



---

**Universidad de Valladolid**

Facultad de Educación y Trabajo Social

Grado en Educación Social

Trabajo de Fin de Grado

El *escape room* para el desarrollo de competencias  
transversales orientadas a la empleabilidad de jóvenes en  
búsqueda activa de empleo

Presentado por Laura Benito Acebes

Tutelado por Dr. Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 26 de junio de 2019

## **RESUMEN**

Hoy en día se han producido muchos cambios en el sistema laboral, uno de los cambios más relevantes es la importancia que se da a las competencias personas o transversales. Esto es así porque se ha demostrado que esas competencias que tienen los individuos afectan en su rendimiento laboral y por tanto en la empresa.

Los jóvenes que quieren acceder al mercado de trabajo se encuentran con grandes dificultades a la hora de encontrar empleo, por ello nace la necesidad de dotar a esos jóvenes no solo de títulos académicos, sino de otra serie de habilidades o capacidades que solicita el mercado de trabajo con el objetivo de que sean personas más competitivas. Esta serie de habilidades o capacidades no han sido aprendidas durante su etapa formativa, ya que hasta el momento no se le daba importancia. Es decir, los sistemas educativos se olvidaban de lo personal como por ejemplo dotar a los alumnos de la capacidad de frustración, dotando de importancia lo académico.

Este planteamiento está en proceso de cambio, ya que desde la educación se está dando una importancia al proceso del aprendizaje, no solo al resultado. Por ello, desde las escuelas de educación primaria y secundaria están introduciendo la metodología de gamificación. Pero esta metodología innovadora que defiende la idea de “aprender jugando” está en un proceso de estudio o investigación con el objetivo de dotar a todos los ámbitos de esta posibilidad de aprendizaje. En el caso de este trabajo hemos centrado nuestro esfuerzo por construir una estrategia basada en esta metodología para desarrollar competencias transversales en los jóvenes que están inmersos en un proceso de búsqueda de empleo.

## **PALABRAS CLAVE**

Gamificación, *escape room*, Empleabilidad, juventud, competencias transversales

## Índice

1.	Introducción.....	6
1.1.	Justificación.....	6
1.2.	Objetivos .....	8
1.3.	Metodología .....	9
2.	Fundamentación teórica y antecedentes .....	11
2.1.	Metodologías de gamificación .....	11
2.2.	Escape room .....	15
2.3.	Juventud y empleabilidad.....	17
2.4.	Búsqueda activa de empleo .....	17
2.5.	Competencias transversales.....	19
3.	Diseño de una propuesta de intervención .....	26
3.1.	Objetivo de la propuesta.....	26
3.2.	Metodología .....	26
3.3.	Actividades.....	27
3.4.	Recursos .....	42
3.5.	Evaluación.....	42
4.	Consideraciones finales/ conclusiones .....	46
5.	Referencias bibliográficas .....	48

## Índice de figuras

Figura 1. Grafico del flujo.....	12
Figura 2. Evolución de la producción científica en Dialnet sobre gamificación ..	14
Figura 3. La gamificación en el marketing .....	15
Figura 4: Texto en código morse. ....	32
Figura 5: Diccionario de código morse.....	32
Figura 6: Traducción de texto en código morse.....	33
Figura 7: Carta de familia. ....	34
Figura 8: Marco de fotos giratorio. ....	35
Figura 9: Marco de fotos número 1.....	35
Figura 10: Marco de fotos número 2.....	35
Figura 11: Marco de fotos número 3.....	36
Figura 12: Marco de fotos número 4.....	36
Figura 13: Resolución del marco número 1. ....	37
Figura 14: Puntos cardinales. ....	38
Figura 15: Instrucciones del laberinto.....	38
Figura 16: Material necesario para el laberinto.....	38
Figura 17: Laberinto.....	39
Figura 18: Cerradura con combinación.....	40
Figura 19: Imágenes para la cerradura con combinación.....	40
Figura 20: Cuestionario de autoevaluación y coevaluación.....	43
Figura 21: Cuestionario de satisfacción. ....	45

## **Agradecimientos.**

Este proyecto es el resultado de las experiencias vividas en estos cuatro años universitarios donde he logrado adquirir una serie de conocimientos, competencias y habilidades que me han llevado a esta elaboración. Además, los *escape room* es una forma de ocio que yo desarrollo con mi familia y amigos durante mi tiempo libre.

En primer lugar, quiero agradecer este trabajo a todos y cada uno de los profesores que he tenido durante el Grado de Educación Social, ya que todos ellos han puesto su granito de arena en mi aprendizaje y en el desarrollo personal propio.

También agradecer especialmente a mi tutor del trabajo de fin de grado, Luis Carro Sancristóbal por su labor e interés por mí y en especial por mi proyecto. Ha estado muy pendiente del proceso de creación del Trabajo Fin de Grado y me ha aportado mucho conocimiento e interés por la investigación y la innovación.

Agradecer el apoyo incondicional de mi familia en todos estos años para que lograra realizar mi sueño, ser graduada en Educación Social.

Gracias a todos.

# 1. Introducción

## 1.1. Justificación

La sociedad se encuentra en un proceso de plena transformación, uno de estos cambios ha afectado al mercado laboral. En los últimos años, las tasas de desempleo han aumentado, así como las dificultades de acceder a él y este problema ha afectado especialmente a los jóvenes. Si observamos los datos que aporta el *Informe jóvenes y mercado de trabajo* (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018) vemos que la tasa de empleo de jóvenes entre 16 y 24 años es de 55.5% y si se amplía el rango de edad de 16 a 29 años, esta tasa de desempleo alcanza el 38.3%. España se encuentre a la cabeza de Europa en este tema, situándose muy por encima de la media europea. Los jóvenes de hoy en día tienen formaciones de un nivel más alto según el informe *Panorama de la Educación 2018*, y la tasa en España de graduados en educaciones superiores es de 57.9% frente al 43.2% de la Unión Europea. Por ello, estos jóvenes podrán optar a una mejora de condiciones laborales.

Estas transformaciones de la sociedad y en el mercado laboral han provocado un cambio en las demandas de las empresas, haciendo más hincapié en competencias y conocimientos, por ello la sociedad debe esforzarse e informarse cada día por conseguir una inserción laboral.

Otro de los aspectos de cambio ha sido la educación, alejándose de las clases magistrales donde el profesor es el que sabe y acercándose a una metodología bilateral en la cual, tanto el alumno como el profesor, se encuentran en un aprendizaje permanente. “Ya no basta que el estudiante aprenda sin más, sino que es necesario que aprenda para algo, para ser “competente” en llevar a cabo ciertas tareas en el futuro” (Bernad Monferrer, 2015, p. 71)

Hoy en día se da más importancia a las competencias, tanto las competencias clave como las transversales. Según la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente señala como competencias esenciales las siguientes: competencia en lectoescritura, competencia multilingüe, competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería, competencia digital, competencia personal, social y de aprender a aprender, competencia ciudadana, competencia emprendedora, competencia en conciencia y expresión

culturales. Por otra parte el Catálogo Europeo de Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) (European Commission, 2019) ha recogido las competencias transversales agrupadas en cinco ámbitos: actitudes y valores, interacción social, pensamiento, aplicación de los conocimientos y lenguaje.

Este trabajo fin de grado nace de la necesidad de un reconocimiento y/o validación de las competencias transversales en diferentes contextos de aprendizaje, ya sean no formales, informales o propios de la experiencia laboral. La gamificación es una estrategia extendida en el ámbito de la educación principalmente en la primaria y secundaria, pero menos extendida en otros sectores. Es por ello que este proyecto tiene como objeto principal el diseño de una estrategia de gamificación orientada al reconocimiento y/o validación de dichas competencias transversales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en búsqueda activa de empleo dado el alto grado de desempleo en este colectivo. Otro aspecto importante de este tema nace de mi afición e interés personal por los *escape room*, además de la necesidad de estudio de la gamificación en el mercado laboral.

Por otro lado, las competencias de la Educación Social que la Universidad de Valladolid desarrolla en su plan de estudio son amplias. Durante el transcurso de la carrera, así como en la realización de este trabajo fin de grado he adquirido diferentes capacidades o competencias, de las cuales unas competencias están dirigidas a todos los profesionales de diferentes ámbitos, las competencias generales. Mientras que otras son las competencias específicas del profesional de la educación social.

Las competencias generales adquiridas y trabajadas son: la capacidad de análisis y síntesis, la de organización y planificación tanto del tiempo como del espacio, he trabajado la comunicación oral y escrita. A la hora de buscar información he desarrollado mi capacidad y habilidad para el uso de las TIC y la capacidad para gestionar y cribar esa información. En la realización de los trabajos en grupo he aprendido a resolver problemas y a tomar decisiones de forma rápida y eficaz, he adquirido una serie de habilidades interpersonales, un compromiso ético, así como una capacidad de creatividad y liderazgo. En el segundo ciclo del grado participé en una jornada de innovación con un proyecto novedoso por el cual adquirí una capacidad crítica y autocrítica, una autonomía en el aprendizaje y un espíritu innovador y emprendedor. Durante la inauguración del laboratorio de emprendimiento social en el cual se realizó una jornada sobre “Salud

Mental, Emprendimiento social, Drones, Emociones y Neurociencia” tuve la oportunidad de integrarme y comunicarme con expertos en otras áreas.

Las competencias específicas de la educación social son muy amplias y variadas, y, en mi caso, he adquirido varias a lo largo del tiempo de estudio, pero también durante los procesos de prácticas en una entidad sin ánimo de lucro.

Durante estos cuatro años he logrado comprender diferentes referentes teóricos, históricos, culturales, comparados, políticos, ambientales y legales que constituyen a las personas como protagonistas de la educación. He comprendido la trayectoria de la Educación Social y la configuración del campo de trabajos, y a partir de ello he podido identificar y emitir juicios razonados sobre los problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional, he aprendido a diseñar planes, programas, proyectos, acciones y recursos en diferentes modalidades, he desarrollado también una capacidad de diseño y desarrollo de procesos de participación social aplicando metodologías específicas de la acción socioeducativa y para la evaluación de éstos he diseñado proceso de evaluación en diversos contextos con intervenciones socioeducativas diferentes, analizando características, necesidades y demandas de la sociedad, principalmente estas evaluaciones se han desarrollado en tres tiempos, es decir, al inicio, durante y al final del proyecto, para ello he tenido que manejar fuentes y datos con el objetivo de hacer un análisis profundo. He aprendido a diseñar y llevar a cabo proyectos de intervención a través de procedimientos y técnicas socio pedagógicas, aplicando técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación de la sociedad que dificultan la inserción social y laboral de las personas, teniendo en cuenta los recursos sociales, institucionales, personales y materiales con los que cuentas para realizar la acción socioeducativa. Como profesional de la educación social hago hincapié en la capacidad de desarrollar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social.

