



HEADHUNTING: SIMULACIÓN EN EL CURSO GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN PANDEMIA

HEADHUNTING: SIMULATION IN THE COURSE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN PANDEMIC

INGRID ROSSANA RODRÍGUEZ CHOKEWANCA¹, MADELEINE NANNY TICONA CONDORI², DIANA MARLENY PASACA APAZA³

¹ Universidad Nacional de Juliaca, Perú

² Universidad Nacional Ciro Alegría, Perú

³ Universidad Nacional de Juliaca, Perú

KEYWORDS

*Active learning
Higher level education
Innovation
Simulation
Virtuality*

ABSTRACT

The university adapted professional training to virtuality, thus adapting the theory and practice of the different subjects, in this new context the objective of this study was to develop a simulation game for the selection of human talent and describe the gaming experience in pandemic. With a quantitative methodological approach, non-experimental cross-sectional descriptive design, applied to students of the VIII cycle of the Human Resources Management course. It is concluded that the simulated game is a tool that facilitates learning in a virtual way, it also contributes to the learning of the proposed topic, in an organized, dynamic and fun way.

PALABRAS CLAVE

*Aprendizaje activo
Enseñanza superior
Innovación
Simulación
Virtualidad*

RESUMEN

La universidad adecuó la formación profesional hacia la virtualidad, adaptando con ello la teoría y la práctica de las distintas materias, en ese nuevo contexto el objetivo de este estudio fue desarrollar un juego de simulación de selección de talento humano y describir la experiencia de juego en pandemia. Con un enfoque metodológico cuantitativo, diseño descriptivo no experimental transeccional, aplicado a estudiantes del VIII ciclo del curso de Gestión de Recursos Humanos. Se concluye que el juego simulado es una herramienta que facilita el aprendizaje de forma virtual, asimismo contribuye con el aprendizaje del tema propuesto, de una forma organizada, dinámica y divertida.

Recibido: 17/ 07 / 2022

Aceptado: 22/ 09 / 2022

1. Introducción

En varios diccionarios en línea y en el oficial de la Real Academia Española RAE, encontramos conceptos que en esencia nos dicen que “simular” es “presentar una cosa haciendo que parezca real”.

El ejercicio de simular es tan antiguo como la humanidad, tuvo su auge durante los conflictos armados, donde se programaban juegos de simulación tratando de recrear escenarios a modo de herramientas de enseñanza y práctica, planeando y desarrollando operaciones militares sin consecuencias funestas (Garay y Reyes, 2012; 237; Catalán; 2017).

La simulación paso a tener, como muchas invenciones que partieron del ejército, mejor aplicación con la intervención de la academia, por ello hoy podemos hablar de modelos de simulación, por ejemplo, en cultivos, en la salud, en el entrenamiento, en la criminalística, en la educación (Saegesser, 1991; Pitarque *et al.*, 1998; Vázquez y Guillamet; 2009; Corvetto *et al.*, 2013; Hernández *et al.*, 2008) por mencionar algunos.

En el año 2020 la pandemia del COVID-19 nos obligó a acelerar el uso de tecnologías y diferentes modelos de enseñanza como la simulación, gamificación.

Siendo la simulación una de las alternativas más viables dentro del trabajo académico, es así que encontramos un estudio que tuvo como punto de partida 1852 artículos de investigación en revistas indexadas, de las cuales 93 cumplían con los criterios necesarios (Castro-Maldonado *et al.*, 2021), concluyendo lo siguiente:

Los hallazgos más importantes están centrados en la aplicación de la simulación en campos como medicina, ingeniería, enfermería, administración, entre otros, exponiendo datos relevantes y representativos con relación al cambio, la innovación y el desarrollo de competencias y habilidades que se han evidenciado en los estudiantes y los docentes a partir de la interacción con la simulación, la cual es considerada como una herramienta educativa de apoyo para el docente y un recurso positivo para el estudiante. (Castro-Maldonado *et al.*, 2021, p. 315)

Pero no son los únicos, encontramos cientos de ejemplos de aplicaciones de simulación en diversos ámbitos del conocimiento humano (Cedeño Tapia *et al.*, 2021; De Oliveira Costa *et al.*, 2021).

