos’. Estos modelos híbridos engloban las estructuras anteriores y las mezclan, formando una pirámide.

#### *Número de participantes.*

Otra de las características a tener en cuenta para poder crear un buen ER es el número de participantes que la actividad permite. Lo habitual es que los participantes de un ER rondan entre 2 y 8 personas. Esto se considera un factor limitante, debido a que no suelen poder participar grupos demasiado numerosos (Soares y Sánchez, 2020).



### *Duración.*

El tiempo de duración de un ER suele rondar los 60 minutos, pese a que previamente el servicio encargado de realizar el ER hace una pequeña introducción de aquello que se puede encontrar dentro de la sala y de cuál será la temática a la que se van a enfrentar. Este tiempo es decisivo porque, además de marcar el principio y el final de la actividad, ejerce presión en el grupo, ya que cuentan con un cronómetro con una cuenta atrás que les permite saber cuánto tiempo les queda para poder salir de la sala (Soares y Sánchez, 2020).

Este tipo de metodologías, lúdicas, han ido evolucionando poco a poco hasta llegar a ganar la presencia con la que cuentan actualmente tanto a nivel educativo, de empresa como simplemente lúdico. Además, estas metodologías permiten incorporar el juego a ámbitos en los que no es usual encontrarlo. En este caso, los ER están centrados en la selección de personal, lo cual permite observar en las personas habilidades y destrezas que a simple vista o a través de una entrevista no se podría observar (Soares y Sánchez, 2020).

### *Perfiles.*

Además de la estructura del propio *escape room*, dentro de la misma intervienen muchos otros factores. En cuanto al equipo que participa en la actividad a desarrollar, pese a que cada persona es un mundo y cada uno actúa de manera diferente, comúnmente se encuentran cuatro tipos de perfiles (Morilla, 2019):

- *Killers*. Se trata de los jugadores que están dispuestos a hacer lo que sea por ganar. Las cualidades que les definen son la dinamización y la motivación.
- *Conseguidores*. Se trata de aquellos jugadores que luchan hasta conseguir el objetivo (en este caso, salir de la sala). Las cualidades que les definen son la perseverancia y la motivación.
- *Exploradores*. Se trata de aquellos jugadores a los cuales les motiva el hecho de superar el reto pero lo suelen hacer a su manera.

- *Socializadores*. Se trata de aquellos jugadores que se interesan por la dinámica del grupo más allá que por el propio *escape room*. Las cualidades que le definen son la coordinación y la motivación.

#### *Gamemaster.*

Por otro lado, es importante tener en cuenta la figura del *Gamemaster*. El *Gamemaster* es aquella persona que se encarga de explicar previamente en qué consiste la sala de escape, los materiales de cada etapa y cuánto tiempo tienen para realizar la actividad. Su papel, generalmente, consiste en dar una explicación previa y en renovar el montaje para el siguiente grupo (Morilla, 2019).

El gamemaster puede tener diferentes papeles dentro de un ER. Por un lado, puede estar fuera de la sala y monitorear la actividad por medio de skype, cámaras, etc. Por otro lado, puede estar dentro pero escondido, o dentro y visible, como un personaje (Morilla, 2019).

El gamemaster es la persona encargada de dar las pistas. Estas pistas pueden ser pedidas de diferentes maneras dependiendo del ER. Suele haber un número limitado de pistas y deben de pedirse siempre y cuando esté todo el grupo de acuerdo (Morilla, 2019).

#### *Normas.*

Por último en cuanto a la estructura del ER, es importante tener en cuenta que existen ciertas normas que los jugadores deben respetar una vez que se encuentren dentro del mismo. Estas normas varían en función de la sala y de la temática a la que vaya dirigida, pero de forma general, las normas suelen consistir en lo que pueden o no pueden hacer y tocar, cuánto tiempo tienen, si pueden pedir o no pistas, si pueden usar o no su tecnología y evitar la fuerza bruta (Morilla, 2019).

La gamificación, hoy en día, permite aprovechar recursos que en situaciones normales no se utilizarían dentro de según qué ámbitos. Permite introducir el juego a espacios como la educación, el ámbito social o el ámbito empresarial, con la finalidad de conseguir motivar a la persona receptora y hacerla partícipe de la propia actividad. No únicamente se aprende en entornos educativos, sino que la gamificación permite trasladar el entorno de aprendizaje a otros ámbitos (Puyalto, 2018).

Kapp (2012) argumenta que el hecho de introducir la gamificación a entornos en los cuales no suele estar incluida permite estimular tanto la competencia entre los sujetos como la cooperación entre jugadores, ya que si no actúan de manera conjunta no podrán salir de la sala. Esta argumentación queda expuesta en el estudio realizado por Villalustre y Moral, en 2015. El estudio se basaba en la comparación de dos situaciones iguales, una recreada de manera lúdica (a través de un contexto gamificado) y otra recreada de manera real, sin ningún tipo de gamificación. Tras un cuestionario realizado al alumnado, se pudo observar cómo aquellas personas que habían participado en la parte lúdica habían adquirido mayores competencias, motivaciones y satisfacción que aquellas que lo hicieron de manera tradicional.

### **Transferencia a la vida real.**

Como exponen Conelly, Burbach, Kennedy y Walters, en 2018, los *escape room* incorporan la simulación a través del juego, dentro del aprendizaje. Esto genera que, durante esta simulación, los/las participantes puedan verse envueltos en diferentes actividades y que a raíz de esta dinámica tengan la posibilidad de probar sus habilidades dentro de diferentes ámbitos, ya que al ser una dinámica adaptable a diferentes contextos, podría probar diversas actividades. Estas dinámicas favorecen, principalmente, el trabajo en equipo.

Al igual que sucede cuando se realizan las prácticas curriculares durante el grado, el participar dentro de un *escape room* favorece el saber sí la temática y el ambiente agrada a la persona y si es posible que se desarrolle correctamente dentro de él. Para las personas que estudian enfermería, es una buena forma de practicar y de verse adentrados en la situación sin que esta sea real (Conelly, Burbach, Kennedy y Walters, 2018).

Además, la sociedad se encuentra en constante contacto con metodologías de gamificación y ludificación, en aspectos tan sencillos como las tarjetas de puntos en el supermercado y la obtención de descuentos (Sierra y Fernández, 2019).

Es importante destacar el valor que tendría la aplicación de metodologías como el *escape room* en entornos como la educación o el ámbito laboral, ya que además del desarrollo de la persona permite el fomento de la motivación de los participantes y que el aprendizaje se centre en el usuario, siendo este partícipe del mismo (García, 2019).

La sociedad avanza, y a medida que avanza es necesario que también avancen y se actualicen las formas de aprender y enseñar, para que sea acorde a las necesidades de los usuarios y de la sociedad (García, 2019).