## 1.2. Objetivos

### *Objetivo general*

- Diseñar una estrategia de gamificación orientada al reconocimiento y/o la validación de competencias transversales para la mejora de la empleabilidad con jóvenes en búsqueda activa de empleo



### *Objetivos específicos*

- Identificar las competencias clave para el acceso al mercado laboral.
- Analizar las experiencias, técnicas e instrumentos de la gamificación como estrategia de aprendizaje.
- Proponer una metodología basada en la gamificación para la validación de las competencias transversales.

### 1.3. Metodología

Este trabajo o proyecto está enfocado hacia el diseño de una estrategia de gamificación con el fin de potenciar la motivación, la perseverancia, la gestión del tiempo y la capacidad de trabajo en equipo además de muchas otras competencias transversales con el objetivo de mejorar aquellas competencias para poder ser utilizadas en el ámbito laboral y con ello, mejorar el rendimiento personal.

Para la recogida y análisis de la información utilizaremos diferentes tipos de fuentes de información: fuentes primarias, son aquellas que contienen una información original, ya que nunca ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie, aunque debemos de tener en cuenta que esta información no está validada científicamente por lo que la información puede ser errónea; las fuentes secundarias son aquellas en las que la información está organizada y elaborada a partir de fuentes primarias y las utilizaremos para confirmar y/o ampliar los contenidos observados en fuentes primarias. (Silvestrini Ruiz & Vargas Jorge, 2008). Para ello utilizaremos distintas técnicas de investigación. En primer lugar, analizaremos y estudiaremos los datos tanto desde una perspectiva cualitativa como cuantitativa. La metodología cualitativa se basa en el análisis subjetivo e individual por lo que la investigación es interpretativa. La metodología cuantitativa se basa en lograr una máxima objetividad de lo investigado.

La investigación será exploratoria, con un marcado carácter bibliográfico. La investigación exploratoria es una primera toma de contacto sobre un tema que no ha sido abordado o lo ha sido insuficientemente, este es el caso de la utilización de la gamificación dentro del mercado laboral, ya que tras una primera toma de contacto principalmente encontramos textos y artículos de gamificación dentro de un aula formal, especialmente en la educación primaria. La investigación bibliográfica se basa en una revisión para conocer el estado de la investigación con el objetivo de buscar, recopilar,

organizar, valorar, etc. toda la información encontrada sobre el tema a tratar. Este tipo de investigación es necesaria para conocer información relevante. (Losada Menéndez, 2016)

## 2. Fundamentación teórica y antecedentes

### 2.1. Metodologías de gamificación

La palabra gamificación es una adaptación al término anglosajón *gamification*. En 2011 varios autores lo definen como el uso de mecánicas de juego en entornos ajenos al juego (Deterding, Dixon, Khaled, & Nacke, 2011). La gamificación tiene como fin, además del disfrute, motivar a los usuarios para que aprendan haciendo (*learning by doing*). La gamificación presta a la sociedad una dosis de desafío para motivar y hacer partícipe a las personas en distintas actividades y hacer de las rutinas diarias algo divertido. La motivación tiene un impacto evidente en la productividad, a partir de esto se hacen varios planteamientos.

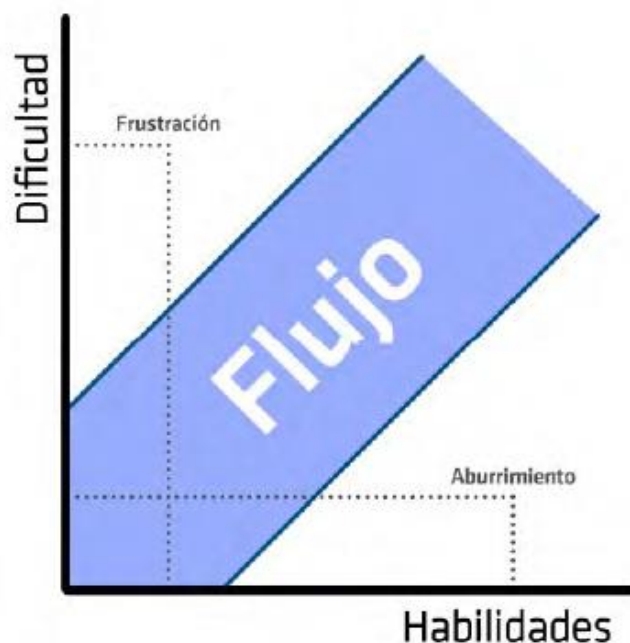
La gamificación está directamente relacionada con la motivación. Daniel H. Pink en su libro *Drive* (2011) diferencia tres tipos de motivaciones a lo largo de la historia condicionadas por los retos a los que se ha tenido que enfrentarse en cada momento. En primer lugar, está la *Motivación 1.0* que tiene como objetivo o recompensa la supervivencia. En segundo lugar, la *Motivación 2.0* se desarrolla hasta el siglo XX en el desarrollo de las tareas rutinarias, esta motivación se basa en un sistema de recompensas y castigos. Por último, la *Motivación 3.0* sustituye a la anterior debido a la incorporación de nuevos retos y actividades en las cuales se necesita una mayor creatividad. Debe surgir de los individuos y no de algo externos a ellos (Pink, 2011).

La teoría de la Autodeterminación (*Self-Determination Theory, SDT*) (Deci & Ryan, 1985, citado por Teixes, 2015) parte de la idea que todas las personas están motivadas mostrando un esfuerzo, capacidad y compromiso en sus vidas. Esta motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación extrínseca es aquella que tiene como fin la obtención de una recompensa, pero esto puede hacer que disminuya la motivación y, por tanto, que el individuo se centre solo en conseguir dicha recompensa, en el fin, y se olvide del proceso. Es por ello, que para mantener la participación y motivación de los individuos debemos de dotar a todo el proceso de gamificación de recompensas atractivas. La motivación intrínseca la define como “la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender” (Teixes, 2015, p. 22). Es decir, es una motivación propia, interna en el individuo, por lo que el

individuo actuará sin ningún tipo de condición o castigo. Este tipo de motivación viene inducida por: la competencia, la autonomía y la vinculación.

Además de estas teorías, aparece la *Teoría de Flujo (Flow)* (Csikszentmihalyi, 1997) que es de gran relevancia en los sistemas de gamificación por sus fundamentos psicológicos. El flujo es un estado mental, que supone la completa absorción en la tarea, en el cual la persona está inmersa en la actividad que está desarrollando, con una completa atención e implicación y disfrutando del proceso. El autor indica la importancia de que las actividades o aprendizajes que llevemos a cabo estén relacionadas con las emociones y a su vez, ligadas con la consecución de unos objetivos. Este estado mental hace que las personas consigan sus logros, ya que lleva implícito un sentimiento de gozo y satisfacción durante todo el proceso. Para que la persona se encuentre en esta zona de flujo es necesario que los objetivos estén desarrollados de una forma clara y que sean apropiados a las habilidades y destrezas de las personas participantes. En necesario que exista una retroalimentación directa e inmediata (*feedback*), y no perder el grado de concentración. Debe haber también un equilibrio entre las habilidades de las personas y los desafíos que se les plantean (ni demasiado fácil, ni demasiado difícil), ya que, si se enfrentan a desafíos muy fáciles o muy difíciles, podemos hacer que la persona se desmotive o se aburra. Este ajuste entre dificultades y habilidades puede observarse en la Figura 1.

Figura 1. Grafico del flujo



Fuente: Poyatos Dorado (2018).

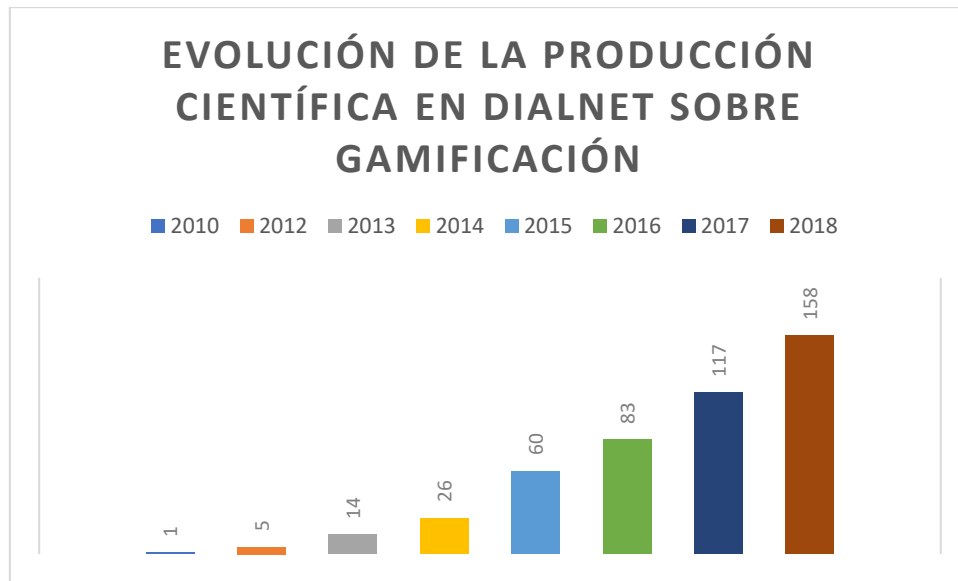
Si conseguimos que los participantes entren en esta zona de flujo podremos observar una pérdida del sentimiento de autoconocimiento, ya que en ocasiones somos nosotros mismos los que creemos que no somos capaces de hacer algo, es decir, nos ponemos autolimites. Durante el tiempo de la actividad les hacemos perder la noción del tiempo. Cuando se está en el estado de flujo, las personas llegan a estar absorbidas en sus actividades y el foco de conciencia se reduce a la actividad misma, por lo que la acción y la conciencia se fusionan (Csikszentmihalyi, 1997).

Esta teoría se ha utilizado en juegos con el objetivo de despertar la motivación en los participantes y conseguir una atención plena. Kapp (2012) hace una descripción de la teoría de flujo aplicada a los juegos: “una noche estas sentado jugando tan concentrado que has perdido la noción del tiempo, te enfrentas y derrotas a los “malos” sin esfuerzo, encuentras las pistas fácilmente y estás muy metido en el reto. A medida que vas jugando, estás más tenso, pero al mismo tiempo, más confiado que puedes avanzar y conseguir el objetivo de este nivel. Nada te va a detener. Cuatro horas más tarde, te das cuenta de que tienes hambre. Has estado jugando durante la hora de la cena y no has comido nada; ni tan siquiera has picoteado algo”(p. 71). Este es un claro ejemplo de la concentración intensa y focalizada, que lleva a una pérdida de la autoconciencia consciente y una alteración de la percepción temporal.