Es en esa línea que el presente estudio desarrolla una alternativa de simulación para aplicar en periodo de pandemia a fin de que los estudiantes puedan vivir la experiencia de recrear mediante el juego todo un procedimiento de selección de personal, lo que llamamos “cazador de talentos”, y que con las diversas experimentaciones nos permiten seguir mejorando el modelo, permitiéndonos un uso mucho mayor que simplemente la pandemia.

La gestión del talento humano para toda organización pública o privada que se precie de brindar calidad en sus servicios tendrá un valor estratégico invaluable, y para eso se requiere de una “gestión planificada de recursos humanos, basada en el desarrollo profesional, la gestión del rendimiento y la adaptación de estos factores a la estrategia de negocio” (Asociación Española de Empresas de Consultoría, 2000 citado por Calvo Babío, 2009;135).

El modelo que presentamos está ajustado a la legislación del estado peruano, a fin de que los estudiantes tengan una experiencia más cercana al ámbito de su desempeño laboral como futuros profesionales.

2. Objetivos

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo desarrollar un juego de simulación de selección de talento humano denominado “cazador de talentos”, con base en la teoría de la gestión de recursos humanos y la normativa del Estado peruano, a fin de lograr un aprendizaje experiencial.

Otro objetivo fue describir la percepción de los estudiantes en torno a la aplicación del juego de simulación “Cazador de talentos en tiempos de pandemia”.

3. Metodología

La metodología utilizada para desarrollar el juego simulado parte de la Normativa del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Perú, específicamente en el Subsistema número tres, que consta de cuatro ejes, definidos como selección, vinculación, inducción y periodo de prueba.

Se precisa que debido a la amplitud se ha priorizado el eje de selección e inducción, asimismo se ha incluido un eje del subsistema de gestión del desarrollo y capacitación.

En el objetivo de describir la percepción de los estudiantes respecto al juego simulado se planteó un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación descriptivo experimental transeccional, aplicado a estudiantes del VIII ciclo del curso de Gestión de Recursos Humanos de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca-Perú, específicamente a 16 mujeres y 14 varones.

4. Resultados

4.1. Diseño y producción del simulador

Tras largos tres años de trabajo en el diseño, producción y aplicación del simulador “Cazador de Talentos” presentamos cada etapa de la creación del simulador que fue nuevamente adaptado para la enseñanza en tiempos de pandemia.

El diseño del simulador se ajusta a los procesos de selección establecidos en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Perú. El simulador consta de cuatro etapas: plan de concurso, selección, inducción y capacitación.

Después de establecer las etapas, se creó una narrativa ajustada al periodo de pandemia donde se brindó un escenario para que cada equipo asuma el liderazgo de un organismo público y realice las acciones pertinentes para mantener el desarrollo de las actividades sin ausencia de talento humano a continuación presentamos la narrativa:

Nos encontramos en un caos en la ciudad Toritos de Pucara. Tenemos varias instituciones del estado que han sido duramente golpeadas por la pandemia.

En la empresa de saneamiento se enfermaron 10 personas, cinco del área de atención al cliente. Las autoridades desean seguir sirviendo al ciudadano porque siempre existen consultas acerca de recibos, pagos, facturación elevada y solo tienen presupuesto para contratar a dos personas.

En el municipio de Toritos de Pucara, se han enfermado dos personas del área de planificación, desean seguir en la elaboración del POI- PEI e informes que solicita el CEPLAN y solo tienen presupuesto para contratar a dos personas.

A partir de la narrativa, iniciamos con el proceso de simulación, apoyado con elementos de gamificación como retos, recompensas, limitaciones (Martínez *et al.*, 2021) a continuación se detalla:

Reglas: Los cazadores de talento deben respetar los tiempos, caso contrario pierden tres puntos en cada nivel. Obviar uno de los pasos le resta tres puntos. Los equipos que tengan impugnaciones argumentadas pierden cinco puntos. Los cazadores de talentos que completen correctamente todos los niveles se liberan del examen final; teniendo la nota de 20.

El simulador “Cazador de Talentos” brinda un escenario real de selección de talento humano en un tiempo limitado. Donde los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar las competencias de planificación, organización, comunicación, trabajo en equipo, debiendo evidenciar un comportamiento ético.