A nivel ilustrativo, es importante destacar un *escape room* organizado para el aula universitaria, en este caso para el grado de Educación Social. En dicho proyecto, se encargaron de unificar nuevas tecnologías y nuevas metodologías a través de un *escape room* que contemplase las TIC como estrategia central. Para ello, contaban con diferentes pistas y recompensas. Se argumenta que el uso de nuevas tecnologías promovió, a su vez, que la gamificación se pudiese especializar y digitalizarse. Se comprobó la eficacia de esta actividad a través de la revisión de los blogs de los alumnos durante la semana de desarrollo de la actividad. En relación con dicho *escape room*, la mayoría de los estudiantes que participaron se refirieron a la actividad con una valoración positiva (Sierra y Fernández, 2019).

Es por esto por lo que se considera un aspecto clave la transferencia de la gamificación y los aspectos lúdicos a entornos como la educación y el ámbito laboral, entre otros.

## ***Escape Room* en el mundo de los Recursos Humanos.**

Talento. Esto es lo que las empresas buscan en las últimas décadas.

El talento es definido "como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación" (Lozano, 2007, p.147).

Para conseguir este talento ha surgido una nueva tendencia: Recruitainment. Es decir, la suma de reclutamiento y entretenimiento. En definitiva, esta tendencia busca la introducción de elementos lúdicos en ámbitos para los cuáles no suele estar dirigido, con la intención de propiciar la motivación, la implicación y la diversión (CIPE, 2020).

Dentro de este talento, las empresas se están fijando actualmente en las llamadas *soft skills* (habilidades blandas), las cuales engloban los aspectos más sociales de la persona y que, por lo tanto, se pueden observar cuando estas se ponen en contacto con otras personas, como sucede en los ER (CIPE, 2020). Tania Delgado, directora de Recursos Humanos de Ayanet, argumenta que: "capacidad de adaptación al cambio, flexibilidad, iniciativa, compromiso...son algunas de las soft skills que marcan ya la diferencia entre un candidato y otro en los procesos de selección de talento de las empresas" (Delgado, 2020).

¿Cómo introducimos los elementos de juego dentro de los procesos de selección? Esto es un proceso que actualmente ya se está llevando a cabo con diferentes estrategias o actividades como son los videojuegos, los juegos de rol o, en este caso, los *escape room* (CIPE, 2020).

Las empresas buscan cada vez más a candidatos que se ajusten de manera más precisa al puesto de trabajo. Es por esto por lo que, según Infoempleo (2019), los *Escape Room* están ganando presencia en los procesos de selección de personal, ya que este tipo de actividad permite ver cómo se desenvuelven los aspirantes en situaciones reales, relacionadas con el puesto de trabajo al que están optando. Además, permite ver cómo trabajan en equipo, cualidad muy valorada actualmente en el mundo laboral, resolviendo junto a sus compañeros diferentes enigmas y pruebas (modelo currículum .net).

Los ER se aplican después de haber seleccionado a aquellos candidatos que se consideran óptimos para el puesto, sustituyendo o complementando la entrevista personal hacia los mismos. Se trata de reunir a los potenciales candidatos en una sala con un objetivo común: conseguir resolver el misterio y salir de la sala (Infoempleo, 2019).

Esta actividad permitirá hacia la persona responsable del proceso de selección observar aspectos que no podría observar a través de una entrevista, ya que mediante los ER se puede observar a las personas tal y como son, además de cómo se desenvuelven en situaciones nuevas y que no habían experimentado antes (Infoempleo, 2019).

Por otro lado, esta actividad lúdica permitirá a la persona de RRHH (Recursos Humanos) observar cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de cada candidato para, en caso de ser la persona elegida, reforzar aquellos aspectos en los que se ha observado menos potencialidad y desarrollar aún más aquellos con los que ya cuenta (Infoempleo, 2019). También permitirá observar cuáles son los roles y comportamiento naturales de cada persona dentro de un grupo, ya que es muy difícil (según explica Diego Marcos, CEO de Coco Room) mantener una careta en una situación en la que la intriga y la incertidumbre se apoderan de la persona.

Pese a esto, existen diferentes ventajas y desventajas a la hora de llevar a cabo los procesos de selección mediante técnicas de juego. Entre las ventajas, se encuentran aspectos como que es más sencillo observar las habilidades de la persona y sus cualidades innatas, la persona que participa puede saber si la empresa le interesa y concuerda con aquello que está buscando y, además, motiva tanto al reclutador como a la persona que presenta su candidatura. Por otro lado, entre las desventajas existentes, se encuentran aspectos como la propia novedad del concepto. Las cosas nuevas asustan y si no se dominan asustan aún más. Es por ello por lo que algunas empresas se encuentran reacias a este tipo de actividades (CIPE, 2020).

## **Empresas que se han sumado a la gamificación.**

Pese a la novedad de la dinámica, existen empresas que ya han incorporado este tipo de técnicas a sus procesos de selección. Entre ellas, Kiabi es conocida como una de las empresas involucradas en la introducción de técnicas de gamificación en la selección de personal. Kiabi fue la empresa encargada de reunir a más de 500 candidatos/as previamente seleccionados, con la opción de asistir al evento con una persona cercana (ya sea familia, amigos/as, etc.), con la finalidad de promover el espíritu familiar. El objetivo de esta dinámica se basaba en encontrar a la persona que más se adecuase a los valores que defiende la empresa. Se evaluaba, entre otras cosas, los rasgos de comportamiento necesarios para poder desarrollar de manera exitosa el puesto ofertado. Según argumenta la persona responsable del proceso, su intención consiste en evaluar personas y no currículums, por lo que apuestan por dinámicas como el *Escape Room*. Esta dinámica recibe el nombre de “*The Kiabi Job Experience*” (RRHH Digital, 2017).

Por otro lado, además de existir empresas que ya se han sumado a este movimiento, como Kiabi, existen *escape rooms* que ofrecen la opción de llevar a cabo un proceso de selección de personal a través de su empresa. Es decir, empresas dedicadas a los *escape rooms*, como por ejemplo *Next Door*, ubicada en Madrid, ofrecen sus instalaciones y sus *escape rooms* para llevar a cabo selecciones de candidatos/as. De esta manera, la persona responsable de RRHH tiene la oportunidad de observar las habilidades de cada candidato/a junto al *Gamemaster* (Next Door).

## **Modelo para la creación de un *Escape Room* para la selección de un/una pedagogo/a mediante la Realidad Virtual.**

Se pretende la creación de un modelo de *Escape Room* que permita a las personas responsables de RRHH de cualquier empresa o entidad el tener una técnica de selección de personal que permita ver todas las habilidades con las que cuentan las personas candidatas. En este caso, haciendo referencia al grado en el cual ha surgido la idea, el modelo va enfocado a la selección de un pedagogo.

