



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Proyecto de Innovación
Convocatoria 2022/2023

Nº de proyecto: 75

Diseño de juegos de estrategia para el desarrollo de competencias

Responsable del proyecto: Miguel Aurelio Alonso García

Facultad de Psicología
Departamento: Psicología Social, del Trabajo y Diferencial

1. Objetivos propuestos en la presentación del proyecto

El objetivo general del proyecto consistía en desarrollar dos juegos de estrategia que permitieran desarrollar competencias genéricas en estudiantes de grado y posgrado.

Los objetivos específicos que se plantearon fueron...

1. Diseñar en los juegos actividades que permitan a los estudiantes desarrollar las competencias de análisis, planificación y organización, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo y comunicación.
2. Elaborar los materiales necesarios para poder realizar el juego, de forma simultánea, con grupos de 50 estudiantes para fomentar procesos colectivos de aprendizaje.
3. Incluir en el diseño del juego actuaciones que permitan incrementar la autoconciencia sobre las competencias y conocimientos desarrollados a través de las actividades de gamificación realizadas.
4. Incrementar los conocimientos de los alumnos sobre las distintas salidas laborales en distintos ámbitos a través del análisis de las funciones y actividades a realizar en cada trabajo, así como de las acciones de formación y desarrollo que permitirán ir desarrollando una carrera profesional exitosa.
5. Realizar una prueba piloto de los dos juegos diseñados para asegurar su adecuado desarrollo y que con su aplicación permite desarrollar las competencias objetivo, y en caso de necesidad, introducir los cambios necesarios.
6. Elaborar una guía de observación que facilite la evaluación de comportamientos y competencias de los estudiantes con el fin de conocer el aprendizaje logrado y facilitar proporcionar feedback individualizado.

2. Objetivos alcanzados.

Se han alcanzado los distintos objetivos planteados.

1. Diseñar en los juegos actividades que permitan a los estudiantes desarrollar las competencias de análisis, planificación y organización, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo y comunicación.

Se realizó una adaptación del juego denominado CATAN que se ha denominado CARRERAS, y otra del juego SABOTEUR que se ha denominado TREPAS, y permiten, por la estrategia de juego y las interacciones que se producen, desarrollar dichas competencias.

2. Elaborar los materiales necesarios para poder realizar el juego, de forma simultánea, con grupos de 50 estudiantes para fomentar procesos colectivos de aprendizaje.

Del primer juego se elaboraron 11 copias y del segundo juego 5 copias, con sus piezas, tarjetas, tablero, instructivos, etc., que permitían jugar a 50 participantes de forma simultánea.

3. Incluir en el diseño del juego actuaciones que permitan incrementar la autoconciencia sobre las competencias y conocimientos desarrollados a través de las actividades de gamificación realizadas.

Este objetivo se consigue con el feedback que se obtiene de los participantes después de jugar, analizando con ellos sus comportamientos y extrapolando a distintos contextos laborales y formativos reales.

4. Incrementar los conocimientos de los alumnos sobre las distintas salidas laborales en distintos ámbitos a través del análisis de las funciones y actividades a realizar en cada trabajo, así como de las acciones de formación y desarrollo que permitirán ir desarrollando una carrera profesional exitosa.

Se logra con las preguntas realizadas después del juego y con las actividades desarrolladas ad hoc para ello.

5. Realizar una prueba piloto de los dos juegos diseñados para asegurar su adecuado desarrollo y que con su aplicación permite desarrollar las competencias objetivo, y en caso de necesidad, introducir los cambios necesarios.

Se realizó con estudiantes del máster de psicología del trabajo, de las organizaciones y la gestión de los recursos humanos, y del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

6. Elaborar una guía de observación que facilite la evaluación de comportamientos y competencias de los estudiantes con el fin de conocer el aprendizaje logrado y facilitar proporcionar feedback individualizado.

También se realizó dicha guía.

3. Metodología empleada en el proyecto

La metodología empleada ha sido el diseño de juegos en un contexto no lúdico (Vargas-Enríquez et al., 2015) para el desarrollo de competencias transversales. La metodología del juego para “trabajos serios” permite aumentar la concentración, el esfuerzo, la motivación y la colaboración (Sánchez I Peris, 2015). También desarrolla las competencias de resolución de problemas (Hamari y Koivisto, 2013) y genera sentimientos de confianza, seguridad en sí mismos, implicación y autonomía, que les permite intensificar su interacción con el entorno de aprendizaje (Prieto et al., 2014).