El juego promueve la participación del estudiante en dos roles, como postulante a un puesto de trabajo y como reclutador, a fin de generar equilibrio los participantes solo pueden postular a un puesto de trabajo.

Para una mayor comprensión detallaremos cada etapa:

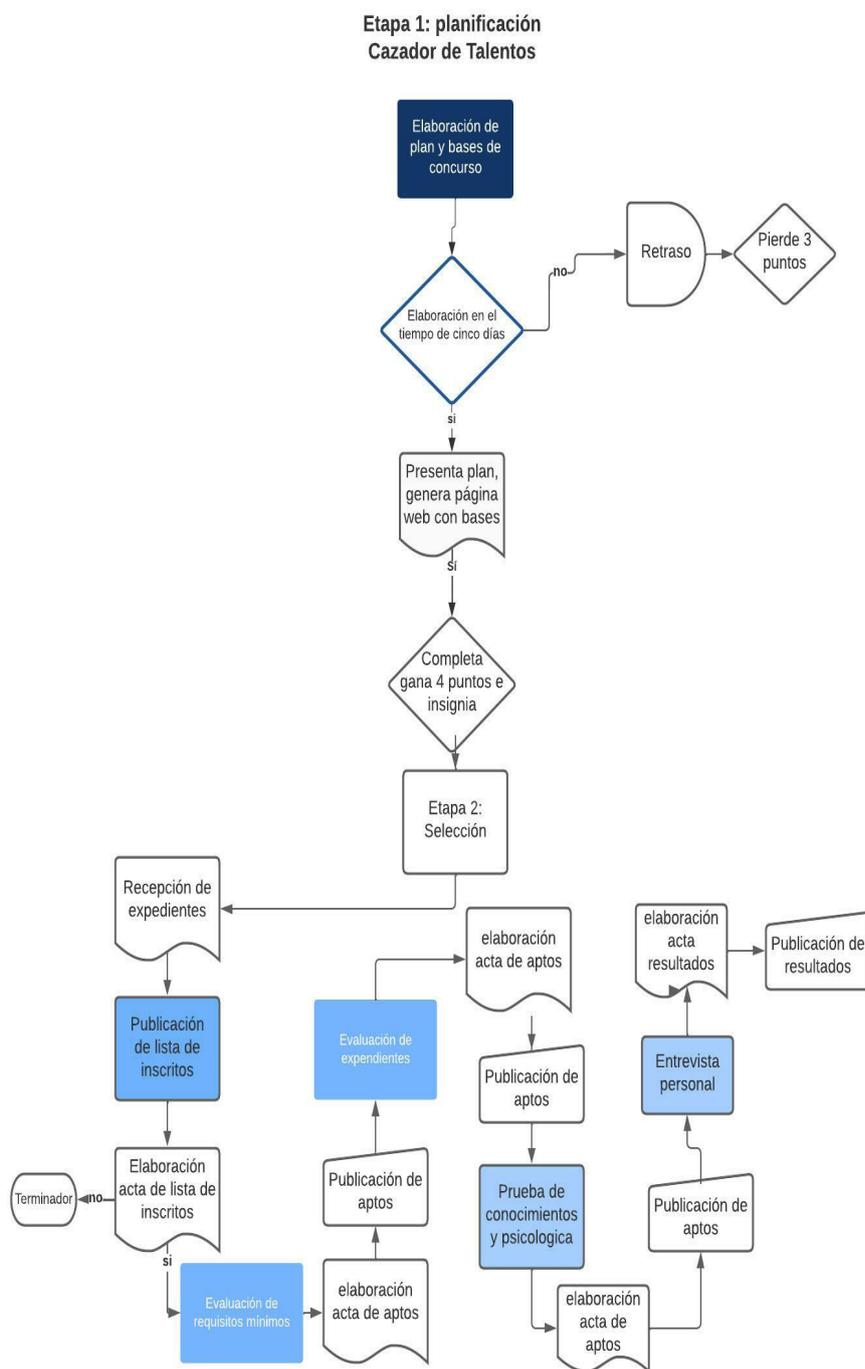
Primera etapa, los reclutadores desarrollan el plan y bases de concurso con un tiempo limitado de cinco días, para que el proceso sea transparente se genera un espacio en la web con una duración de 30 días, donde debe estar publicada la convocatoria y documentos del proceso de concurso.