### *Fundamentación.*

El interés por esta temática nace en el seno de la carrera de Pedagogía. A lo largo del grado se presentan diferentes metodologías y formas de dinamizar el proceso de enseñanza - aprendizaje con la finalidad de dotar a los alumnos para ser capaces de luchar contra el modelo de enseñanza tradicional, basado en enseñanzas universales, impartidas por un profesor y aprendidas por un sujeto pasivo como es el alumno. Es por ello por lo que surge este trabajo, con la finalidad de llevar a cabo aquellas metodologías que se enseñan a lo largo del grado.

Se hace necesario destacar que los procesos de enseñanza y aprendizaje no se dan únicamente en la escuela, sino que la pedagogía engloba otros ámbitos como son el social o el laboral. En este caso, el trabajo se va a centrar en el ámbito laboral.

No solo se aprende en la etapa escolar o superior, sino que a lo largo de la vida laboral también se aprende y se forma a las personas, y se considera necesario hacerlo desde metodologías innovadoras y que permitan al trabajador/a desarrollarse plenamente y poder hacer su trabajo de manera cómoda y adecuada.

En una época marcada por una pandemia mundial, donde ha ganado presencia factores como la desmotivación y la incertidumbre, se hace necesario darle importancia a aspectos como la dinamización y la innovación. Es por esto por lo que el propósito de este trabajo se ha basado en conseguir darle la importancia necesaria a la dinamización de procesos de selección, ya que la sociedad avanza y demanda aspectos y cualidades diferentes a las que se demandaban anteriormente, e igual que las personas se deben de adaptar a los cambios, los procesos de selección se deben de adaptar a las nuevas exigencias de los puestos de trabajo.

Aquello que actualmente demandan las empresas es el talento, y el talento se observa en base al uso de nuevas metodologías, que permitan al trabajador/a concebir el trabajo como un espacio de disfrute que le permita aprender durante el proceso y no como algo negativo.



Saber trabajar en equipo, ser una persona proactiva y tener capacidad de decisión son algunos de los aspectos que demandan las empresas actualmente, y la gamificación es una buena metodología para observar si el/la trabajador/a cuenta con dichas habilidades o, por el contrario, si cuenta con otras válidas para el puesto.

### *Planificación del proyecto.*

Para poder crear un modelo de ER que se adecúe a las necesidades del destinatario, es necesario que este se adecúe al contexto. En este caso, existen dos contextos a los que va destinados este modelo. Por un lado, el ámbito de RRHH, ya que es en este en el cual se enmarcará, favoreciendo el uso de una técnica de gamificación para poder captar aquello que demandan las empresas y las entidades actualmente. Por otro lado, también se enmarcará en el ámbito de la pedagogía, ya que irá destinado a la selección de personas pedagogas afines al puesto.

El hecho de que se haya limitado el proyecto al ámbito de la pedagogía viene determinado por la poca presencia con la que cuentan tanto las personas pedagogas como el propio grado de pedagogía. En un época marcada por una pandemia mundial, donde han surgido (de forma obligada) nuevos modelos de enseñanza - aprendizaje, se hace necesario reforzar el papel del/ de la pedagogo/a y darle el valor que merece.

Dentro del mismo, será necesario contar con varias personas con diferentes roles. Por un lado, personas participantes del proceso de selección y, por otro lado, personas responsables de la elección del candidato. Además, para la elaboración del *Escape Room* será muy importante la figura del '*Gamemaster*', ya que es la persona que se encarga de explicar la dinámica, dar las pistas durante el juego y dar un feedback final.

El *Escape Room* se enmarcará dentro de una sala conectada con varias habitaciones, donde se llevará a cabo toda la dinámica y se tendrán que completar diferentes actividades.

La dinámica en sí contará con un tiempo de 60 minutos, pese a que se debe tener en cuenta el espacio de comentarios iniciales y finales, con una totalidad de 90 minutos. Pese a que el *Escape Room* dure ese tiempo, el papel de la persona responsable de RRHH va mucho más allá de los 90 minutos.

En primer lugar, se debe tener muy claro cuáles son los aspectos por valorar dentro del puesto de trabajo, es decir, qué es aquello que se espera de la persona candidata. Una vez que se tiene clara la definición del puesto de trabajo, se empieza a hacer una criba de las personas que se han presentado al puesto de trabajo, a través de diferentes portales como pueden ser *LinkedIn*, *Infojobs*, *JobToday*, etc. Dichos portales se han seleccionado en función de cuáles son aquellos que más repercusión y presencia tienen hoy en día en la sociedad, para poder obtener la información más detallada y real posible. Cuando se tiene seleccionadas a las personas con un potencial destacable en relación con el puesto de trabajo, es cuando se realiza la dinámica y se observan las cualidades personales, las habilidades y las virtudes. Esto permite observar más allá de lo que se podría observar a través de una entrevista. El último paso consiste en seleccionar a la persona idónea para el puesto, en función de aquello que ha demostrado en cuanto a la relación con el equipo, el rol que toma en el grupo y cómo responde ante los problemas, entre otras variables a observar.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la técnica a emplear sería el *Escape Room*, ya que se considera la herramienta idónea para la observación de los/as candidatos/as en un ambiente natural, donde se puedan desenvolver y demostrar sus habilidades innatas y aprendidas.

Esta técnica se llevaría a cabo en una única etapa, pese a que, como ya se ha explicado anteriormente, existen diferentes aspectos y etapas que se deben tener en cuenta por parte de la persona responsable de RRHH.

Los medios e instrumentos necesarios para la realización de este *Escape Room* serían aquellos necesarios para ambientar la sala en cuanto a la temática escogida. En este caso, se ambientaría la sala en base a una situación real en la que se podría ver envuelto un pedagogo, ya sea a nivel de centro escolar (cómo iría resolviendo enigmas hasta llegar al final, por ejemplo en una situación de un niño con una afección crónica como el *TDAH*) como a nivel de RRHH (viéndose envuelto, por ejemplo, en una situación en la cual debe de seleccionar a una persona idónea para el puesto, o formar a un grupo de personas en cuanto a igualdad).

Podría llegar a resultar interesante el hecho de añadir dentro de esta técnica el uso de Realidad Virtual, permitiendo así la adaptación de la dinámica a cualquier espacio sin tener que hacer uso de diferentes materiales, ya que bastaría únicamente con las gafas de realidad virtual. Pese a las ventajas que podría conllevar su uso, se cree que también conllevaría desventajas como la pérdida del trabajo en equipo.

Para poder evaluar este modelo se llevaría a cabo una propuesta de evaluación similar a la llevada a cabo en el proyecto 'Amelio'. Amelio consiste en un *escape room* multijugador, la cual se combina con realidad virtual y, a su vez, con una fuerte presencia física y una potente interacción social. La mecánica de este *escape room* consiste en una colonia extraterrestre en la cual se encuentran encerrados tres participantes y deben de reparar una fuente de alimentación para poder salir. Para poder comprobar la eficacia de este *escape room* en cuanto a la cohesión de equipo, se creó un cuestionario previo y un cuestionario posterior al juego con la intención de dar respuesta a las siguientes preguntas (Warmelink et al. 2017):

- ¿Existe un aumento de cohesión grupal después de haber participado en el *escape room*?
- ¿La cohesión de grupo está relacionada con factores como el género, la edad, el país...?
- ¿La cohesión de grupo está relacionada con factores como el desafío, la usabilidad, la jugabilidad...?
- ¿La cohesión de grupo está relacionada con la dinámica grupal (empatía, eficacia colectiva, etc)?