En la actualidad Hattie (2017) hace una adaptación a la Teoría de Flujo de Csikszentmihalyi, en este reajuste se define el estado mental como: “un clima óptimo para aprender es aquel que genera una atmosfera de confianza, un clima en el que se comprende que no pasa nada si se cometen errores, porque el error es la esencia del aprendizaje” (p. 43). Durante todo el proceso de aprendizaje, es decir, durante toda nuestra vida, ya que entendemos que todos estamos en un proceso de aprendizaje permanente, debemos de ser conscientes de que fallar también es avanzar, ya que has descubierto un camino por el que no seguir avanzando.

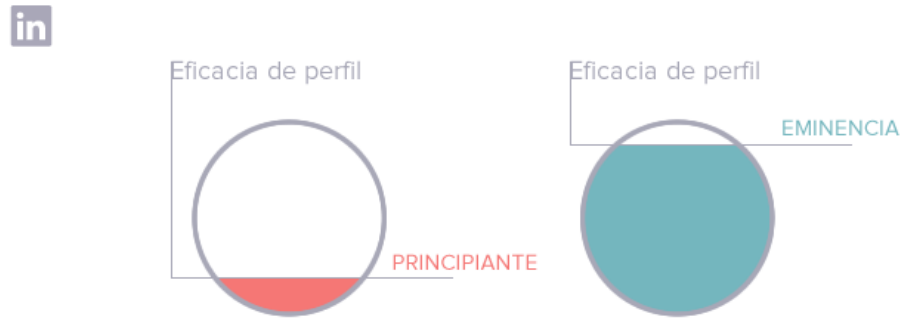
Podemos observar un gran interés por la gamificación tras la búsqueda en bases de datos, por ejemplo, en DIALNET si se introduce la palabra “gamificación” aparecen 498 documentos relacionados desde el año 2010, de los cuales 34 han sido publicados hasta mayo de 2019. Esta evolución se presenta en **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.** en una gráfica que hemos desarrollado con los datos que obtenidos en Dialnet.

Figura 2. Evolución de la producción científica en Dialnet sobre gamificación



El uso de la gamificación se ha extendido e integrado en diferentes sectores: negocios, informática, ingeniería, ciencias sociales, etc. (Di Bitonto, Pesare, Rossano, & Roselli, 2015; Hursen & Bas, 2019; Lopez & Tucker, 2019; Stepanova, Davy, Bochkov, & Larionova, 2018). La gamificación se utiliza como método de venta (marketing) principalmente en la venta online con el objetivo que los clientes pasen el mayor tiempo posible en la web y que a partir de ello vayan conociendo las novedades y puedan ser unos fieles seguidores de la misma. Una forma de gamificación de marketing es crear niveles de usuarios con el fin de motivar al usuario a crecer para obtener recompensas. La red social LinkedIn utiliza esta estrategia de marketing con todos sus usuarios a través de un círculo que mide la eficacia de tu perfil, con ello pretenden motivar a los usuarios a permanecer en su página. Un ejemplo de esta adaptación de la gamificación al *marketing* lo vemos en la siguiente Figura 3 en la cual se pueden observar dos círculos, uno de ellos casi vacío, que indica que ese usuario tiene pocos datos rellenos en su perfil. En cambio, el círculo de la derecha está casi completo, por lo que ese usuario casi ha completado su perfil. Este juego de rellenar el círculo cuando completas tus datos hace que muchos usuarios lo rellenen nada más entrar en la página con el objetivo de conseguir un “círculo lleno”, este tipo de gamificación juega con la motivación de los usuarios por encontrar un empleo.

Figura 3. La gamificación en el marketing



Fuente: Tomada de la web de LinkedIn.

## 2.2. Escape room

El *escape room* es un juego de aventura física y mental. Consiste en encerrar a un grupo de personas/jugadores en una habitación, su misión es solucionar enigmas, rompecabezas, puzles, etc. de todo tipo con el objetivo de desvelar una historia inicial y salir de la sala antes de que el tiempo acabe (60 minutos habitualmente). Cada juego es diferente en cuanto a pruebas y ambientación, ya que los escenarios son diferentes, como, por ejemplo: naves espaciales, búnkeres militares, casas encantadas, etc. Los juegos de escape tienen sus raíces en un video juego de los años 80 en el cual el jugador era un personaje al que se le encerraba en una habitación y este debía explorarla e interactuar con la sala para ir encontrando y resolviendo pruebas, así pasar a la siguiente habitación y por tanto pasar de nivel.

En el año 2006 surge una adaptación o remodelación de este video juego por un grupo de ingenieros de Silicon Valey, estos crearon un juego online basado en las novelas de Agatha Christie, pero se jugada en tiempo real durante un tiempo limitado. En 2007, Takao Kato, guionista y director de anime y cine de Japón, creo el *Real Escape Game*. añadiendo a este tipo de experiencias un ingrediente extra, las pruebas mentales y enigmas, pero no como base del juego.

El *escape room* tal y como lo conocemos hoy en día fue creado en Budapest en 2011 por Attila Gyurkovics que utilizó los edificios abandonados de la ciudad para crear juegos de escape. El éxito fue tal que se extendió rápidamente por todo el mundo, hoy en día en España hay unas 868 empresas y más de 1.486 juegos («Escape Room Lover», 2019)

Este tipo de experiencias nos engancha, ya que aprender jugando es divertido porque nos atrapa, nos hace protagonistas y lleva nuestra motivación a un nivel máximo. Durante el proceso está incluida la reflexión, además de la acción, ya que resulta más efectiva a la hora de comprobar los efectos. Poyatos hace una aclaración sobre las competencias que se trabajan en un escape *room*, dice que: “En las experiencias de Escape, el usuario, desarrolla competencias en el juego, mejora en los contenidos trabajados y en la resolución de problemas y retos mediante el aprendizaje cooperativo que favorece a cohesión de grupo y las competencias sociales y cívicas.” (Poyatos Dorado, 2018). Para entender mejor la cohesión del grupo y las competencias sociales y cívicas que Poyatos identifica, debemos conocer que es el aprendizaje cooperativo. El Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid hace en 2008 esta definición, entendiendo “AC” por aprendizaje cooperativo: “El AC es un método de aprendizaje basado en el trabajo en equipo de los estudiantes. Incluye diversas y numerosas técnicas en las que los alumnos trabajan conjuntamente para lograr determinados objetivos comunes de los que son responsables todos los miembros del equipo.” (Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid, 2008). Una característica del aprendizaje cooperativo es la importancia de que los participantes entiendan que no es una competición, sino que persiguen un objetivo común. Para ello deben preocuparse por su aprendizaje y desarrollo, pero también del de sus compañeros y actuar de educadores o de educandos indiscriminadamente. Los hermanos David y Roger Johnson (1999) enumeran cinco elementos claves del aprendizaje cooperativo:

- 1) Interdependencia positiva mediante los objetivos comunes,
- 2) Potencia la responsabilidad individual,
- 3) Interacción ya que tiene que compartir, dialogar, consensuar y pensar juntos,
- 4) Habilidades en la resolución de conflictos y
- 5) Evaluación continua de la toma de decisiones, las estrategias adoptadas o la adaptación al tiempo.

Hoy en día los juegos de escape los utilizan las empresas para la selección de personal, en estos juegos observan cómo se desenvuelven sus candidatos en un contexto real. Esta prueba les obliga a controlar la presión y los nervios y sobre todo a trabajar en equipo de una forma eficiente. Esta actividad es observada por los expertos de recursos



humanos y durante ella pueden descubrir el carácter real. Se observan habilidades para la resolución de conflicto o la toma de decisiones, además, de ver como pierden el control, buscan soluciones y lo rápido que son tomando decisiones, cosa imposible de ver en una entrevista. Un ejemplo de ello es una noticia que salió en la tercera edición del telediario del día 12 de septiembre de 2018 (RTVE, 2018), en la cual se observa un ejemplo de cómo las empresas utilizan los *escape room* para la selección de personal.

### 2.3. Juventud y empleabilidad

Según el *Informe jóvenes y mercado de trabajo Junio-2018* del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el primer trimestre de 2018 se continúa con la mejora del empleo en los jóvenes, cuya tasa de empleo en jóvenes de 16 a 24 años se sitúa en 23.3%. A pesar de ello, esta tasa se encuentra significativamente por debajo de la media de la Unión Europea. España se encuentra en tercera posición por la cola, solamente por delante de Grecia e Italia. Esto se explica en la tendencia de los jóvenes europeos que compaginan los estudios y el empleo, mientras que en España los jóvenes que siguen estudiando no lo compaginan con el trabajo.

Los jóvenes de hoy en día tienen formaciones de un nivel más alto, según el informe *Panorama de la Educación 2018* la tasa en España de graduados en educaciones superiores es de 57.9% frente al 43.2% de la media de la Unión Europea. Estos jóvenes optan a una mejora de condiciones laborales (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018).

### 2.4. Búsqueda activa de empleo

La búsqueda activa de empleo es un proceso donde la persona desempleada busca trabajo de forma activa, es decir, busca y descubre empresas donde podría trabajar y para ello hace un currículum personalizado junto con una carta de presentación acorde a los objetivos de cada empresa. Además, tiene que estar en un proceso de formación, no solo de nuevos conocimientos, sino de habilidades y capacidades. Para ello debe de ser una persona autocrítica y analizar sus competencias, a partir de ellas buscar cómo mejorarlas o desarrollarlas. Es importante que la persona que busca empleo conozca todas las redes de contacto que dispone, es decir, que habla con amigos, que busca ofertas nuevas, que se anuncia por internet, que está apuntado a empresas de trabajo temporal, que ha creado perfiles en redes sociales, etc.

Es decir, la persona que busca empleo presenta una competencia clave, la competencia emprendedora. Esta competencia se define como la capacidad de actuar con arreglo a oportunidades e ideas, y transformarlas en valores para otros. Dicha competencia se basa en la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, en tomar la iniciativa, la perseverancia y la habilidad de trabajar de manera colaborativa en la planificación y la gestión de proyectos de valor financiero, social o cultural.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social publica el Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. En 2017 se publica el Real Decreto-Ley 7/2017 por el que se prorroga y modifica el anterior. Los cambios afectan al apartado b) del artículo 3 como una modificación de los plazos de solicitud y la posibilidad de que el certificado expedido por una agencia de colocación incluya otros requisitos además de la inscripción en la agencia de colocación.

La normativa recoge un listado de acciones que acreditan que una persona está en búsqueda activa de empleo. Esta acreditación es necesaria para la solicitud de algunas prestaciones económicas. Para que una persona pueda acreditar que está en un proceso de búsqueda activa de empleo es necesario cumplir tres de las siete acciones que se recogen a continuación:

1. Haber trabajado por cuenta propia o ajena.
2. Enviar o presentar currículos en, al menos, tres empresas diferentes.
3. Realización de, al menos, una entrevista de trabajo.
4. Inscribirse en, al menos, una agencia de colocación autorizada.
5. Inscribirse como solicitante de empleo en, al menos, dos portales de empleo públicos o privados.
6. Presentarse, al menos, a una oferta de trabajo de los Servicios Públicos de Empleo.
7. Aquellas otras actuaciones ofertadas por los Servicios Públicos de Empleo y específicamente acciones formativas o acciones de información y actuaciones dirigidas al autoempleo y emprendimiento.