Segunda etapa, corresponde al proceso de selección que se subdivide en catorce ítems que deben cumplir desde generar las actas, recepción de expedientes, calificación de expedientes, entrevista personal y resultados finales al igual que en la primera etapa todos los documentos son publicados en la página web.

La tercera etapa consta de generar un vídeo de inducción para el nuevo talento humano, donde todos los miembros del equipo deben presentarse de manera cordial y brindar información necesaria de la organización al nuevo talento humano.

Finalmente deben generar un plan de capacitación en base a la normativa utilizando la matriz de requerimiento de capacitación.

Figura 1. Flujograma del proceso dentro del simulador “Cazador de talentos” Etapa 1 y 2



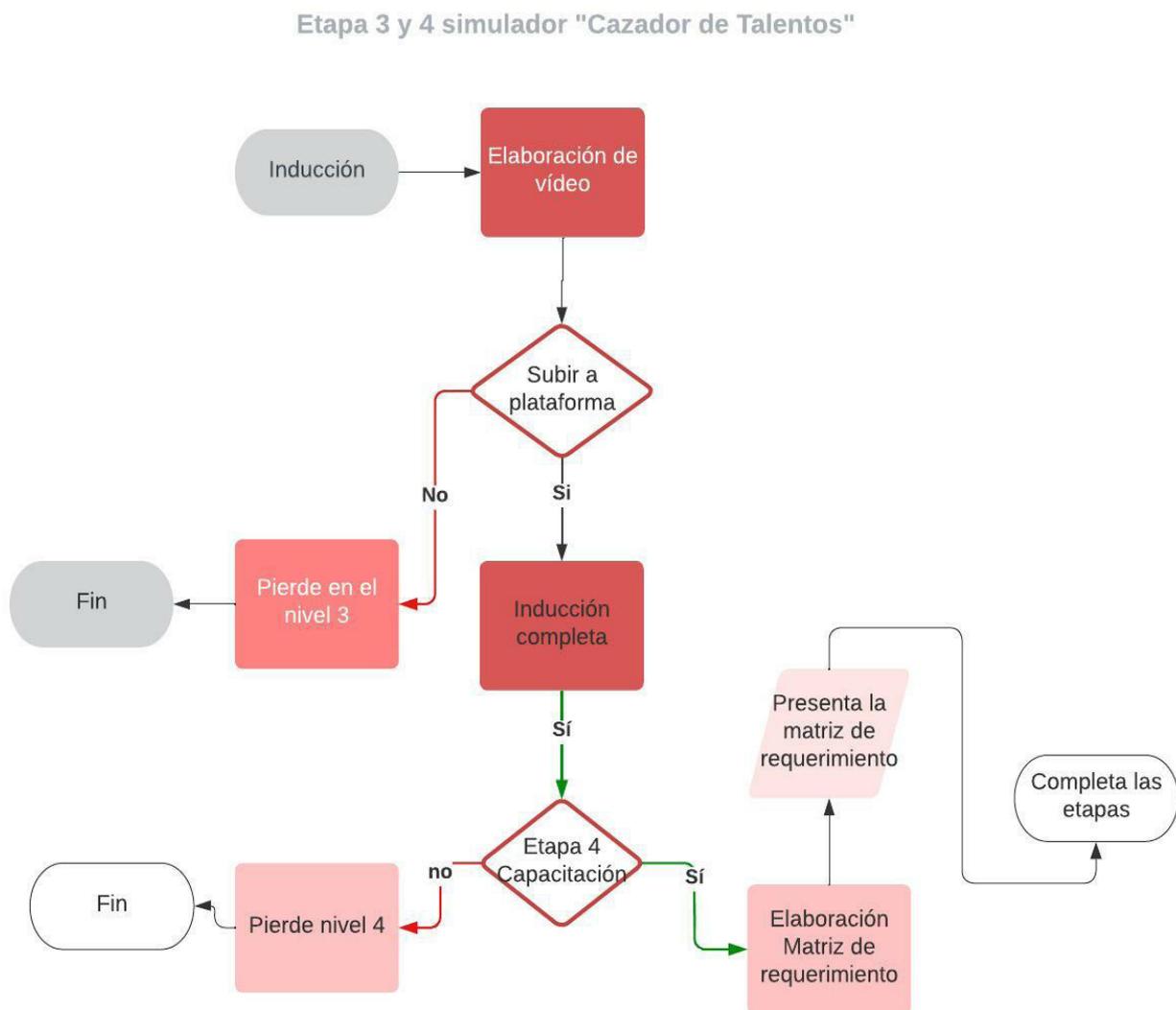
Aprende a editar esta plantilla

1. Para **añadir texto a una figura**, selecciónala y empieza a escribir.
2. **Agrega y elimina figuras** en el lienzo.
3. Posiciona el cursor sobre una figura y haz clic en cualquier círculo rojo para **añadir líneas**.
4. Para **otorgarles a las figuras el formato** que desees, haz clic en ellas y, luego, en "Opciones de figura" , "Color de relleno"  y "Color de línea" , en la barra de propiedades ubicada en la parte superior del lienzo.

Consejo pro: Activa el mosaico automático (en la pestaña de configuración de página  a la derecha del lienzo) para permitir que el lienzo se ajuste automáticamente.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Flujograma del proceso dentro del simulador “Cazador de talentos” Etapa 3 y 4



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, debemos precisar que la simulación se aplicaba en el mismo curso antes de pandemia, la adaptación a la modalidad virtual se ajustó rápidamente debido a la facilidad que proveen las plataformas tanto para generar páginas web, como de videoconferencias, de igual importancia es la responsabilidad que tenían los estudiantes en evaluar a sus compañeros además de competir por una plaza. los percances se manifestaron en la conectividad a internet.

4.2. Describir la percepción a de los estudiantes del simulador “Cazador de Talentos”

Para medir la percepción de los estudiantes contamos con tres dimensiones: la dinámica de la simulación, la percepción de la simulación y el aprendizaje.

Según la Tabla 1 se observa que un 93.3% de los participantes del simulador Cazador de Talentos trabajaron en equipo y el resto considera que trabajo en grupo representados por un 6.7%.