Una vez finalizó la dinámica, se pasaron los cuestionarios posteriores al juego y se sacaron conclusiones en cuanto a la medición de la cohesión grupal (Warmelink et al. 2017).

La intención de este modelo de escape es crear un método de evaluación similar al de Amelio, en el cual se pase a los participantes unos cuestionarios previos a la dinámica en los cuales consten diferentes variables a evaluar, con la finalidad de comprobar si el valor de esas variables cambia una vez finalizada la dinámica. Con este tipo de evaluación se podría comprobar cualquier tipo de factor, ya que es extrapolable a cualquier tipo de pregunta y, por lo tanto, se podría medir cualquier tipo de variable (Warmelink et al. 2017).

En cuanto a los objetivos tanto generales como específicos del modelo de ER, cabe destacar que disciernen de los objetivos propio de este proyecto de TFG:

#### *Objetivo general*

Basándonos en los objetivos SMART, este modelo tiene como principal objetivo la realización de un prototipo de *Escape Room* que se pueda aplicar en la selección de personal.

#### *Objetivo específico.*

- Establecer unos criterios acordes a los objetivos del modelo.
- Crear un modelo que pueda aplicarse a la selección de personal para diferentes empresas o entidades.
- Conocer las características del *escape room* para poder realizar un *escape room* fundamentado científicamente.
- Revisar la literatura existente en cuanto a la gamificación y los diferentes tipos de 'escape room'.
- Exponer un modelo de *escape room* que permita encontrar una manera de potenciar y descubrir habilidades sociales de los individuos.

#### *Metodología.*

Acorde con los objetivos tanto específicos como generales que se han planteado anteriormente, y con la intención de implementar el uso del *escape room* a ámbitos en los que no suele tener presencia como la selección de personal, se ha determinado un perfil concreto en base al cual irá destinado este modelo de dinámica. El perfil elegido para el cual se va a crear este modelo es el de un/una pedagogo/a.

El método seleccionado para poder llevar a cabo este modelo de *escape room* es el de investigación cualitativa, a través de la observación de multitud de ofertas en diferentes portales existentes, escogiendo los portales más representativos y utilizados a día de hoy, para poder contemplar cuáles son las cualidades demandadas actualmente y poder crear un modelo que evaluase dichas competencias. Una vez se llegó al punto de saturación teórica, en el cual por mucho que se siguiese obteniendo información las variables no aumentaban, se procedió a calcular cuáles eran las habilidades más demandadas y cuáles menos.

El procedimiento para llevar a cabo esta recolecta ha sido el siguiente.

Para poder elaborar el modelo de *escape room*, el primer paso fue hacer un análisis sobre las candidaturas existentes en los diferentes portales que se consideran relevantes, con la finalidad de establecer cuáles son las cualidades que más demandan hoy en día las empresas para la selección de un/una pedagogo/a. Los portales en los cuales se revisaron dichas candidaturas fueron *Infojobs*, *Job Today*, *Adecco* y *Linkedin*. Dichos portales fueron escogidos en base a que son aquellos que más presencia e importancia tienen a día de hoy en nuestra sociedad, por lo que nos permitirá obtener una información más precisa y real. Estas búsquedas se realizaron a día 3 de mayo de 2021. Una vez revisadas un total de 25 ofertas publicadas en España, se realiza un cálculo de cuáles son las cualidades más demandadas y se representan en la tabla 1.

Tras haber revisado y evaluado las 50 ofertas publicadas, se establecieron cuáles eran las cualidades más demandadas por las empresas actualmente. El requisito más demandado es el de poseer competencias digitales (50%) que les permitan la creación de nuevas metodologías o la habilidad de trabajar a través de herramientas digitales. Otro requisito que se repite en las diferentes ofertas es el de poseer habilidades comunicativas (38%) que le permitan fomentar diferentes aspectos en cuanto a la persona a la que se dirige y comunicarse de manera adecuada. Existen otros requisitos que, aunque no se repiten con la misma frecuencia, también tienen presencia en las 50 ofertas revisadas, como son el inglés (24%), la capacidad de trabajo en equipo (30%), la capacidad de planificación y organización (20%) y la capacidad resolutive (18%).

TABLA 1. Puntuación y porcentaje de las competencias observadas en los diferentes portales web, con datos tentativos y aproximados.

Competencias	Puntuación	Porcentaje
Herramientas digitales	25	50%
Habilidades comunicativas	19	38%
Trabajo en equipo	15	30%
Inglés	12	24%
Capacidad de planificación	10	20%
Capacidad resolutive	9	18%
Comunicación escrita	8	16%
Orientación al cliente/alumnado.	8	16%
Capacidad de análisis	7	14%
Liderazgo	7	14%
Carnet y vehículo propio	6	12%
Capacidad de organización	5	10%
Gestión de equipos	5	10%
Uso de metodologías de aprendizaje significativo	4	8%
Creatividad	4	8%
Proactividad	4	8%
Iniciativa	2	4%
Compromiso	2	4%
Cooperación	1	2%
Pasión por la educación e innovación	1	2%
Capacidad de trabajo bajo presión	1	2%
Creación de contenido didáctico	1	2%