Estas acciones pueden cumplimentarse de dos formas diferentes, ya sea con o sin tutor asignado. Además, también es posible que se inscriba en una Agencia de Colocación y a través de ella cumplimente los requisitos tres (envío o presentación de currículos en,

al menos, tres empresas distintas) y seis (presentación, al menos, a una oferta de trabajo gestionada por los Servicios Públicos de Empleo o por las agencias de colocación). Esta es la modificación que se contempla en el Real Decreto-Ley 7/2017. En cualesquiera de las formas, la persona debe presentar los requisitos mínimos ante el SPE (Servicio Público de Empleo) y estos serán revisados.

## 2.5. Competencias transversales

La Real Academia Española define competencia como: “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. La Unión Europea hace una clasificación de las competencias en dos categorías. La primera se refiere a aquellas competencias clave y la segunda a unas competencias trasversales. Todas las definiciones de las competencias que se presentan a continuación han sido recogidas de ESCO (European Commission, 2019).

Las competencias clave son aquellas que se consideran como básicas en la sociedad actual, es decir necesaria para vivir en la sociedad del conocimiento. Un ejemplo de ellas son las siguientes:

- Competencia lectoescritura en la cual debes identificar, comprender, expresar, crear e interpretar conceptos, sentimiento, hechos y opiniones de forma oral y escrita, ya sea a través de material visual, sonoro o de audio.
- Competencia digital, donde la persona debe de ser capaz de utilizar las tecnologías digitales como apoyo al desarrollo de una ciudadanía activa y a una inclusión social con el fin de alcanzar objetivos personales, sociales o comerciales. La interacción con las tecnologías requiere que la persona sea reflexiva y crítica, además de curiosa, abierta y avanzada respecto a su propia evolución. Todo ello teniendo en cuenta y adoptando un planteamiento ético, seguro y responsable del uso de estas herramientas.
- Competencia personal, social y aprender a aprender es una de las competencias más valoradas en el ámbito laboral ya que está directamente relacionada con la reflexión de uno mismo, la gestión del tiempo y la capacidad de información de forma eficiente. Para ello debemos de ser capaces de colaborar con otros, mantener la resiliencia y gestionar nuestro propio aprendizaje, además de muchas

otras capacidades personales como construir un bienestar físico y emocional, llevar una vida saludable, etc.

- Competencia ciudadana que lleva a una persona a actuar de forma responsable y participar en la vida social y cívica en función de las estructuras sociales, economías, jurídicas y políticas además de respetar la sostenibilidad mundial.
- Competencia emprendedora, esta competencia es estrictamente necesaria para participar en el diseño, ya que requiere la capacidad de actuar atendiendo a las oportunidades e ideas. Esta competencia se basa en la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, en tomar la iniciativa y la perseverancia.

Las competencias transversales son aquellas que se adquieren de forma complementaria a la actividad académica o profesional y forman parte de los rasgos característicos de una persona. Estas competencias se aprenden en un contexto, pero se puede transferir a otro tipo de contextos y se utilizan para dominar un problema y/o situación especial («Transversal Skills», 2014).

Tomando la clasificación europea de capacidades/competencias, cualidades y ocupaciones observamos que las competencias transversales se dividen en cinco:

1. Actitudes y valores: refiriéndose a los estilos de trabajo individuales, preferencias y creencias relacionadas con el trabajo que sustentan el comportamiento para que el conocimiento y las habilidades se apliquen eficazmente.
2. Aplicación de conocimientos
3. Interacción social entendida como la capacidad para involucrarse efectivamente y de una manera dirigida a metas con otras personas encontradas en el trabajo o estudio, por ejemplo, con colegas, compañeros, usuarios, clientes, y pacientes.
4. Pensamiento es la habilidad de aplicar los procesos mentales para poder resolver problemas complejos o conseguir objetivos, y de esta manera obtener conocimientos y llevar a cabo tareas complejas.
5. Lengua. Hace referencia a la habilidad para escuchar, hablar, leer o escribir de forma crítica y coherente en cada contexto y/o situación.

A continuación, expongo las capacidades/competencias transversales a las que va dirigido la elaboración del diseño, además de una explicación de la importancia de estas competencias en los juegos de *escape room*. De todo el catálogo de competencias transversales se han seleccionado quince de ellas, de las cuales ocho pertenecen a actitudes

y valores, una a la aplicación de conocimientos, otras cinco a la interacción social y cinco pertenecientes a la categoría de pensamiento.

**Dentro de las actitudes y valores han sido seleccionadas ocho competencias:**

- Control de la frustración, capacidad para mantener la calma y reaccionar de manera constructiva a la ira propia o la de otros o cuando se enfrenta con obstáculos o quejas.

La capacidad para controlar la frustración debe estar presente durante todo el desarrollo de la actividad con el objetivo de evitar conflictos entre los participantes.

- Cuidar la higiene, la cual se refiere a la capacidad de asumir la responsabilidad personal de garantizar un ambiente de trabajo seguro, incluyendo la higiene personal.

Se debe de tener en cuenta que la higiene es fundamental, ya no solo por la impresión que causes, sino que también influye en el bienestar personal por lo que afecta al desarrollo de la vida personal, social y laboral.

- Cumplir los compromisos se basa en la realización de las tareas de una manera autodisciplinada, confiable y orientada a objetivos.

En muchas ocasiones las personas se comprometen a hacer, entregar o decidir algo en un tiempo determinado, por lo que deben de ser conscientes en todo momento de lo que han aceptado y cumplir con ello para que en otras ocasiones se confíe en ellos y en su criterio.

- Esforzarse es la capacidad de mostrar compromiso para hacer algo que es difícil y requiere mucho trabajo.

Todos los objetivos que se plantean a las personas, por pequeños que sean, requieren de un esfuerzo, es decir, obligan a salir de la zona de confort. Es por ello, que se debe de hacer un esfuerzo para que lo que se está haciendo salga de la mejor manera posible, dando de nosotros mismos el 100%.

- Hacer frente a la incertidumbre se refiere a la capacidad de tolerar y trabajar constructivamente en situaciones inesperadas e impredecibles.

A lo largo de la vida nos enfrentamos a situaciones en las cuales se desconoce el desenlace, y esto no debe producir agobios, sino que debemos afrontarlo y esperar la

respuesta. En un juego de *escape room* nunca se conoce lo que queda por venir, por lo que esta competencia es clave para no agobiarse ni frustrarse.

- Hacer frente a la presión, habilidad de manejar retos, interrupciones y cambios y recuperarse de los reveses y la adversidad.

En los juegos de *escape room* aparecen varios retos, aunque el reto principal es el objetivo final de la actividad que es salir de la sala, la presión del tiempo y la presencia de los compañeros puede afectar anímicamente, por ello esta competencia es necesaria para afrontar todo tipo de retos, incertidumbre o adversidades.

- Perseverar, es la capacidad para mantenerse en las tareas a pesar de la fatiga o la frustración.

Es una de las capacidades más valoradas a la hora de conseguir el objetivo del *escape room* debemos de ser capaces de “no tirar la toalla” a la primera e insistir en la actividad hasta conseguir los resultados.

- Prestar atención al detalle, esta competencia se define como la capacidad para desarrollar una tarea con interés por todas las áreas implicadas, por muy pequeñas que sean.

Esta competencia ha sido seleccionada ya que en un juego de *escape room* se debe ser muy meticuloso y considerar todo necesario, a no ser que durante el transcurso del juego algo que se consideraba importante pasa a un segundo plano, y por tanto, la atención se dirige a otra cosa.

#### **Dentro de Aplicación de conocimientos:**

- Conocimientos básicos de cálculo y matemáticas. Capacidad para aplicar contenido numérico y matemático, información, ideas y procesos para satisfacer las demandas del mundo del aprendizaje y del trabajo.

Esta capacidad incluye una comprensión de números, patrones, formas y espacio, así como el lenguaje matemático, símbolos, procedimientos y modos de pensar utilizados para alcanzar metas concretas.

### **Dentro de Interacción social se ha seleccionado cinco competencias:**

- Aceptar la crítica constructiva competencia que consiste en que una persona reaccione a las opiniones válidas y bien razonadas sobre su trabajo de una manera positiva.

Partiendo de la idea de que las personas no son perfectas y que cometen fallos, se debe de entender que son los fallos los que hacen evolucionar a nivel persona, social y laboral, siempre y cuando la persona tenga intención de hacerlo bien e intenten cambiarlo. Por ello las personas deben de ser autocríticos con ellos mismos y aceptar las críticas de otras personas con el único objetivo de mejorar. En un *escape room* se vivirán momentos de tensión donde en ocasiones el lenguaje o el tono utilizado no sea el más apropiado por ello deben de obviarlo y atender solo el mensaje.

- Dirigir a otras personas. Guía y dirigir a otros hacia un objetivo común, a menudo en un grupo o equipo.

Esta capacidad es reducida en los individuos, pero muy necesaria para conseguir el objetivo del juego, ya que se necesita al menos a un participante que dirija o guíe al grupo, con el objetivo de ordenar y dividir el trabajo.

- Interactuar con otros, capacidad para participar con otros cara a cara en una amplia gama de situaciones, utilizando estrategias apropiadas para el contexto y el propósito. Puede incluir conversación formal o informal, reunión, transacciones, intercambio de información.

La posibilidad de disfrutar de una experiencia de gamificación con otras personas hace que la comunicación verbal y no verbal sea más respetuosa.

- Trabajo en equipo, capacidad para trabajar con confianza dentro de un grupo con cada uno haciendo su parte en el servicio del todo.

La importancia del grupo en el *escape room* tiene varios sentidos, uno de ellos es que hay varias actividades que no se pueden realizar en solitario y el otro es la necesidad de una comunicación constante.

- Utilizar el lenguaje corporal, además de comprender los gestos y otras señales paralingüísticas. Esta competencia incluye la comunicación no verbal dentro de diferentes situaciones y en conjunción del lenguaje hablado.

El lenguaje corporal tiene una importancia especial porque, en ocasiones, proporciona más información que el lenguaje hablado. Atendiendo a esto las personas tienen que ser conscientes de este lenguaje con el objetivo de cuidarlo y desarrollarlo de una manera adecuada.

**Dentro de Pensamiento hemos seleccionado cinco competencias:**

- Decidir, capacidad para tomar una decisión entre varias posibilidades alternativas.

En los juegos de *escape room* aparecen muchos tipos de pruebas y con ellas, muchas formas de resolverlas, por lo que se debe de tomar decisiones en todo el trascurso del tiempo para conseguir el objetivo.