Tabla 1.Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Equipo	28	93.3	93.3
Grupo	2	6.7	100.0
Total	30	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 2 se observa que un 76.7% de los participantes de la simulación “Cazador de Talentos” asumieron diferentes roles complementándose para lograr la meta en común, el 23.3% de los estudiantes que participaron considera que a veces trabajaban en diferentes roles.

Tabla 2.Participación en roles

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	7	23.3	23.3
Siempre	23	76.7	100.0
Total	30	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 3 se observa el rol que desempeñaron los estudiantes dentro del equipo, notándose que el 56.7% de ellos cumplieron con el rol de jurado calificador, por otro lado, el 30.0% de los estudiantes se desempeñaron como miembros de la comisión de recepción de expedientes y el 13.3% de los estudiantes desarrollaron sus actividades tanto como jurados calificadores y miembros de comisión de recepción en algunos casos, que evidencia la participación activa que tuvieron los estudiantes.

Tabla 3.Roles desempeñados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Jurado calificador (comisión de calificación)	17	56.7	56.7
Miembro de comisión de recepción de files de postulantes	9	30.0	86.7
Miembro de comisión de recepción de files de postulantes, Jurado calificador (comisión de calificación)	4	13.3	100.0
Total	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

De la Tabla 4 se observa que el 70% de los participantes manifiesta que la comunicación fue abierta y franca dentro de la simulación “Cazador de talentos”, el 26.7% indica que a veces hubo comunicación abierta y franca; finalmente el 3.3% considera que nunca hubo una comunicación abierta y franca dentro del desarrollo de la simulación.

Tabla 4. Comunicación abierta y franca dentro de la simulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	8	26.7	26.7
Nunca	1	3.3	30.0
Siempre	21	70.0	100.0
Total	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 5 muestra el nivel de percepción que tuvieron los participantes de la simulación “Cazador de Talentos”, en donde se observa, que el 30.0% de los estudiantes lo considera con cierto grado de entretenimiento, un 3.3% de ellos no lo considera nada entretenido, sin embargo la mayoría de ellos considera que el juego de simulación “Cazador de Talentos” fue muy entretenido representados por un 66.7%.