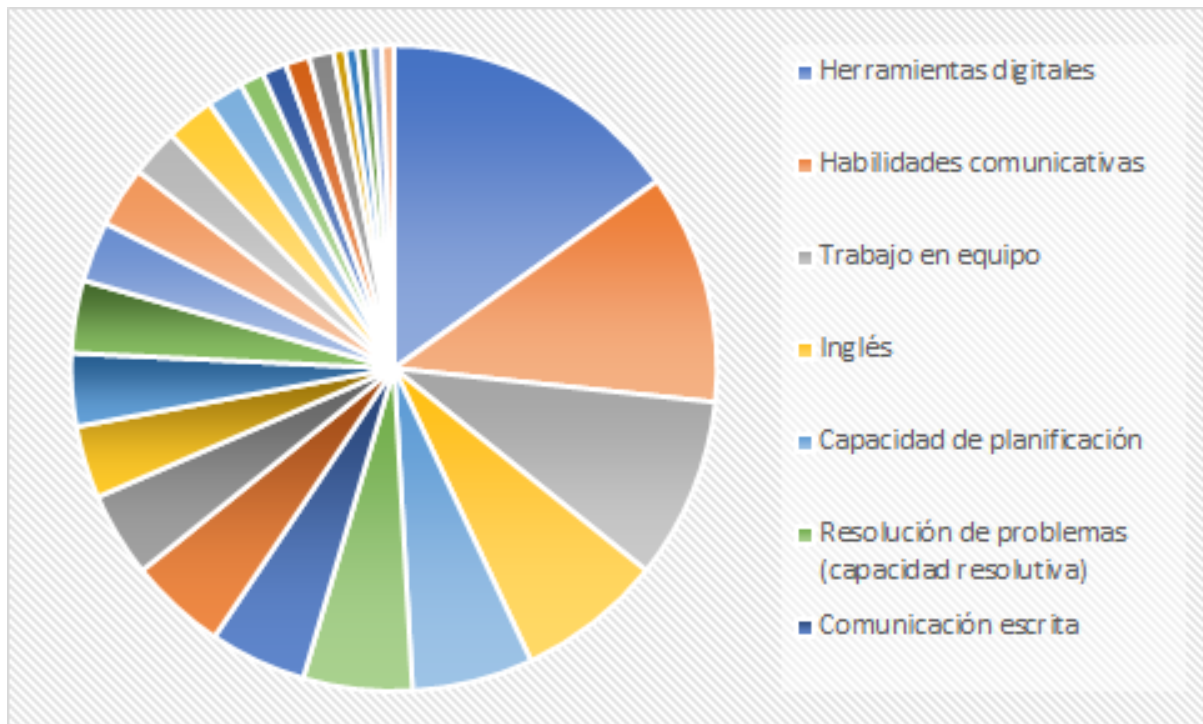
**Fuente:** elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020).

TABLA 2. Puntuación y porcentaje de las competencias observadas en los diferentes portales web, con datos tentativos y aproximados.

Competencias	Veces en las que aparece dicha competencia			
	<i>Infojobs</i>	<i>Adecco</i>	<i>Linkedin</i>	<i>Job today</i>
Herramientas digitales	16	2	6	1
Habilidades comunicativas	13	1	5	
Trabajo en equipo	9	1	5	
Inglés	8	2	2	
Capacidad de planificación	7	1	2	
Capacidad resolutive	4	1	4	
Comunicación escrita	3	2	3	
Orientación al cliente/alumnado.	7		1	
Capacidad de análisis	5	1	1	
Liderazgo	5		1	
Carnet y vehículo propio	5		1	
Capacidad de organización	4		1	
Gestión de equipos	4	1		
Uso de metodologías de aprendizaje significativo	3		1	
Creatividad	1	1	1	1
Proactividad	1		1	
Iniciativa	1	1		
Compromiso	1		1	
Cooperación	1			
Pasión por la educación e innovación	1			
Capacidad de trabajo bajo presión		1		
Creación de contenido didáctico	1			

**Fuente:** elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020)

GRÁFICO 3. Representación circular de las competencias más demandadas, con datos tentativos y aproximados.



**Fuente:** elaboración propia.

#### *Propuesta de diseño del escape room.*

Una vez que quedan representadas las competencias más demandadas por las diferentes empresas de España a día de hoy, se puede proceder a crear un modelo de *escape room* que contemple dichas competencias y englobe, en sí, actividades en las que las personas participantes puedan desarrollarlas al máximo. Para poder crear este modelo y que quedasen claramente expuestas las diferentes habilidades demandadas se siguió el modelo *CANVAS*.

El acrónimo *Canvas* hace referencia al *Business Model Canvas*, entendido como la herramienta que permite contemplar y comprender un modelo de negocio de manera más clara y estructurada. En este caso, se utiliza esa claridad y esa estructura para explicar este modelo de *escape room*, con la intención de que quede más explícita la información.



El modelo *Canvas* se creó a fin de establecer una relación entre aquellos aspectos que forman parte de las organización y los factores que influyen en que tenga éxito o no. La idea general de la definición de Canvas es que se trata de un ‘lienzo’ en el que plasmar diferentes ideas a fin de evaluar si es conveniente realizarlo o no (Ferreira, 2016).

FIGURA 4. Modelo canvas para la realización de un escape room para seleccionar a un/una pedagogo/a.

<p><b>PARTICIPANTES</b></p> <p>Personas inscritas a la oferta que han sido seleccionadas como candidatos/as potenciales Grupos de entre 4 y 6 personas</p>	<p><b>INICIO DEL ER Y PAPEL DEL GAMEMASTER</b></p> <p>El gamemaster se encarga de recibir a los participantes y expresar las normas de la sala. Además de dar las pistas. Inicio: la actividad empieza a través de un video que observan los participantes un vez se encuentran dentro de la sala.</p>	<p><b>ASPECTOS GENERALES</b></p> <p>Localización: trasladable Espacio: sala de ordenadores 1 y sala de ordenadores 2. Duración: 60 minutos. Estructura: lineal.</p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p> <p>Desarrollar las competencias de las personas participantes en cuanto al puesto de pedagogo/a y crear una metodología de selección más creativa e innovadora.</p>	<p><b>EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los participantes tienen que conseguir desbloquear un ordenador para pasar a la siguiente sala.</li> <li>2. Cuentan con una tablet que tendrán que investigar para poder sacar pistas.</li> <li>3. Algunas de estas pista les serán dadas en inglés.</li> <li>4. Tendrán que descubrir el patrón de desbloqueo para poder salir de la sala.</li> <li>5. Desbloqueando la tablet se encuentran con un número morse de 4 dígitos, el cual desbloquea el candado de una caja.</li> <li>6. Con la tablet, tendrán acceso a un coche dirigido, con el cual tendrán acceso por una rendija a la siguiente sala. El coche tiene cámara y podrán ver una pista.</li> <li>7. A través del análisis de diferentes documentos que se encuentran en la siguiente sala podrán salir definitivamente de la sala.</li> </ol>	<p><b>MATERIALES Y PRESUPUESTO</b></p> <p>Material necesario para simular una central de tecnología (ordenador, tablet). Material informático para poder ubicar las pistas. Presupuesto estimado: 1100€</p>
<p><b>TEMÁTICA</b></p> <p>Se encuentran encerrados en una central de tecnología y tienen que encontrar la manera de desbloquear diferentes puertas en base a diferentes aspectos digitales para poder avanzar.</p>	<p><b>FINAL DE LA ACTIVIDAD</b></p> <p>Los participantes consiguen salir de la sala a través de la comunicación por un teléfono con una persona. Si aciertan quien ha sido el causante de la situación a través del análisis de diferentes documentos, salen de la sala.</p>	<p><b>EVALUACIÓN</b></p> <p>La evaluación sobre la eficacia del ER se llevaría a cabo a través de la revisión de una serie de preguntas antes y después de la actividad. La persona responsable de RRHH es la que evalúa a los candidatos y decide.</p>

**Fuente:** elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020).

Los participantes del ER serán los candidatos que se hayan presentado a la oferta de trabajo de pedagogo/a y que la persona responsable de RRHH haya destacado como potencial candidato/a. Los grupos que se formarán serán de entre 4 a 6 personas. El objetivo principal de este ER es dar las herramientas para que los candidatos pongan de manifiesto aquellas habilidades con las que cuentan. En cuanto a la elección de la temática, se ha pretendido que la dinámica estuviese lo máximo enfocada a la competencia que más demandan las empresas a día de hoy: competencias digitales. Para ello, se ha inspirado en una central de tecnologías, en la cual los aspirantes tendrán que investigar e ir avanzando para poder salir de la misma.