- Elaborar estrategias para resolver problemas. Es la capacidad de elaborar objetivos específicos y planes para priorizar, organizar y realizar las tareas. Excluye gestionar el tiempo.

Los participantes deben de ser capaces de ver cuantos candados o cerraduras quedan por abrir con el objetivo de organizar lo que necesitan para abrirlo e ir estructurando el juego.

- Evaluar la información es la capacidad de emitir y defender juicios basados en pruebas de criterio externas e internas.

En un *escape room*, así como en el resto de las actividades que desarrollamos, las personas deben de recopilar toda la información y hacer una evaluación de la misma con el objetivo de dar respuestas acordes a nuestro conocimiento. En los juegos de *escape room* es muy importante recopilar información y evaluarla, ya que pueden aparecer cosas que no sirvan.

- Memorizar información. Capacidad para almacenar información relacionada con palabras, números, imágenes y procesos para recuperarlos posteriormente.

En los juegos de *escape room* es necesario tener una capacidad mínima para memorizar, sobre todo la memoria a corto plazo, ya que es necesario almacenar imágenes, formas, sonidos, etc. Con el fin de obtener los resultados de forma más rápida, ya que son datos que a posteriori utilizarás.



- Pensar de manera creativa, capacidad para generar nuevas ideas o unir las existentes para desarrollar soluciones nuevas e innovadoras. Incluye a las personas realizando actividades fuera del contexto artístico o estético.

En muchas ocasiones el pensamiento está condicionado por la experiencia y no deja ver más allá, por ello deben de abrir nuestra mente y pensar de una forma más creativa.

- Procesar información cualitativa es la capacidad de recopilar, cifrar, categorizar, calcular, tabular, controlar o verificar información cualitativa.

En un juego de *escape room* las personas tienen que analizar todo tipo de información. Mucha de esta información va a ser cuantitativa, como el número de objetos o claves numéricas, sin embargo, las características más importantes es la relacionada con la cualidad, tanto de objetos como de procedimientos.

### 3. Diseño de una propuesta de intervención

En este capítulo se trata de desarrollar unas actividades que fomenten y mejoren las competencias transversales en los jóvenes, pero sin olvidarnos de las competencias claves que son consideradas como básicas en la sociedad actual y por tanto en el mercado de trabajo.

En este diseño se ha tenido en cuenta la nueva modalidad de ocio, y por ello se han desarrollado actividades de *escape room*, ya que en estos juegos además de divertirse desarrollas una serie de competencias, dichas competencias se trabajan de forma implícitas en las actividades. Es decir, no hay una actividad que fomente el desarrollo de la competencia “X”, si no que en cada actividad se trabajan varias competencias a la vez en función de la reacción de la persona que participa. Teniendo en cuenta que la reacción de cada persona afecta en el desarrollo de las competencias personales, se debe ser crítico con uno mismo y con las personas que nos rodean, con el objetivo de evolucionar y avanzar en cuento a las competencias transversales se refiere.

#### 3.1. Objetivo de la propuesta

- Promover el proceso de aprendizaje natural en los jóvenes a través de juegos de *escape room*, para la mejora de las competencias transversales orientadas a la búsqueda de empleo.

#### 3.2. Metodología

Todo el diseño se ajusta a una metodología basada en el aprendizaje natural, definido por Neurok (2017) como: “el ser humano tiene la capacidad innata de aprender de forma natural, mediante los mecanismos inherentes que poseemos como especie. Estos mecanismos se activan cuando nos enfrentamos por primera vez a retos y desafíos para los que no tenemos herramientas, por desconocimiento y falta de experiencia” (pág.1).

Además, se seguirá una metodología *outdoor training* o formación fuera del lugar de trabajo, centrada en la capacidad de las personas para aprender por medio de una experiencia directa en la cual se reproducen situaciones de la vida real para desarrollar sus habilidades y capacidades ante diferentes situaciones y actividades. Esta metodología se basa en pensar, observar, sentir y hacer. Lo que se busca es mejorar las competencias como el liderazgo, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el compromiso, la

integración, la comunicación, la resolución de conflictos, las relaciones interpersonales, la motivación de equipos de trabajo, o el manejo del estrés, entre otras.

Trabajaremos según el modelo de gamificación presentado por Kim y Lee (2015, citado por Torres Toukoumidis, Romero Rodríguez, Pérez Rodríguez, & Björk, 2018; Torres Toukoumidis, Romero-Rodríguez, & Pérez Rodríguez, 2016) . El modelo se denomina “Modelo Dinámico de Gamificación de la Enseñanza” (DMGL) y se basa en cuatro dimensiones que son las siguientes:

- Atención/curiosidad: Manifestada por la respuesta del aprendiz al estímulo de los componentes didácticos y pedagógicos. Esta dimensión tiene una gran importancia ya que las personas que quieran desarrollar sus competencias transversales a través de la gamificación y especialmente a través del *escape room* debe de ser observador e indagador, es decir, actuar como un espía.
- Relevancia/Reto: Contribuye que el usuario asocie lo que aprende a sus experiencias y necesidades. Para desarrollar cualquier tipo de aprendizaje es imprescindible que la persona entienda la trascendencia de los mismos, solo así el aprendizaje será efectivo. Por ello, debemos de explicar y exponer los objetivos y que los participantes entiendan la importancia y la significación de estos.
- Confianza/Control: Nexo común de las dimensiones, crea expectativas positivas sobre los avances de nivel. Las personas deben de ser seguros en las decisiones que toman, siempre y cuando hayan realizado una observación hasta una determinación y una posterior comprobación.
- Satisfacción/Fantasía: Usada para la motivación por objetivos, aparece al finalizar etapas de aprendizaje cuando el usuario pone en práctica lo aprendido. En nuestro caso esta dimensión debe estar presente durante todo el proceso, ya que como ya hemos explicado anteriormente la motivación es la base de la gamificación.

### 3.3.Actividades

Antes de comenzar con las actividades de gamificación es necesario explicar a los participantes la finalidad de la actividad. Además, deberán presentar tres de los siete requisitos que se les solicitan para acreditar que se encuentran en un proceso de búsqueda activa de empleo. Estos requisitos aparecen explicados en el apartado 2.4 de este trabajo. Se expondrá a los participantes que estos requisitos seleccionados son los más

importantes en relación a las competencias transversales que se trabajan, además de unas competencias clave. Las competencias claves que se desarrollan son comunes a los tres requisitos seleccionados. Estas competencias clave seleccionadas son:

- Competencias de lectoescritura.
- Competencia digital.
- Competencia ciudadana.
- Competencia personal, social y aprender a aprender.
- Competencia emprendedora

Cabe añadir la importancia de la competencia emprendedora a la hora de desarrollar un proceso de búsqueda activa de empleo. Esta competencia es importante porque requiere saber identificar oportunidades, pensar de manera creativa, aprender a buscar nuevas ideas y tener un pensamiento ético y sostenibles. La persona debe de tener motivación, autoconocimiento y confianza en sí mismo para tomar la iniciativa, para planificar y gestionar y para aprender de la experiencia. A continuación, se presentará los tres requisitos elegidos para el diseño de intervención junto con las competencias transversales que se desarrollan en cada uno de estos.

El primer requisito que hemos seleccionado ha sido el requisito número tres en el que se solicita que la persona haya realizado al menos una entrevista de trabajo, donde debes de tener y hacer ver que tienes una serie de competencias transversales. Aquellas competencias transversales son:

- Cuidar la higiene, ya que a una entrevista de trabajo se debe de cuidar los aspectos de higiene teniendo en cuenta que la primera impresión que se causa es crucial para crear una buena impresión al entrevistador.
- Cumplir los compromisos. Es importante llegar puntual a una entrevista de trabajo, es decir, y ser conscientes que es mejor que esperemos nosotros a que espere el entrevistador, por ello se recomienda llegar 10/15 min antes de la hora establecida.
- Hacer frente a la incertidumbre. Cuando asistimos a una entrevista desconocemos a qué nos vamos a enfrentar, ya sean preguntas o algún tipo de prueba, por ello es importante controlar la inquietud.
- Hacer frente a la presión. Las personas que asisten a una entrevista de trabajo tienen como objetivo demostrar durante la entrevista la formación, la experiencia

y el potencial que tienen para desarrollar un trabajo, por ello es imprescindible controlar la presión que soportan durante ese pequeño periodo del tiempo.

- Prestar atención al detalle. Durante el tiempo que dura una entrevista se debe centrar la atención en todo, aunque haya cosas que parezcan irrelevantes.
- Aceptar la crítica constructiva, los compañeros pueden decir o incluso los participantes pueden oír algún comentario con el que no están de acuerdo, pero aceptar las críticas e intentar cambiarlas harán que los participantes avancen.
- Interactuar con otros, una persona debe de ser capaz de poder comunicarse, es decir, saber escuchar y expresarse, y especialmente durante una entrevista.
- Utilizar un lenguaje corporal correcto y adecuado al momento de la entrevista. Este aspecto es muy importante, ya que no solo transmitimos con palabras, sino que también transmitimos con posturas y gestos que hacemos cuando hablamos.

De los tres requisitos para la acreditación de la búsqueda activa de empleo que hemos seleccionado, el segundo requisito seleccionado es inscribirse en, al menos, una agencia de colocación. Durante este proceso debes de desarrollar una serie de competencias transversales, como, por ejemplo:

- Cumplir los compromisos. Para inscribirse en una agencia de colocación es necesario concertar una cita previa donde se explica en que consiste y en la que se aporta los datos a rellenar, en ocasiones las inscripciones se rellenan ese mismo día o por lo contrario se concreta otro día para entregar el formulario. Durante este proceso, sea del tipo que sea, debemos de cumplir con los acuerdos realizados con el objetivo de que la inscripción sea más eficaz.
- Esforzarte, especialmente por cumplimentar todos los datos que se solicitan.
- Prestar atención al detalle, con el objetivo de que todos los datos por insignificantes que parezcan sean rellenos y cumplimentados.
- Decidir, ya que existen muchas agencias de colocación. Debemos informarnos con anterioridad para que la decisión sea la correcta.
- Evaluar la información. Debemos de ser capaces de identificar la información que nos pide, y la información que disponemos con el objetivo de cumplimentar toda la solicitud en función de la información que disponemos.

El tercer requisito seleccionado para la acreditación de la búsqueda activa de empleo es la de inscribirse como solicitante de empleo en, al menos, dos portales de

empleo públicos o privados, en la cual desarrollas las siguientes competencias transversales:

- Esforzarse para cumplimentar todos los datos y de hacerlo bien, no verlo como un mero trámite, si no como un modo de búsqueda de empleo. Debemos de procurar porque todo lo que hemos rellenado este correcto.
- Prestar atención al detalle. Teniendo en cuenta todos los aspectos durante el proceso de inscripción para no saltarnos ningún paso y hacerlo todo de forma correcta, ya que es necesario solicitar un certificado de que nos hemos inscrito, o por lo contrario, si no hay opción de solicitarlo debemos de guardar impresos los email de confirmación del registro.
- Decidir, ya que hoy en día existen muchos portales de empleo debemos de determinar cuál escoger.
- Evaluar la información ya que en un portal de empleo aparecen muchas ofertas de trabajo, debemos de evaluar toda la información que aparece en la oferta y a partir de ahí decidir cual nos conviene más.