Después de los juegos se ha utilizado una metodología cualitativa. Después de jugar se incrementan los aprendizajes si se favorece que los participantes hagan un debriefing o análisis oral de lo acontecido de la experiencia de juego (Petranek, Corey & Black, 1992; Nicholson, 2012). Conversar sobre la vivencia permite integrar experiencias con conceptos y aplicaciones transferibles a otros contextos (Kriz, 2008), por ejemplo, el entorno de trabajo. Si se transfiere el aprendizaje adquirido al entorno laboral puede implicar mejoras en la calidad del trabajo realizado (Tannenbaum & Cerasoli, 2013).

4. Recursos humanos.

El equipo de personas que ha participado en el proyecto ha sido el siguiente:

- Miguel Aurelio Alonso Garcia
- Francisca Berrocal Berrocal
- Marco Castrillón López
- Maria De Los Angeles Gomez Flechoso
- Antonio Alejandro Sanchez Ruiz
- Silvia Andrea Sanchez-Herrero Arbide
- Victorio Garcia Gil Pas
- Malldulin Abdeselam Rivas
- Adrián Girona Millán

5. Desarrollo de las actividades.

Las actividades realizadas se corresponden con las fases que se habían definido en el proyecto para alcanzar los objetivos del proyecto. A continuación, se expone lo realizado.

Fase 1. Analizar distintos juegos de estrategia comercializados desde el punto de vista de los objetivos de proyecto y comprobar si alguno de ellos se ajusta a los mismos. Se revisaron más de 30 juegos de mesas.

Fase 2. Búsqueda e identificación de las salidas laborales en las áreas de Recursos Humanos, así como determinación de las funciones y tareas a realizar en los puestos que se pueden desempeñar en los posibles ámbitos, por ejemplo, selección, formación, compensación, etc., y de las acciones de formación y desarrollo que

permitirán ir desarrollando la carrera profesional en cada ámbito. En el anexo I se desarrollan.

Fase 3. Decidir el juego de estrategia a seguir, las reglas y las condiciones para poder adquirir los conocimientos que se persiguen y desarrollar las competencias deseadas.

Se eligieron los dos juegos mencionados para adaptarlos, pues permitían desarrollar las competencias deseadas.

Fase 4. Redactar las instrucciones para los juegos de estrategia seleccionados, utilizando un vocabulario adaptado al ámbito de salidas profesionales e itinerarios de desarrollo de carrera profesional. El resultado se presenta en el anexo II y III.

Fase 5. Elaborar los materiales necesarios para poder realizar el juego (por ejemplo: cartas, tableros, piezas, etc.).

En el anexo II se presentan fotos de los mismos

Fase 6. Realizar una prueba piloto. En esta fase se llevará a cabo el juego con varios grupos de estudiantes y se comprobará la comprensión de instrucciones, el tiempo de realización, el grado de consecución de objetivos, etc.

Se realizó en las facultades de Psicología y Derecho.

Fase 7. Elaborar las guías de observación que permitan la evaluación de comportamientos y competencias de los estudiantes con el fin de facilitar la comprobación de la consecución de los objetivos marcados y poder proporcionar feedback focalizado.

Se presentan en el anexo IV, también se han elaborado las competencias y comportamientos a desarrollar con el juego CARRERAS.

Fase 8. Redacción de la memoria final. Mayo – junio 2022.

Es la presente memoria. Además de la misma se han presentado los resultados obtenidos con la experiencia en congresos.

6. Anexos

6.1. Anexo I: Roles y actividades a realizar como cierre en el juego carreras

ROL COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

- Determinar los criterios que afectan a una política retributiva eficaz
- Determinación de las condiciones para diseñar e implantar un plan de retribución flexible
- Diseñar sistemas de valoración de puestos de trabajo
- Inclusión de aspectos relacionados con el salario emocional en el diseño de los planes salariales
- Aplicar los métodos de valoración de puestos de trabajo que aseguren la equidad retributiva
- Utilización de las encuestas salariales para facilitar la equidad externa
- Diseñar y desarrollar la estructura salarial
- Determinación de los componentes del salario

- Elaboración de planes salariales
- Diseño de planes salariales para colectivos especiales
- Diseño de sistemas de retribución fija basados en el puesto
- Diseño de sistemas de reconocimiento
- Diseño de sistemas de retribución basados en la evaluación del rendimiento y del desempeño