En primer lugar, pese a existir la figura del *gamemaster* y ser él mismo quien explica las normas del juego, la dinámica es explicada a través de un video en el cual una persona experta en tecnologías les pide ayuda a los candidatos, considerándolos las personas idóneas para hacerlo, para poder desbloquear la puerta y que la central pueda ser desbloqueada. Esta sala no es inmóvil y, para poder favorecer el uso por parte de diferentes empresas, se puede adaptar a diferentes lugares de manera bastante sencilla, porque la sala no tiene un aspecto demasiado extravagante sino que sería algo similar a una sala de ordenadores.

La primera sala (A) y la segunda (B) se encuentran delimitadas por una puerta que se encuentra bloqueada. Las personas participantes tendrán que desenvolverse en cuanto a la comunicación con sus compañeros e ir encontrando pistas en diferentes espacios de la sala, entre ellos una tablet, donde podrán demostrar sus habilidades digitales. La estructura que se llevará a cabo será lineal y tendrá una duración de 60 minutos, siendo este tiempo el tiempo óptimo para poder llevar a cabo el ER, como se ha argumentado previamente en la introducción. En la siguiente tabla (tabla 4), se encuentra el proceso de desarrollo del *escape room*, con todas las acciones que se contemplan dentro del mismo y la manera correcta para desarrollarlas y salir de la sala.

TABLA 5. Desarrollo del escape room.

Inicio	El <i>Gamemaster</i> explica las normas de la actividad a los participantes. Los participantes entran en la sala y se les expone un video en el cual se les explica cuál será la misión que tendrán que llevar a cabo.
Fase 1	Empiezan el <i>escape room</i> . Se inicia un cronómetro en una de las pantallas de la sala que va descontando el tiempo restante. Los participantes empiezan a buscar pistas que les den información sobre cómo avanzar para poder salir de la sala.
Fase 2	Debajo de una de las sillas de la sala, ambientada como algo parecido a una sala de informática, encuentran una llave que abre el cajón donde se encuentra la tablet.
Fase 3	La tablet se encuentra bloqueada. Para poder desbloquearla, será necesario que los participantes se fijen en el corcho colgado en la pared, el cual une (a través de chinchetas) diferentes lugares de la central de tecnologías y forma un patrón. Dicho patrón es el que desbloquea la tablet.
Fase 4	Desbloquean dicha tablet e, investigando, encuentran un audio con un código morse. Cuentan con una hoja de papel colgada a la pared que explica cómo funciona el código morse. Una vez que consiguen descifrar el número (de 4 cifras) que contiene ese código morse, deberán introducirlo en un candado de números que se encuentra en una caja y no permite que la misma se abra.
Fase 5.	Abren el candado y se encuentran con un coche teledirigido y las instrucciones para poder usarlo. Se trata de un coche teledirigido con cámara el cual tiene las instrucciones donde se especifica la app que tienen que descargar en la tablet, cómo se usa y qué es lo que deben hacer con él.
Fase 6.	Accederán con el coche teledirigido a la siguiente sala a través de una trampilla que deberán de abrir con un destornillador. El coche pasará dicha trampilla y, enfocando con la cámara del coche teledirigido a la puerta de la sala podrán ver que en dicha puerta hay un número de 4 cifras que les dará la clave para poder abrir la puerta.
Fase 7.	Dentro de la siguiente sala encontrarán diferentes documentos que les permitirán obtener información acerca de diferentes personas que son presuntas responsables de haber bloqueado la central de tecnologías. En dichos documentos habrá información que irá desde la experiencia con la que cuentan, como su puesto de trabajo y sus puntos fuertes en cuanto a personalidad.
Fase 8.	Encontrarán, además de la información personal de los sospechosos, una carpeta con la información acerca de los proyectos que han realizado en la empresa y varios vídeos donde se observará la actitud de los sospechosos. Entre los 4-6 participantes, deberán trabajar en equipo, debatir y decidir quién ha sido la persona responsable de dicha situación. Además, en la sala habrá diferentes pistas que les ayudará a obtener toda la información necesaria.
Final	Encontrarán un teléfono móvil sin patrón de desbloqueo que les permitirá hacer una llamada a un número de teléfono concreto. A la persona que coja el teléfono al otro lado de la línea le tendrán que informar de quién creen que ha sido la persona responsable. En caso de que acierten y den con la persona responsable del suceso, la persona al otro lado de la línea les dará el código necesario para poder desbloquear la central y salir de la sala.

**Fuente:** elaboración propia elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020).

Como se explica en la estructura *Canvas*, la figura del *Gamemaster* queda relegada a dar la explicación previa a la actividad sobre las normas y los aspectos necesarios a tener en cuenta, y a dar el feedback final. El inicio de la actividad lo marca un video donde se explica la situación en la que se encuentran los participantes y cómo deben hacerlo para solventarla.

Como se explica en la tabla 4, será necesario contar a nivel de material con una tablet, un coche teledirigido con cámara, un móvil, un ordenador, varios candados y material de oficina.

TABLA 6. Lista de materiales necesarios y presupuesto, con datos tentativos y aproximados.

<b>Material</b>	<b>Presupuesto</b>
Ordenador, tablet y teléfono móvil	1000€
Coche teledirigido con cámara y acceso vía móvil o <i>tablet</i> .	60€
Material de oficina (carpetas, bolígrafos, documentos...).	30€
Candados.	10€

**Fuente:** elaboración propia elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020).

Existirán dos tipos de evaluaciones. Por un lado, la evaluación sobre la eficacia del ER, que se evaluaría cogiendo de referencia el proyecto Amelio, el cual plantea 4 preguntas posteriores a la actividad y después de la actividad para observar los cambios de concepción. Por otro lado, sería la persona responsable de RRHH la que se encargaría de evaluar a los/las candidatos/as y decidir qué candidato/a se ajusta más al puesto ofertado, teniendo en cuenta las competencias demostradas.

En la fase previa a la creación del prototipo de modelo de *escape room* se observaron cuáles eran las competencias demandadas por las empresas en diferentes portales de búsqueda de empleo en cuanto al papel del/de la pedagogo/a, acotando la búsqueda a España. Una vez se tuvieron delimitadas las competencias demandadas y se estableció la cantidad de veces que se demandaba cada uno, se pudo proceder a crear un prototipo que contemplase el desarrollo de las habilidades que en más ocasiones se repetían.

TABLA 7. Relación entre competencias y acciones a desarrollar.