Para entender mejor que competencias transversales se desarrollan en cada uno de los requisitos, se va a presentar en la tabla:

COMPETENCIAS TRASVERSALES		REQUISITOS BAE		
		Requisito entrevista	Requisito agencia de colocación	Requisito portales de empleo
ACTITUDES Y VALORES	Cuidar la higiene	X		
	Cumplir los compromisos	X	X	
	Esforzarse		X	X
	Hacer frente a la incertidumbre	X		
	Hacer frente a la presión	X		
	Prestar atención al detalle	X	X	X
INTERACCIÓN SOCIAL	Aceptar la crítica constructiva	X		
	Interactuar con otros	X		
PENSAMIENTO	Decidir		X	X
	Evaluar la información		X	X

A continuación, se presentarán las cuatro actividades que he desarrollado a modo de ejemplo de gamificación a través del escape *room*.

#### ACTIVIDAD 1:

La actividad se basa en la traducción de un texto. El texto inicial está en código morse y se debe traducir a la lengua castellana. Puede parecer fácil explicado de esta forma, pero antes de esto los participantes van a ir encontrando cosas/objetos, por ello deben de concentrar toda la atención en las cosas/objetos que vayan obteniendo con el fin de poder saber qué hacer con todo lo que han encontrado.

Durante el transcurso de la actividad aparecerán una serie de tablas como las siguientes, Figura 4 y Figura 5. Y deberán descubrir qué hacer con ellas.

Figura 4: Texto en código morse.

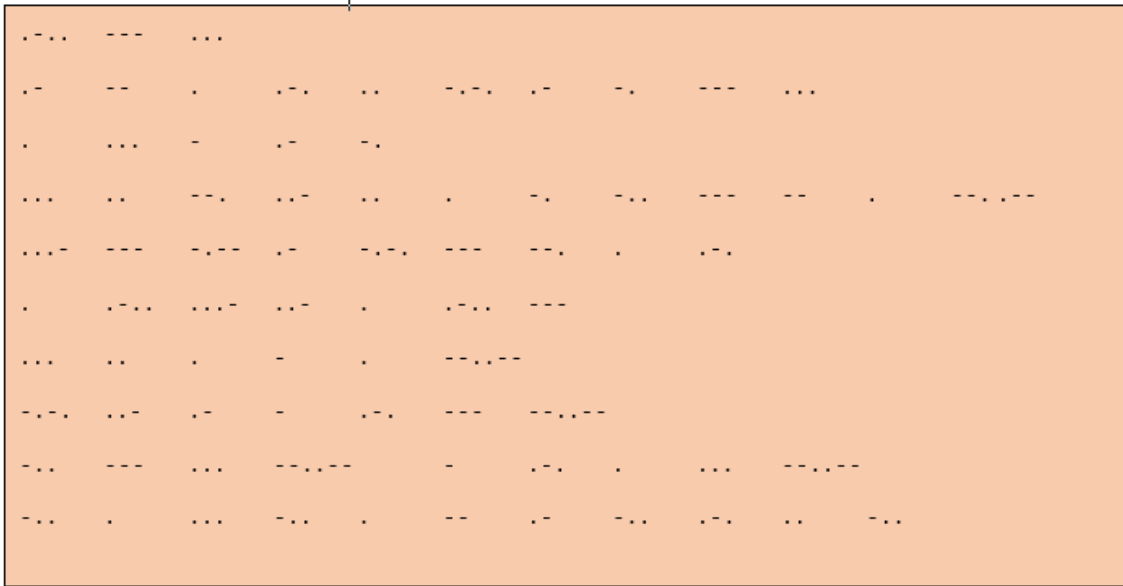


Figura 5: Diccionario de código morse

A .-	H ....	N ..	U .-.
B -...	I ..	O ---	V ...-
C -.-.	J .-.-	P .-.-	W .--
D -..	K -. -	Q -.-.-	X -.-.-
E .	L .-..	R .-.	Y -. -.-
F ...-	M --	S ...	Z ---.
G ---		T -	

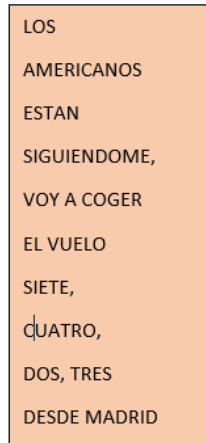
, -.-.-.-
-----------

Una vez encontradas las tablas anteriores deben dedicar un tiempo para pensar qué hacer con ellas, para este paso desarrollarán una serie de competencias trasversales como: prestar atención al detalle, trabajar en equipo o elaborar estrategias para resolver problemas.

Los participantes, juntos o separados, acabarán llegando a la conclusión de que se trata un texto encriptado en código morse y que deben de traducirlo para conocer el mensaje real. La solución de la prueba es la Figura 6.



Figura 6: Traducción de texto en código morse.



LOS  
AMERICANOS  
ESTAN  
SIGUIENDOME,  
VOY A COGER  
EL VUELO  
SIETE,  
CUATRO,  
DOS, TRES  
DESDE MADRID

Una vez encontrada la solución, es decir, una vez que los participantes hayan traducido el texto deben interpretar el mensaje y quedarse con la información necesaria para seguir. En este caso, el mensaje lleva encriptado la solución a un candado de cuatro cifras. Este número es el vuelo que él señala que va a coger, es decir, el SIETE, CUATRO, DOS, TRES.

#### ACTIVIDAD 2:

En esta actividad deben de ser capaces de prestar atención al detalle y de no frustrarse ya que es una actividad compleja que requiere de una competencia en conocimientos básicos de cálculo y matemáticas.

Durante el juego encontrarán varias cosas, por un lado, una carta. En el anverso de esta carta aparece una foto de una familia y en el reverso un escrito. Esta carta se presenta a continuación en la Figura 7.

Figura 7: Carta de familia.



Te envió una foto de mi familia.

Soledad agarra el hombre de mi mujer.

Inés es la hermana mayor, aunque es un año menor que Javi, el primogénito.

Isabel está al lado de Carlos. Dani está entre nosotros.

A Marta le gusta estar con Soledad, siempre está cerca de ella-

Mi mujer Julia, que tiene dos años menos que yo, mi hijo y yo estamos sentados.

Posdata: Lo mejor es colocarlos del más pequeño al más mayor.

Tu amigo Álvaro

A través de la lectura de la carta deben de ser capaces de identificar qué posición ocupa cada familiar, es decir, saber quién de todos los que aparecen es el más pequeño e ir numerándolos hasta conocer quién es el más mayor.

Para saber qué información es importante y que información pueden rechazar tendrán unos marcos de fotos con un soporte central que hacen que giren sobre sí mismos. El marco de fotos se presenta en Figura 8:

Figura 8: Marco de fotos giratorio.



En la actividad aparecerán cuatro marcos de fotos como este. Las imágenes que aparecen en los marcos son las siguientes:

Figura 9: Marco de fotos número 1.

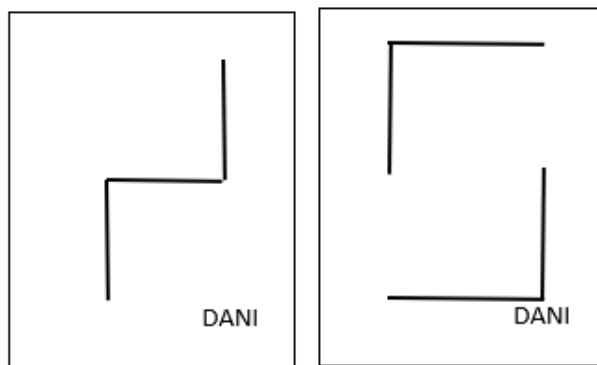


Figura 10: Marco de fotos número 2.

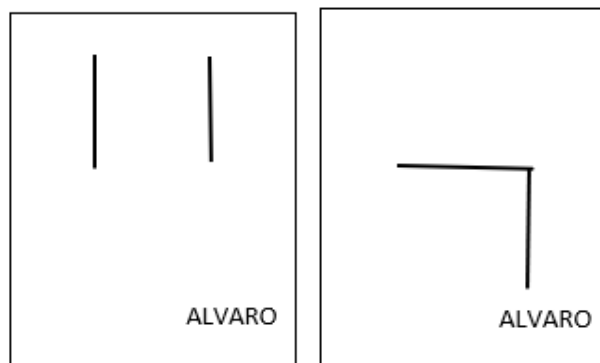


Figura 11: Marco de fotos número 3.

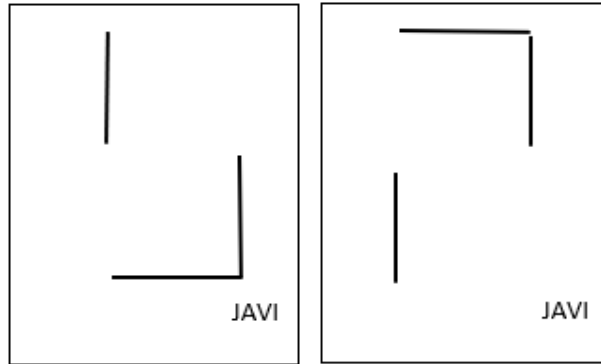
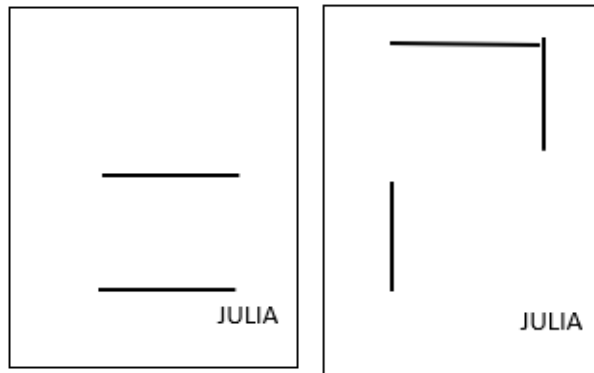
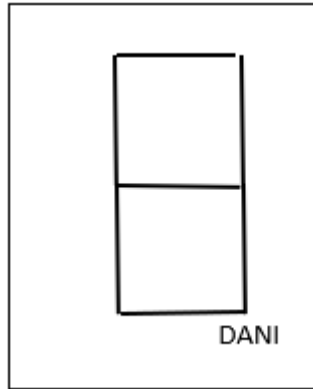


Figura 12: Marco de fotos número 4.