ROL FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Determinar los indicadores de calidad de los programas de formación y desarrollo de personas
- Diseño de un proceso de desarrollo de un plan de carrera
- Definir las fases de un proceso de formación y desarrollo de personas
- Seleccionar y elegir los medios didácticos más adecuados en función de la acción de formación y desarrollo
- Determinar las exigencias de formación y desarrollo de personas
- Diseñar y aplicar técnicas de formación y desarrollo: pruebas situacionales, profesionales, discusión de grupos, etc.
- Diseño y aplicación de métodos y técnicas de detección de necesidades formativas
- Diseñar y poner en marcha técnicas de desarrollo individuales que conllevan acompañamiento: coaching, mentoring, onboarding....
- Definición de necesidades de formación inmediatas y estratégicas
- Determinación de los niveles de evaluación de las acciones de formación y desarrollo de personas
- Elaboración del plan de formación y desarrollo
- Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación de las acciones de formación y desarrollo
- Diseñar acciones de formación y desarrollo de personas
- Definir indicadores de rentabilidad de las acciones de formación y desarrollo

ROL SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

- Definir criterios e indicadores de evaluación del rendimiento y del desempeño
- Diseñar programas de evaluación del rendimiento y del desempeño
- Definición de los perfiles de exigencias de los puestos de trabajo
- Redacción de ofertas laborales
- Planificación y diseño de un proceso de selección de personas
- Determinación de criterios para realizar una criba curricular y de selección de candidatos
- Diseñar pruebas de selección en función del perfil de exigencias de los puestos a cubrir
- Determinar las pruebas de evaluación más adecuadas en función de los criterios definidos
- Analizar los datos recogidos en el proceso de selección para la toma de decisiones
- Realizar de forma eficaz entrevistas de selección de personas en profundidad
- Elección del tipo de reclutamiento más adecuado en función de las necesidades, así como de las fuentes de búsqueda de candidatos
- Diseñar e implantar centros de evaluación
- Elaborar propuestas, informes y memorias de selección

- Establecimiento y medición de los indicadores de eficacia y eficiencia de reclutamiento y selección

ROL ORIENTACIÓN LABORAL

- Utilizar las herramientas adecuadas para analizar el mercado de trabajo
- Evaluar del potencial de inserción laboral de los demandantes de empleo
- Utilizar las herramientas adecuadas para analizar el mercado formativo
- Elaborar itinerarios de inserción laboral
- Intermediar entre la oferta y la demanda de empleo
- Llevar a cabo la impartición de talleres de búsqueda activa de empleo
- Realizar entrevistas individuales de información y orientación
- Asesorar a los usuarios de cara al autoempleo.
- Asesorar a los usuarios sobre las ayudas a la creación de empleo
- Ayudar a los demandantes a autoconocerse, potenciar sus competencias profesionales y descubrir otras nuevas
- Elaborar y poner en marcha programas orientados a ayudar a colectivos con dificultades de inserción laboral

ROL PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Evaluar los factores de riesgos que pueden afectar a la seguridad y salud de los empleados.
- Realizar el control de los equipos de protección individual
- Identificar los riesgos laborales de cada puesto de trabajo
- Ejecutar el Plan de Emergencias y Seguridad
- Planificar las medidas preventivas y correctivas necesarias
- Organizar y llevar a cabo simulacros del Plan de Evaluación de los Centros de trabajo
- Formar e informar a los empleados sobre la prevención de riesgos laborales en sus puestos de trabajo
- Impulsar la prevención de riesgos en todas las actividades de la organización y concienciar a todos de la importancia de esta función
- Organizar y coordinar los medios y las actividades necesarias para hacer efectiva la vigilancia de la salud
- Proporcionar asesoramiento técnico-jurídico en materia de prevención de riesgos
- Realizar la investigación de accidentes/incidentes laborales
- Diseño y rediseño de las condiciones de trabajo
- Adecuar los sistemas de turnos de trabajo
- Evaluación de riesgos asociados a la carga física y mental

ROL MÁRKETING Y PSICOLOGÍA DEL CONSUMO

- Realizar estudios sobre imagen y consumo
- Diseñar encuestas, sondeos, entrevistas, dinámicas de grupo y recoger información a través de las mismas
- Medir de efectividad de programas de publicidad