Habilidades digitales	Observación del uso de <i>tablets</i> , móviles y ordenadores que permitan ver su destreza y desarrollar su competencia digital.
Habilidades comunicativas	Comunicación con el resto del grupo y puesta en común de la propia opinión acerca de quién se considera que es la persona responsable del bloque de la central de tecnología.
Trabajo en equipo	Respetar la opinión de los demás e intentar crear una opinión conjunta a través del trabajo conjunto con el resto de las participantes.
Inglés	Entendimiento de pistas redactadas en dicho idioma, así como la información personal de los sospechosos.
Capacidad de planificación	Saber gestionar la información de todos los sospechosos y saber distinguir aquella información importante de aquella que no tiene relevancia para el caso.
Capacidad resolutive	Actuar en base a la resolución del problema, intentando encontrar la pista que le dé la solución para poder encontrar a la persona responsable y salir de la sala. Además de hacerlo, se destaca dentro de la capacidad resolutive el hecho de hacerlo con buena actitud y no como algo forzado.
Orientación al cliente/alumnado.	Otorgarles a los participantes la información necesaria acerca de los posibles sospechosos para que puedan discernir entre aquella relevante y no relevante.

**Fuente:** elaboración propia a partir de los datos extraídos de Soares y Sánchez (2020).

Es necesario que, para el buen desempeño del/de la pedagogo/a, cuente con habilidades y destrezas en cuanto a las competencias digitales ya que, gran parte de su trabajo ya sea destinado a RRHH, ámbito escolar, social o hospitalario, será desarrollado en base a las nuevas tecnologías y será necesario que cree nuevas metodologías de aprendizaje que promuevan el aprendizaje autónomo y significativo. Es por ello por lo que, al ser la cualidad más demandada entre las empresas, debe quedar expresada en el desarrollo del *escape room*, a través del uso de *tablets*, móviles y ordenadores. En el caso de este *escape room*, está desarrollado con una temática central que va engloba dentro de las nuevas tecnologías.

Una vez que consiguen pasar hacia la siguiente sala y han tenido la oportunidad de demostrar sus competencias digitales, se encontrarán con la información de diferentes personas sospechosas que deberán de investigar y decidir quién es la persona culpable, a través de su información personal, su manera de trabajar y diferentes pista que se le irán dando a lo largo del juego. Es aquí donde se desarrolla el trabajo en equipo y la habilidad comunicativa, ya que se deberán de comunicar entre ellos para tomar una decisión conjunta, en equipo y, además, deberán de comunicárselo de manera correcta a la persona que se encuentra al otro lado del teléfono.

Para evaluar la orientación al cliente, o al alumnado, con la que cuenta cada participante será necesario observar cómo observan ante la información que se les expone. El ‘cliente’ en el que se deben de centrar en este *escape room* son las personas sospechosas, y deben de sacar la información relativa a cada una de ellas.

Finalmente, en la profesión de la persona que se dedica a la pedagogía es muy importante contar con habilidades como la planificación o la organización. Dichas habilidades se pueden observar a través de este modelo de *escape room* en cuanto a cómo tratan la información de los sospechosos y qué uso hacen de la misma.

## Discusión.

Una vez en este punto, se considera necesario retroceder y hacer referencia a los objetivos que se plantearon en la parte inicial de este trabajo. Como objetivo principal se planteó la adquisición de conocimientos que permitieran contar con una experiencia más amplia acerca de la incorporación de procesos de selección lúdicos y de gamificación a las empresas. Tras revisar este objetivo y haberlo analizado, se puede concluir que se ha alcanzado su consecución. Se han adquirido más conocimientos acerca de este tipo de metodologías gracias a la búsqueda activa de información que se ha llevado a cabo a lo largo del trabajo y, por otro lado, gracias a la creación de un prototipo de proceso de selección que incluye dicha metodología, el cual ha permitido vivir desde dentro el proceso de una metodología basada en la gamificación.

Como objetivos específicos, se planteó, en primer lugar, la exposición de las características de la gamificación, haciendo especial mención al *escape room*. A lo largo de este trabajo se han ido planteando los diferentes factores que se deben tener en cuenta a la hora de realizar este tipo de metodologías y cuáles son los elementos que lo caracterizan. Además, con la creación del prototipo se pretendía dejar claro cuáles eran las partes que caracterizaban al *escape room* y cuáles eran los puntos claves del mismo. Por otro lado, se planteó como segundo objetivo específico la exposición de los diferentes tipos de *escape room* existentes. Dichos tipos fueron explicados y, además, se eligió uno de ellos para la creación del prototipo.

Exponer las ventajas en cuanto a la gamificación del personal era uno de los objetivos planteados. A lo largo del trabajo se ha hablado acerca de las ventajas del mismo y cómo emplearlo para conseguir beneficios. Entre las ventajas planteadas se ha concluido que:

- El *escape room* permite observar las cualidades innatas y habilidades con las que cuenta la persona que participa en el proceso de selección. La persona responsable del proceso de selección tendrá la oportunidad de ver más allá de una simple entrevista y observar cómo la persona se desenvuelve en un *escape room* creado para un puesto en concreto y si, en ese caso, la persona cuenta con las cualidades necesarias para el puesto.

- Centrándonos en el papel de la persona participante, se ha podido observar y determinar que dicha persona podrá considerar a través de este tipo de metodología si está preparada para el puesto o si, por el contrario, no está cualificada para el mismo y debería de buscar otra alternativa. Sucede algo parecido al *practicum* de los grados universitarios. Se ofrece una pequeña prueba para poder observar si el puesto es aquello que se esperaba
- Se ha podido observar, por otro lado, que este tipo de metodologías se encargan de motivar tanto a la persona participante del proceso como a la persona responsable del proceso de selección, haciendo a ambos partícipes del proceso durante el desarrollo de la actividad.

Por último, el último objetivo específico planteado iba encaminado al descubrimiento de habilidades sociales en los individuos. A lo largo de todo el trabajo se ha pretendido establecer las características necesarias para crear un *escape room* que deje ver las habilidades de los individuos, por lo que se considera que el objetivo queda cumplido.

En base a esto, el modelo *canvas* permite observar si la metodología escogida es efectiva y si será rentable en un futuro. El nombre real que recibe este tipo de modelo es '*Business Model Canvas*', el cual se traduce como '*lienzo de modelo de negocio*'. Como bien explica su nombre, permite crear modelos de negocio empresariales, es por esto lo que se ha considerado la herramienta idónea para la adaptación de un modelo de *escape room*. Se trata de un modelo de gestión innovador para un proceso de selección innovador (Sánchez, Vélez y Araújo, 2016).