Estos marcos nos proporcionan dos tipos de información. Por un lado, nos proporciona información sobre las personas que debemos de identificar de menor a mayor, es decir, nos dice en qué tipo de información debemos centrarnos al leer la carta. Y, por otro lado, nos informa que número posee cada persona. Este número se obtiene de dos formas diferentes: una es proporcionando al marco de fotos una fuerza centrífuga que le haga girar sobre sí mismo, haciendo que las dos imágenes se solapen y se conviertan en una sola. Y la otra forma, es solapando las dos imágenes en un folio, esto se hace dibujando una imagen encima de la otra. Siguiendo uno de estos dos procedimientos, el marco 1 quedaría de la siguiente forma:

Figura 13: Resolución del marco número 1.



En esta imagen se ve con claridad que Dani posee el número 8.

Una vez identificado esto, deben de retomar la carta inicial prestando atención únicamente a los cuatro miembros (Dani, Álvaro, Javi y Julia) que nos interesan para obtener el número de cuatro cifras.

En la carta se identifica a Álvaro como el padre y a Julia como la madre. Presenta a Javi como el hijo mayor, el primogénito. Dani aparece en la imagen entre los padres y se puede observar que es el pequeño. Con estos datos sabemos quién es el mayor y el orden que siguen hasta el menor, pero atendiendo a la frase que aparece en la carta “Posdata: Lo mejor es colocarlos del más pequeño al más mayor” debemos de colocar el número de Dani, es decir, el número 8 el primero, a continuación, a Javi con el número 0, después va Julia con el número 2 y por último Álvaro con el 4. Por lo que la combinación final es: 8024.

### ACTIVIDAD 3:

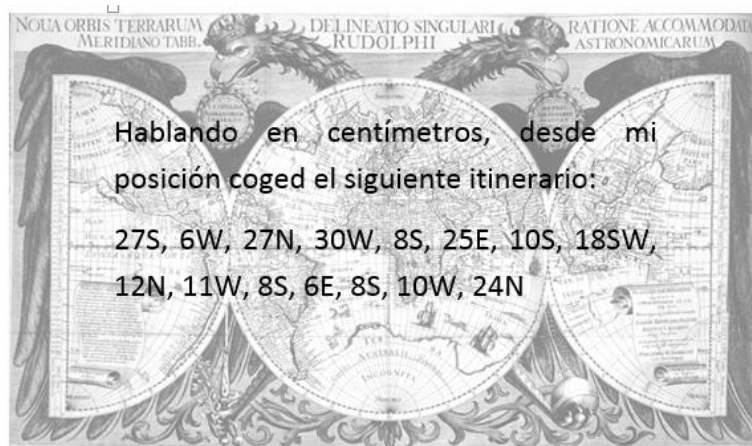
Esta actividad consiste en una prueba de un laberinto. Pero, antes de eso, los participantes encontrarán en primer lugar una imagen como la que se presenta en la Figura 14 que indica los puntos cardinales. Al principio puede que no les aporte mucha información, pero deben de memorizar donde lo han visto por si en algún momento hiciera falta saber dónde estaba y encontrarlo más rápido.

Figura 14: Puntos cardinales.



Por otro lado, los participantes encontrarán una tarjeta como la que aparece en la Figura 15.

Figura 15: Instrucciones del laberinto.



En esta tarjeta se puede leer que hace referencia a centímetros, además de a los puntos cardinales. Es decir, se trata de unas instrucciones de cómo moverse en un espacio determinado. Una vez que los participantes han descubierto esto, si observan o buscan un poco más encontrarán una regla y un imán como las de la Figura 16.

Figura 16: Material necesario para el laberinto.



Ahora que los participantes ya tienen todo lo necesario, solo les falta el tablero donde jugar, este tablero se encontrará a la vista. El tablero aparece en la Figura 17.

Figura 17: Laberinto.

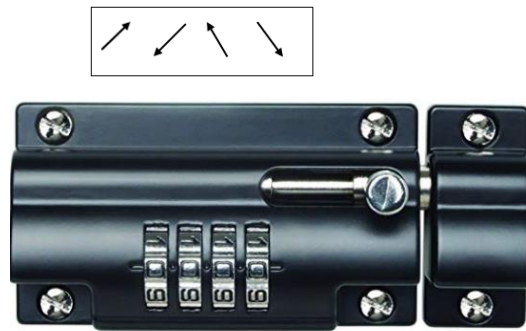


Esta prueba consiste en sacar una llave, para ello deben de empezar con las instrucciones desde la X e ir siguiéndolas hasta llegar el final de donde obtendrán una llave. Para ello deben de trabajar en equipo, ya que uno debe de leer las instrucciones, otro ir midiendo los centímetros tal y como están en las instrucciones, una tercera persona que mueva el imán para sacar la llave y una cuarta que sepa situar los puntos cardinales. Todos los participantes deben de prestar gran atención, ya que si se pierden deberán de volver a empezar.

#### ACTIVIDAD 4:

En esta actividad, los participantes lo primero que se encontrarán será una cerradura o pestillo con candado de cuatro cifras. En esta cerradura aparecerá encima un dibujo con cuatro flechas, ver Figura 18.

Figura 18: Cerradura con combinación.



A continuación, encontrarán también cuatro imágenes donde aparecen en las esquinas inferiores derechas las mismas flechas que en la cerradura. Las imágenes son las que aparecen en la Figura 19.

Figura 19: Imágenes para la cerradura con combinación.



Los participantes, a través de la observación deben de ser capaces de identificar que los cuadros tienen las mismas flechas que la cerradura. Pero ¿Qué combinación tenemos? Si paramos y pensamos que lo que necesitamos por cada imagen es un número, averiguarán enseguida que el número de personas que aparecen en las imágenes es importante, por lo que si contamos las personas que aparecen en las imágenes y las colocamos en el orden en el que aparecen las flechas en la cerradura obtendremos la combinación, en este caso: 2423.



A continuación, presentaremos a modo de tabla que competencias transversales se trabajan en cada una de las cuatro actividades anteriores.

COMPETENCIAS TRASVERSALES		ACTIVIDADES			
		Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
ACTITUDES Y VALORES	Controlar la frustración	X	X		
	Esforzarse	X		X	X
	Hacer frente a la incertidumbre	X	X	X	X
	Hacer frente a la presión	X	X	X	X
	Perseverar	X	X		
	Prestar atención al detalle	X	X	X	
APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS	Conocimientos básicos de cálculo y matemáticas		X	X	X
INTERACCIÓN SOCIAL	Dirigir a otras personas	X	X		
	Interactuar con otros	X	X	X	X
	Trabajar en equipo	X		X	X
PENSAMIENTO	Decidir		X		X
	Elaborar estrategias para resolver problemas	X	X	X	
	Evaluar la información		X		X
	Memorizar información	X		X	X
	Procesar información cualitativa		X		X

### 3.4.Recursos

Para desarrollar las diferentes actividades planteadas en el diseño de estrategia de gamificación se necesitarán una serie de recursos humanos, estos serán reducidos, ya que con una persona que se encargue de la observación durante la realización de las actividades, y evalúe la forma de actuar de cada participante es suficiente.

En cuanto a los recursos materiales se enumeran a continuación presentando los gastos que conlleve cada uno de ellos. El listado de los recursos es el siguiente:

- Ordenador
- Impresora
- Folios
- Cuatro marcos de fotos que giran sobre sí mismos
- Regla de 50 cm
- Imán
- Tablero con el que desarrollar un laberinto
- Candado-cerradura de cuatro dígitos
- Cuatro marcos de fotos.

El coste de todos estos materiales no es elevado, ya que el ordenador será cedido por la persona que desarrollará las actividades por lo que será a coste cero. La impresora en vez de comprarla, utilizaremos la reprografía más cercana por lo que el coste será de aproximadamente 10€, teniendo en cuenta todas las imágenes. Los folios tienen un coste de 4€. Los marcos de fotos que giran sobre sí mismos tienen un coste de 57€, ya que cuesta cada uno 14,25€. La regla tiene un coste de 2,24€. El imán tiene un coste de 9,99€. El tablero con el laberinto tiene un coste mayor al ser desarrollado por profesionales, un coste aproximado de 60€. El Candado cuesta 20,12€. Y por ultimo los cuatro marcos cuestan 4,14€, ya que vienen en un pack de cuatro. Todos estos gastos hacen un total de 181,74€.

### 3.5.Evaluación

La evaluación de este diseño se realizará de una forma diferente, ya que lo más importante de evaluar son las estrategias utilizadas para alcanzar los objetivos y las competencias que han desarrollado los participantes durante el proceso, dejando así en un segundo plano los conocimientos propios de una materia. Clara Cordero (2018) define

este tipo de evaluación como el proceso de “evaluar un aprendizaje supone analizar y medir el grado de comprensión que se tiene sobre una materia y para ello es imprescindible atender no solo al conocimiento propio de la materia, sino a las estrategias y competencias que se ponen en juego para dominarla y, por tanto, dar valor a lo aprendido.” “un proceso evaluador que fusiona todas las posibles combinaciones de evaluación (autoevaluación, coevaluación y evaluación docente, formativa y sumativa, diferentes herramientas: rúbricas, escalas, etc.)” (p. 13).

Por este motivo la evaluación de este proceso se desarrollará a cuatro niveles.

- **Autoevaluación:** este tipo de evaluación consiste en una evaluación de sí mismo. Por lo que el participante debe de tomar una conciencia crítica de su propio proceso de aprendizaje, además de con su actitud, su esfuerzo, sus logros. Este tipo de evaluación potencia el autoconocimiento de tus capacidades.

Esta evaluación se desarrollará al finalizar la actividad con el objetivo de no olvidarse de ningún aspecto y por lo tanto la evaluación sea lo más acercada a la realidad. Para ello los participantes rellenaran un cuestionario que se presenta en la Figura 20. Este cuestionario se rellena teniendo en cuenta como hemos actuado en cada momento, siendo 0 “No mostrado”, 1 “Mostrado”, 2 “casi siempre”, 3 “siempre”. Es decir, si considero que controlo la frustración, indicar en que grado.

Figura 20: Cuestionario de autoevaluación y coevaluación.

	0	1	2	3
Control de la frustración				
Cuidar la higiene				
Cumplir los compromisos				
Esforzarse				
Hacer frente a la incertidumbre				
Hacer frente a la presión				
Perseverar				
Prestar atención al detalle				
Conocimientos básicos de cálculo y matemáticas				
Aceptar la crítica constructiva				
Dirigir a otras personas				
Interactuar con otros				

	0	1	2	3
Trabajar en equipo				
Decidir				
Elaborar estrategias para resolver problemas				
Evaluar la información				
Memorizar información				
Procesar información cualitativa.				

- Coevaluación: esta evaluación también es conocida como la evaluación entre iguales. Se trata de una evaluación que desarrollan las personas que han trabajado de forma grupal y que por lo tanto tienen una visión del grupo y de cada individuo.