Tabla 5. Entretenimiento en la simulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Cierto grado de entretenimiento	9	30.0	30.0
Muy entretenido	20	66.7	96.7
Nada entretenido	1	3.3	100.0
Total	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 6 muestra la percepción general que tuvieron los estudiantes que participaron en la simulación denominada “Cazador de Talentos”, en donde se observa que el 73.3% de ellos considera que el juego tuvo cierto grado de dificultad, el 20.0% manifiesta que fue difícil, sin embargo, un 3.3% lo consideró muy fácil y un porcentaje mínimo del 3.3% también no opina en cuanto a su percepción de la simulación.

Tabla 6. Facilidad en la simulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No opina	1	3.3	3.3
Cierto grado de dificultad	22	73.3	76.7
Difícil	6	20.0	96.7
Muy fácil	1	3.33	100
Total	30	100	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 7 se observa la percepción de los participantes en la simulación en cuanto al efecto que causó, indicando el 90.0% que la simulación “Cazador de talentos” causó un efecto significativo en cada uno de ellos, sin embargo, un importante 10.0% considera que causó cierto efecto en el participante.

Tabla 7. Efecto de la simulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Causa cierto efecto en el participante	3	10.0	10.0
Causa un efecto significativo en el participante	27	90.0	100.0
Total	30	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 8, se observa la percepción de los participantes de la simulación “Cazador de talentos”, indicando el 3.3% de los estudiantes que tuvo alguna contribución para el curso y su vida profesional, pero un muy significativo 96.7% considera que la simulación fue una valiosa contribución para el curso y su vida profesional.

Tabla 8. Contribución para el curso y su vida profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alguna contribución para el curso y vida profesional	1	3.3	3.3
Valiosa contribución para el curso y vida profesional	29	96.7	100.0
Total	30	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 9 sobre la percepción de los participantes en cuanto si considera que el hecho de participar mediante la simulación “Cazador de Talentos” le ha ayudado a entender mejor los conceptos, el 46.7% se encuentra completamente de acuerdo, el 46.7% manifiesta estar de acuerdo, solo el 3.3% manifiesta estar en desacuerdo y otro porcentaje similar de un 3.3% se muestra indiferente frente al juego de simulación.

Tabla 9. Contribución para el curso y su vida profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	14	46.7	46.7
De acuerdo	14	46.7	93.3
En desacuerdo	1	3.3	96.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.3	100
Total	30	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 10 se observa la percepción de los participantes de la simulación “Cazador de Talentos”, teniendo como resultado que el 13.3% de los estudiantes percibe con cierta utilidad el material de apoyo, el 83.3% considera que fue excelente utilidad el material de apoyo y solo el 3.3% lo considera de poca utilidad del material de apoyo.

Tabla 10. Utilidad del material de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Cierta utilidad del material de apoyo	4	13.3	13.3
Excelente utilidad del material de apoyo	25	83.3	96.7
Poca utilidad del material de apoyo	1	3.3	100.0
Total	30	100.0	

Fuente(s): Elaboración propia.

Según la Tabla 11, se observa a los participantes sobre si considera que es más fácil mantener la atención durante la simulación „Cazador de Talentos“ que durante una clase teórica, encontrándose que el 23.3% se encuentra completamente de acuerdo, un 50.0% manifiesta de acuerdo, un 16.7% se encuentra indiferente, un 3.3% manifiesta estar en desacuerdo, un porcentaje similar manifiesta estar completamente en desacuerdo y un 3.3% no sabe o no contesta.

Tabla 11. Utilidad del material de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No sabe/No contesta	1	3.3	3.3
Completamente de acuerdo	7	23.3	26.7
Completamente en desacuerdo	1	3.3	30.0
De acuerdo	15	50.0	80
En desacuerdo	1	3.3	83.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.7	100.0
Total	30	100.0	

Fuente(s): Elaboración propia.

5. Discusión

La simulación es una alternativa que se adapta tanto a la presencialidad como a la virtualidad prueba de ello son las innumerables aplicaciones que se han desarrollado en pandemia (Castro-Maldonado *et al.*, 2021), los docentes se encuentran ante un escenario con nuevos instrumentos que permiten una enseñanza más activa brindando al estudiante un rol más protagónico.