Tras haber realizado este trabajo y después de haber tenido la oportunidad de cursar cuatro años del grado de pedagogía, se considera importante el hecho de resaltar la utilidad de las nuevas metodologías y cómo estas pueden favorecer el aprendizaje autónomo y significativo. Como se ha explicado a lo largo del trabajo, no se aprende únicamente en la escuela ni durante nuestra infancia, sino que es importante fomentar el aprendizaje desde que nacemos hasta que perdemos uso de razón. Se considera que esta herramienta, la del *escape room*, puede ser una buena técnica para fomentar el aprendizaje de manera lúdica e inconsciente, haciendo partícipe del proceso a la persona.



Además, el uso de estas metodologías puede favorecer el alcance de la sociedad inclusiva que tanto se anhela, sobre todo, dentro de la pedagogía. Este tipo de técnicas puede servir para a personas a las que no les funciona el modelo de enseñanza - aprendizaje tradicional, ya que se plantea una nueva forma de aprendizaje en la que el usuario se sitúa en el centro del proceso y todo se estructura en base a sus necesidades. En este sentido, el *Gamemaster* actúa como guía y ofrece facilidades para que los usuarios puedan superar la prueba y superar sus propias expectativas.

No deberían de existir excusas para la implantación de este tipo de modelos en la selección de personal, ya que como se ha demostrado a través de la creación del prototipo, es una inversión que puede conllevar muchos beneficios. La sociedad avanza y es necesario crear un modelo que se adapte a dichos avances y que permita observar más allá de lo que se ha observado hasta ahora.

La novedad del concepto conlleva que no exista demasiada información al respecto. Para este trabajo, la referencia más antigua que se ha utilizado es del año 2012, tan solo nueve años atrás. Este hecho denota que queda mucho camino por hacer y muchos aspectos que conseguir en cuanto a metodologías de gamificación.

### **Líneas de investigación futuras.**

En cuanto a líneas de investigación futuras para este trabajo, considero que sería interesante incorporar técnicas como la realidad virtual a estos procesos de gamificación, ya que sería una inversión que podría conllevar muchos beneficios como el ahorro de espacio, tiempo y material. Pese a esto, sería importante analizar si todo esto compensaría, ya que se podría caer en la pérdida del trabajo en equipo, fundamento en el cual se basan las metodologías de gamificación.

En definitiva, tras este trabajo se puede concluir que invertir en gamificación es una apuesta segura, que puede conllevar muchos más beneficios que desventajas.

## Referencias bibliográficas.

M, A. (abril de 2019). Escape Room para la selección de personal: ¿Qué aporta?.

*HRTRENDS, Infoempleo*. Recuperado de <https://cutt.ly/dnWb0yx>

Centro de Información y Promoción del Empleo (05 de febrero de 2020). Escape rooms: las empresas a la búsqueda de talento. Recuperado de <https://cutt.ly/snWb2OB>

Centro de Información y Promoción del Empleo (28 de febrero de 2020). Recruitainment, los procesos de selección han dejado de ser aburridos. Recuperado de <https://cutt.ly/1nWb3li>

Connelly, L., Burbach, B., Kennedy, C., & Walters, L. (2018). Escape Room Recruitment Event: Description and Lessons Learned. *Journal of Nursing Education*, 57(3). pp. 184-187. Recuperado de <https://cutt.ly/snWb8VJ>

Delgado, A. (6 de junio de 2020). Las habilidades que marcan la diferencia en el talento. *Emprendedores*. Recuperado de <https://cutt.ly/ynWb46n>

Diago, P. (2017). Escape Room: gamificación para el aprendizaje de las matemáticas. *Suma* +, pp. 33-40. Recuperado de <https://bit.ly/3r4UPiG>

Ferreira Herrera, D. (2016). El modelo CANVAS en la formulación de proyectos.

*Cooperativismo & Desarrollo*, 23(107). Recuperado de <https://cutt.ly/EnWb6qp>

Fische, R., Ferreira, M., Fernandez, M., y Tassara, F. (2018). Modelo SMART de gestión por objetivos en la Universidad: el caso de la Universidad de Flores. *Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária (INPEAU)*. Recuperado de <https://cutt.ly/OnCtsxr>

García, I. (2019). Escape room como propuesta de gamificación en educación. *Revista Educativa Hekademos*, (27), pp 71-77. Recuperado de <https://cutt.ly/mnWbkMt>

Ochoa, J. (12 de agosto de 2018). 'Escape Room': la nueva moda de las empresas para elegir a sus empleados. *El Español*. Recuperado de <https://cutt.ly/unWbxE8>

Kapp, K. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game Based Methods and Strategies for Training and Education*. (Pfeiffer, Ed.).

Lozano Correa, Luz Janeth (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (60), 147-164. Recuperado de <https://cutt.ly/wnCobbC>

Miller, S. (2015). *T El arte de la sala de escape*. Recuperado de <https://cutt.ly/mnWbntu>

Morilla, P. (2019). *Escape Room*. *Canva*. Recuperado de <https://cutt.ly/BnWbQvm>

Next Door (2021). *Selección de personal*. Recuperado de <https://cutt.ly/NnWbWKd>

Nicholson, S. (2016). The State of Escape: Escape Room Design and Facilities. *Meaningful Play 2016*. Lansing, Michigan Recuperado de <https://cutt.ly/HnWbRzX>

Nicholson, S. (2015). Peeking behind the locked door: A survey of escape room facilities. *Revista Newsweek*. Recuperado de <https://cutt.ly/JnWbTgy>

RRHH Digital (19 de Junio del 2017). Más de 500 candidatos convocados a la nueva experiencia de selección de Kiabi. Recuperado de <https://cutt.ly/SbeHzSW>

Sánchez, J., Vélez, M.L., & Araújo, P. (2016). Balanced scorecard para emprendedores: desde el modelo canvas al cuadro de mando integral. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), pp. 37-47. Recuperado de <https://cutt.ly/dniYjwa>

Sierra, M, C., y Fernández, M, R. (2019). Gamificando el aula universitaria. Análisis de una experiencia de Escape Room en educación superior. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 18(36), pp. 105 - 115. Recuperado de <https://cutt.ly/PnWmMPy>

Soares, A., y Sánchez, M.I, (2020). El Escape Room en la Gestión del Capital Humano: aplicación en la Selección de Personal. *Administración y Organizaciones*, 23(45), 100-124. Recuperado de <https://cutt.ly/XnWbAWQ>

Villalustre L., Moral, E. (2015). Gamificación: Estrategia para Optimizar el Proceso de Aprendizaje y la Adquisición de Competencias en Contextos Universitarios. *Digital Education Review*, 27.

Warmelink, H., Mayer, I., Weber-Sabil, J., Heijligers, B., Haggis-Burridge, M., & Peters, E., & Louwse, M. (2017). AMELIO: Evaluating the Team-building Potential of a Mixed Reality Escape Room Game. Recuperado de <https://cutt.ly/gnWbGwA>

Wiemker, M., Elumir, E., y Clare, A, (2015). *Escape Room Games: "Can you transform an unpleasant situation into a pleasant one?".* Recuperado de <https://cutt.ly/dnWbHhU>