Este proceso de evaluación lo llevaremos a cabo en forma de charla-debate a continuación de la autoevaluación, para ello los participantes deberán de cambiar el color del bolígrafo con el que han rellenado la hoja de autoevaluación y en función de las opiniones de los compañeros seleccionar el ítem (0, 1, 2, 3) en el que los compañeros consideran que se encuentra. Estas dos evaluaciones habrán sido validas siempre y cuando las dos se acerquen o se encuentren en el mismo ítem.

Por lo que se si yo considero que controlo la frustración un nivel 2 “casi siempre” y mis compañeros han observado que mi capacidad para controlarla es de 0 “no mostrado” hay algo que no hemos hecho bien.

- Heteroevaluación esta evaluación se refiere a la evaluación del aprendizaje que no es ni del propio participante ni de sus compañeros, es decir, es aquella evaluación que es desarrollada por algún agente externo que actúa como observadora.

Este tipo de evaluación la desarrollaremos durante la actividad, y la persona que evalúa debe anotar en un cuaderno todos los aspectos importantes que observa, con este tipo de investigación se obtienen un numero mayor de datos. La observación será directa, ya que el evaluador es el que toma contacto con la actividad a evaluar, no participante, el evaluador no interviene, es decir, toda la información se recoge desde fuera, no estructurada, el evaluador recoge la información de forma libre, observación de campo, ya que se realiza en el lugar donde se desarrolla la actividad, individual, ya que durante este proceso hay únicamente un evaluador.

- Cuestionario de satisfacción: en el cual los participantes valorarán la actividad y nos muestran si les ha sido útil.

En este caso, los participantes rellenaran el cuestionario que aparece en la Figura 21. Para ello es necesario explicar a los participantes el significado de las caras, siendo 😄 muy satisfecho con un valor de 4, 😊 satisfecho con un valor de 3, 😐 poco satisfecho con un valor de 2 y ☹ nada satisfecho con un valor de 1. Este cuestionario será anónimo, ya que el objetivo es conocer el grado de satisfacción de los participantes. Al finalizar el cuestionario encontrarán un cuadro donde los participantes podrán exponer las observaciones oportunas.

Figura 21: Cuestionario de satisfacción.

	😄	😊	😐	☹
¿Le gusto la actividad?				
¿Le parece una metodología adecuada?				
¿Es favorable el uso de insignias (reconocimiento del trabajo realizado, como: medallas virtuales, puntos extras, etc.) para motivar el aprendizaje?				
¿Los recursos eran adecuados?				
¿La explicación de las actividades era comprensible?				
¿Conocía las competencias transversales y su importancia antes de la actividad?				
¿Le ha resultado útil la actividad para mejorar su empleabilidad?				
¿Volvería a hacer un curso/taller que utilice la gamificación como metodología de aprendizaje?				
¿Recomendaría este tipo de actividades a otras personas?				

## 4. Consideraciones finales/ conclusiones

El uso de la gamificación está presente en toda nuestra vida y en todos los ámbitos, como hemos podido ver a lo largo de este trabajo. El uso de la gamificación hace que el participante se sienta participe de su propia formación y por tanto tenga mayor interés y motivación, dando lugar a unos resultados más favorables.

El objetivo principal de este trabajo es el diseño de una estrategia de gamificación orientada a las competencias transversales, pero no a todas ellas, sino que se han identificado las competencias más importantes en el mercado laboral y todas las actividades se han orientado al desarrollo de las competencias seleccionadas. Para desarrollar este trabajo ha sido necesario hacer un estudio exhaustivo de la gamificación, y en concreto de los *escape room*, analizando las experiencias, las técnicas y los instrumentos como estrategia de aprendizaje.

También ha sido necesario conocer la situación de los jóvenes y de su empleabilidad para determinar las actividades, ya que como hemos explicado en el trabajo estamos ante unos jóvenes que poseen títulos superiores, pero pocas salidas laborales.

Durante la investigación me he encontrado alguna dificultad, ya que estamos ante una nueva metodología de aprendizaje que se ha desarrollado en los últimos años centrado en el ámbito escolar, pero esto no ha sucedido en el ámbito laboral. Es por ello que la trayectoria de este trabajo es amplia porque se necesita investigar y observar resultados de su implantación en la industria del futuro. Otra dificultad encontrada durante la realización del trabajo ha sido el escaso tiempo de investigación que no me ha permitido llevar a cabo la propuesta por lo que no he obtenido resultados concluyentes, además el poco espacio del que dispongo para la realización de este trabajo me ha obligado a condensar toda la información extraída.

Para finalizar me gustaría concluir este trabajo expresando que la gamificación, y más en concreto los *escape room* son una herramienta innovadora que se debe de utilizar como una nueva metodología formativa. Es por ello, que este trabajo asienta las bases de un posterior desarrollo en profundidad acerca de esta metodología como estrategia para el reconocimiento y la validación de las competencias transversales que actualmente están siendo demandadas.

La realización de este trabajo ha despertado mi interés por la investigación por ello he tomado la decisión de seguir formándome con el objetivo final de seguir investigando en este campo, con el fin de profundizar mi conocimiento en esta nueva metodología de aprendizaje, con especial atención a la industria 4.0. Es decir, orientar mi investigación al ámbito laboral y por tanto al desarrollo de las competencias transversales.

## 5. Referencias bibliográficas

- Bernad Monferrer, E. (2015). *Actualización de los nuevos sistemas educativos*. ACCI (Asoc. Cultural y Científica Iberoameric.).
- Cordero Balcázar, C. (2018). Escapando hacia una evaluación con significado. *Comunicación y pedagogía: Nuevas tecnologías y recursos didácticos*, (307), 11-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6770371>
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Fluir: una psicología de la felicidad = (Flow)*. Recuperado de <http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun01296496>
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano, Texto original*. Recuperado de <https://www.springer.com/gp/book/9780306420221>
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). *From Game Design Elements to Gamefulness: Defining Gamification* (Vol. 11). <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>
- Di Bitonto, P., Pesare, E., Rossano, V., & Roselli, T. (2015). Smart Learning Environments Using Social Network, Gamification and Recommender System Approaches in e-Health Contexts. En V. L. Uskov, R. J. Howlett, & L. C. Jain (Eds.), *Smart Education and Smart e-Learning* (Vol. 41, pp. 491-500). Berlin: Springer-Verlag Berlin.
- Escape Room Lover. (2019). Recuperado 20 de mayo de 2019, de <https://www.escaperoomlover.com/es>
- European Commission. (2019). European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Recuperado 27 de mayo de 2019, de <https://ec.europa.eu/esco/portal/>
- Hattie, J. (2017). «Aprendizaje visible» para maestros. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Hursen, C., & Bas, C. (2019). Use of Gamification Applications in Science Education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(1), 4-23. <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i01.8894>
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1999). *Los nuevos círculos del aprendizaje. La cooperación en el aula y la escuela*. Recuperado de [http://redes.cepcordoba.org/file.php/29/AEE\\_Johnson.pdf](http://redes.cepcordoba.org/file.php/29/AEE_Johnson.pdf)



- Kapp, K. M. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education*. John Wiley & Sons.
- Kim, J. T., & Lee, W.-H. (2015). Dynamical model for gamification of learning (DMGL). *Multimedia Tools and Applications*, 74(19), 8483-8493. <https://doi.org/10.1007/s11042-013-1612-8>
- Lopez, C. E., & Tucker, C. S. (2019). The effects of player type on performance: A gamification case study. *Computers in Human Behavior*, 91, 333-345. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.10.005>
- Losada Menéndez, S. (2016). *Metodología de la Intervención social*. Recuperado de [https://almena.uva.es/search~S1\\*sp1/?searchtype=a&searcharg=losada+menendez+sandra&sort=D](https://almena.uva.es/search~S1*sp1/?searchtype=a&searcharg=losada+menendez+sandra&sort=D)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018, junio). Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo Junio-2018. Recuperado 12 de mayo de 2019, de Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral website: [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/junio\\_2018.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/junio_2018.pdf)
- Neurok. (2017, febrero 24). El Aprendizaje Natural. Recuperado 7 de junio de 2019, de Neurok website: <https://neurok.es/el-aprendizaje-natural/>
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth about what Motivates Us*. Canongate.
- Poyatos Dorado, C. (2018). Enigma, motivación y aprendizaje: Escape Rooms y BreakOuts educativos. *Comunicación y pedagogía: Nuevas tecnologías y recursos didácticos*, (307), 7-10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6770370>
- Real Decreto-Ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo (Boletín Oficial del Estado, núm. 102, de 29 de abril de 2017).
- Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el empleo (Boletín Oficial del Estado, núm. 307, de 20 de diciembre de 2014)

- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente.* (s. f.). (Diario Oficial de la Unión Europea C 189/1 de 4 de junio de 2018).
- RTVE. (2018, septiembre 12). Los «Escape Rooms», nueva herramienta de las empresas para seleccionar personal. En *Telediario 3ª ed.* Recuperado de <http://www.rtve.es/alcanta/videos/telediario/escape-rooms-nueva-herramienta-empresas-para-seleccionar-personal/4735540/>
- Servicio de Innovación Educativa de la Universidad Politécnica de Madrid. (2008). *Guías rápidas sobre nuevas metodologías: Aprendizaje Cooperativo.* Recuperado de [https://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje\\_coop.pdf](https://innovacioneducativa.upm.es/guias/Aprendizaje_coop.pdf)
- Silvestrini Ruiz, M., & Vargas Jorge, J. (2008, enero). Fuentes de Información primarias, secundarias y terciarias. Recuperado 22 de mayo de 2019, de <https://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>
- Stepanova, N., Davy, Y., Bochkov, P., & Larionova, V. (2018). Gamification in Project Management Training. En M. Ciussi (Ed.), *Proceedings of the 12th European Conference on Games Based Learning (ecgbl 2018)* (pp. 653-659). Nr Reading: Acad Conferences Ltd.
- Teixes, F. (2015). *Gamificación: motivar jugando.* Barcelona: UOC.
- Torres Toukoumidis, Á., Romero Rodríguez, L. M., Pérez Rodríguez, M. A., & Björk, S. (2018). Modelo Teórico Integrado de Gamificación en Ambientes E-Learning (E-MIGA). *Revista complutense de educación*, 29(1), 129-145. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6281918>
- Torres Toukoumidis, Á., Romero-Rodríguez, L. M., & Pérez Rodríguez, M. A. (2016). Análisis de la gamificación en la estructura de las aplicaciones móviles de E-Learning. En M. J. Barriga Cano (Ed.), *¿Nuevas alternativas de la comunicación?: soportes, contenidos y audiencias* (pp. 31-51). Sevilla: Egregius.
- Transversal Skills. (2014). En C. Jackson (Ed.), *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary* (p. 31). Recuperado de <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>