Por otro lado los simuladores en la academia se han desarrollado para diferentes áreas, consolidando la contribución de los mismos al aprendizaje de estudiantes a nivel de pregrado coincidiendo con los hallazgos de esta investigación.

6. Conclusiones

En este trabajo se presentó “Cazador de Talentos”, basado en el subsistema número tres, que consta de cuatro ejes, definidos como selección, vinculación, inducción y periodo de prueba, que incluyen además una inducción y capacitación.

La simulación fue diseñada con el fin de alcanzar las competencias del curso de Gestión de Recursos Humanos, como planificación, organización, comunicación, trabajo en equipo y ética.

Los hallazgos en relación a la percepción de la simulación son positivos y contribuyen en la formación del estudiante; la mayoría de los participantes del Juego de simulación “Cazador de talentos” considera que el juego de simulación fue una valiosa contribución para el curso y su vida profesional.

En el futuro se seguirá trabajando en la adaptación del simulador “Cazador de Talentos”, se aplicará con otros grupos de estudiantes con el fin de perfeccionar.

7. Agradecimientos

El presente texto nace en el marco de un proyecto METAENTRENAMIENTO-EDUCACIÓN EXPERIENCIAL en la Universidad Nacional de Juliaca.

Referencias

- Calvo Babío, N. (2009). Análisis de la simulación dinámica como herramienta de apoyo directivo a la gestión del talento en organizaciones de consultoría. *Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 135-154.
- Castro Maldonado, J. J., Bedoya Perdomo, K., y Pino Martínez, A. A. (2020). La simulación como aporte para la enseñanza y el aprendizaje en épocas de Covid-19. *Administración e Ingenierías*, 8(51). <https://doi.org/10.15649/2346030X.2475>
- Catalán, A. (2017). *La simulación histórica y la historia militar [Los juegos de guerra y su influencia en el desarrollo de la guerra contemporánea]*. Universitat Jaume I.
- Cedeño Tapia, S., Villalobos Guiza, M. N., Rodríguez López, J. I., y Fontal Vargas, P. A. (2021). La educación de enfermería en Latinoamérica y los entornos virtuales de aprendizaje en tiempos de pandemia. *CuidArte*, 10(20), 19-30.
- Corvetto, M., Bravo, M. P., Montaña, R., Utili, F., Escudero, E., Boza, C., Varas, J., y Dagnino, J. (2013). Simulación en educación médica: una sinopsis. *Revista médica de Chile*, 141(1), 70-79. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872013000100010>
- Definiciona. (2018, 11 de octubre). Significado y definición de simulamiento. *Definiciona*. <https://definiciona.com/simulamiento/>
- De Oliveira Costa, R. R., Dos Santos Albeida, R., & Mazzo, A. (2021). Uso de la simulación clínica en la enseñanza de la enfermería en Brasil: Condiciones ante la pandemia de COVID-19. *Biblioteca Digital de Periódicos*. <https://doi.org/10.5380/ce.v26i0.81207>
- Garay Acevedo, C. P., y Reyes García, D. (2012). Juegos de simulación como método de defensa en la guerra. *Revista Científica General José María Córdova*, 10(10), 237-255. <https://doi.org/10.21830/19006586.236>
- Hernández, N., Soto, C., y Caballero, C. (2008). Modelos de simulación de cultivos. Características y usos. *Cultivos Tropicales*, 30(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-59362009000100014
- Martínez, J., Peralta, F., Ureña, A., y Jiménez, M. (2021). *La innovación educativa en la práctica docente de educación secundaria*. Universidad de Almería.
- Pitarque, A., Roy, J. F., & Ruiz, J. C. (1998). Redes neurales vs modelos estadísticos: Simulaciones sobre tareas de predicción y clasificación. *Psicológica*, 19, 387-400. <https://www.uv.es/PSICOLOGICA/articulos3.98/pitarque.pdf>
- Real Academia Española. (2022, 13 de julio). Simular. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. <https://dle.rae.es/simular>
- Saegesser, F. (1991). *Los juegos de simulación en la Escuela*. Visor Distribuciones S.A.
- Vázquez Mata, G., & Guillamet Lloveras, A. (2009). El entrenamiento basado en la simulación como innovación imprescindible en la formación médica. *Educación Médica*, 12(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-18132009000400004&script=sci_arttext&tlng=pt