

ROLE PLAYING

Eva Pelechano Barahona, *Universidad Rey Juan Carlos*

M^a del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

El *role playing* o juego de roles es una herramienta de aprendizaje activo que, a través del juego, busca la asimilación de contenidos de forma divertida y dinámica, y el desarrollo de las denominadas habilidades blandas o *soft skills*, tales como la capacidad de comunicación, resolución de problemas, pensamiento crítico, capacidad de adaptación, creatividad, liderazgo, colaboración, entre otras (Ortiz de Urbina Criado, Medina Salgado y De La Calle Durán, 2010; Martínez Jiménez y Ruiz Jiménez, 2019).

Los alumnos en grupos se convierten en actores e interpretan un papel previamente determinado, lo que les permite vivir situaciones similares a la realidad en el aula. De esta forma, con esta metodología se consigue mejorar la experiencia del alumno al participar activamente en su proceso de aprendizaje. El alumno aumenta su motivación, interés e implicación en la asignatura (Ortiz de Urbina Criado, Medina Salgado y De La Calle Durán, 2010).

Dentro de la asignatura de Recursos Humanos, se propone como actividad la realización de un *role playing* cuyo principal objetivo es que el alumno investigue sobre cómo las distintas empresas están implantando las principales decisiones de gestión de sus Recursos Humanos, y puedan aplicarlo a una empresa real. Por ello, se busca:

- Analizar las principales decisiones que se toman en el área de Recursos Humanos (RR. HH.) en las empresas
- Aplicar a un ejemplo real las principales decisiones del área de Recursos Humanos

Siguiendo la propuesta de Ortiz de Urbina Criado, Medina Salgado y De La Calle Durán, (2010), el *role playing* se puede realizar de manera grupal donde todos los alumnos forman parte de un departamento de Recursos Humanos y donde cada grupo deberá responsabilizarse y escenificar una parte de un proceso de contratación de personal, que se puede ir adaptando en función del grupo y de los temas que se quieran incluir: diseño de puestos de trabajo, reclutamiento, selección, contratación, socialización, formación etc. Todos los grupos deberán coordinarse entre sí para que entre todos se seleccione e

incorpore a la persona/s más adecuadas para cada puesto de trabajo. Los roles y funciones son:

1. Role diseñador de puestos. Los encargados de este rol deberán seleccionar la empresa real sobre la que se va a trabajar la actividad y se realizará una breve presentación de la misma, haciendo hincapié en la información más relevante para el área de Recursos Humanos. Además, se elegirá el puesto de trabajo sobre el que se va a realizar la actividad del *role playing*, se determinará el número de vacantes a cubrir de ese puesto y se realizará la ficha del puesto. Para su puesta en escena el equipo puede simular una reunión de empresa donde definir el proceso de contratación comentando la información más relevante para ello.
2. Rol reclutador. El equipo que tiene este rol deberá buscar el número suficiente de candidatos que cumplen las características del puesto a cubrir y que formarán parte del proceso de selección posterior. Para ello, definirán las fuentes y métodos de reclutamiento más adecuados según las características de la empresa y los puestos. También definirán la imagen de la empresa como empleadora o *employer branding*. Para poder iniciar posteriormente el proceso de selección, todos los alumnos deberán realizar y enviar currículums vitae. Para su puesta en escena este equipo también puede representar una reunión de empresa donde comentar el proceso de reclutamiento al resto del equipo.
3. Rol seleccionador. Una vez tengamos los posibles candidatos al puesto, el siguiente paso es encargarse de realizar la selección del/los candidato/s que finalmente deberán ocupar el puesto definido. Para ello, varios equipos tendrán este rol y realizarán test, entrevistas individuales, grupales, dinámicas de grupo, etc. a posibles candidatos, así como decidir cuál/es es/son el/los más idóneo/s para su contratación
4. Rol contratación: Con el candidato/s elegido/s, se deberá elegir el contrato de trabajo que se le realizará al nuevo/s empleado/s teniendo en cuenta la legislación actual y el convenio colectivo de la empresa. Igualmente, deberán definirse las principales condiciones de trabajo: jornada, vacaciones, lugar de trabajo, retribución, etc. En la puesta en escena, el equipo puede representar una reunión con el candidato para la firma del contrato.
5. Rol formador e integrador de personas. Una vez realizada la contratación, se definirá la política de socialización dentro de la compañía, definiendo las actividades de *onboarding* y la política de formación del trabajador (al llegar a la

compañía, reciclaje, etc.). Este equipo podrá desarrollar alguna formación específica o bien al igual que en los primeros roles simular una reunión de equipo donde definirla.

6. Rol motivador. Por último, se planificarán aquellas acciones motivadoras orientadas a la retención del talento en la compañía y la mejora del clima laboral, como la planificación de la carrera profesional. Para la puesta en escena, el equipo podrá simular una reunión con el trabajador para explicarle el plan de carrera establecido desde el momento en que forma parte de la compañía, acorde con el plan de formación definido, entre otras acciones.
7. Rol evaluador. En el área de RR. HH. la evaluación del desempeño tiene una gran importancia por lo que los grupos deberán participar en el proceso de evaluación. Todos los equipos evalúan y justifican las calificaciones realizadas a sus compañeros, junto al profesor, siendo necesario fijar fechas y elaborar rúbrica.

Para el desarrollo de la actividad y su puesta en escena, cada grupo de trabajo:

- Elige uno de los roles propuestos para la actividad.
- Tiene libertad para concretar el contenido ajustándose al rol asignado y diseñar la puesta en escena en el aula. El alumno de esta forma se responsabiliza de su propio aprendizaje de manera activa y flexible, investigando la realidad empresarial y aplicando la teoría a la práctica. El profesor guía, orienta y proporciona retroalimentación personalizada (Martínez Jiménez y Ruiz Jiménez, 2019)
- Todos los grupos deben coordinarse entre sí, pertenecen a la misma empresa y mismo departamento. Por ello, necesitan información de otros equipos y no solaparse en las funciones y responsabilidades.
- La actividad tendrá una duración de 15-30 minutos máximo por grupo y rol.

Fuentes de información utilizadas

- Martínez Jiménez R.; Ruiz Jiménez, C. (2019). Invirtiendo el aula en asignaturas de gestión de empresas utilizando diferentes herramientas metodológicas. *Revista de Estudios Empresariales*, 2, 49–67.
- Ortiz de Urbina Criado, M.; Medina Salgado, S.; De la Calle Durán, M.C. (2010). Herramientas para el aprendizaje colaborativo una aplicación práctica del juego de rol. *Education in the knowledge society (EKS)*, 11(3), 277–300.

Fecha de la actividad didáctica: mayo de 2022.

Palabras clave: *Role playing*, aprendizaje activo, procesos de reclutamiento y selección.

Agradecimientos: Esta actividad didáctica ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.