- Medir e interpretar las reacciones no conscientes de los consumidores y entender las motivaciones, emociones y drivers que impulsan su toma de decisiones
- Elaborar el plan de gestión del área de marketing
- Utilizar metodologías cuantitativas y cualitativas que permitan obtener información e interpretar los resultados obtenidos en el contexto del marketing interno y externo
- Gestionar las diferentes políticas de comunicación en la empresa y la cartera de clientes de cara a la fidelización
- Determinar los elementos del marketing aplicado a los recursos humanos, sus características diferenciales y sus principales estrategias.
- Diseñar un plan de comunicación interna
- Determinar estrategias de mejora de employer branding
- Diseñar una investigación tanto para marketing interno como externo

ROL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RELACIONES LABORALES

- Gestionar la correcta aplicación del proceso de contratación
- Gestionar los permisos, vacaciones, horas extraordinarias, bajas por enfermedad....
- Gestionar la confección y pago de los conceptos retributivos correspondientes
Supervisar el control horario del personal
- Gestionar altas, bajas y modificaciones de afiliación de los empleados en la Seguridad Social
- Aplicar el régimen disciplinario en el caso de que se produzcan conductas que puedan ser constitutivas de faltas que conlleven la imposición de una sanción
- Diseñar e implantar mecanismos que faciliten medir y reducir el absentismo laboral.
- Negociar los convenios colectivos de la empresa
- Mantener actualizados los ficheros de datos de los empleados para asegurar su disponibilidad Negociar ante los conflictos laborales
- Supervisar la correcta aplicación del Convenio Colectivo propio de la Organización
- Negociar la desvinculación de los trabajadores con la empresa.

ROL DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

- Elaborar el catálogo de competencias de una organización
- Elaborar la planificación estratégica de recursos humanos
- Asesorar a la Alta Dirección en materia de planificación de recursos humanos
- Realizar la planificación de plantillas de la organización
- Analizar y describir puestos de trabajo
- Desarrollar y aplicar procesos que permitan dar respuesta a las necesidades de personal imprevistas
- Elaborar e implementar el Cuadro de Mando Integral de Recursos Humanos

- Realizar estudios de clima laboral
- Diseñar y rediseñar la estructura organizativa
- Desarrollar estrategias de mejora de la satisfacción laboral
- Elaborar el presupuesto del área de recursos humanos
- Aplicar las técnicas para elaborar planes de igualdad
- Participar en la definición de la misión, visión y modelo estratégico de la organización
- Determinar las cargas de trabajo de los puestos de trabajo

TRANSVERSALES

- Diseño de programas de Experiencia del empleado
- Identificar y seleccionar las herramientas tecnológicas disponibles en el análisis y gestión de recursos humanos
- Aplicar metodologías Agile para la gestión de proyectos (design thinking; lean startup; scrum)
- Diseñar y llevar a cabo una estrategia de HR Analytics
- Diseñar y ejecutar programas de Gestión de la diversidad
- Facilitar la Transformación Digital de Recursos Humanos y de la Organización
- Diseñar y ejecutar programas de Gestión de la diversidad

6.2. Anexo II: Instrucciones del juego CARRERAS

Las instrucciones se pueden ver en los videos siguientes:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PL4Po9pbbwZ2LKMWoFz-HPw6WvAjk8LW>

6.3. Anexo III: Instrucciones del juego TREPAS

TREPAS

Resumen



Los participantes en el juego pueden asumir dos tipos de roles, en el primero son profesionales que buscan desarrollar su carrera profesional (buscadores), y para ello realizarán distintas acciones de desarrollo que le permitan mejorar su perfil y conseguir el puesto de trabajo que desean. El segundo conjunto de participantes tratará de impedir a los demás que consigan el puesto deseado y los beneficios asociados al mismo (trepas).



Los miembros de cada equipo, para conseguir sus objetivos, tienen que apoyarse mutuamente, aunque no tienen la certeza de quién busca la consecución del puesto y sus incentivos y quién trata de evitarlo.

Si el equipo que lucha por desarrollar su carrera (buscadores) logra crear un itinerario que le lleve hasta el puesto, ganarán incentivos, mientras que los que han intentado impedirlo (trepas) no conseguirán recompensa. Pero, si NO logran desarrollar su carrera y alcanzar el puesto que desean antes de que se acaben todas las cartas, los trepas conseguirán el incentivo. Sólo cuando se repartan los incentivos se revelarán las identidades. Después de tres rondas, el jugador con más puntos de incentivo será el ganador.

Preparación

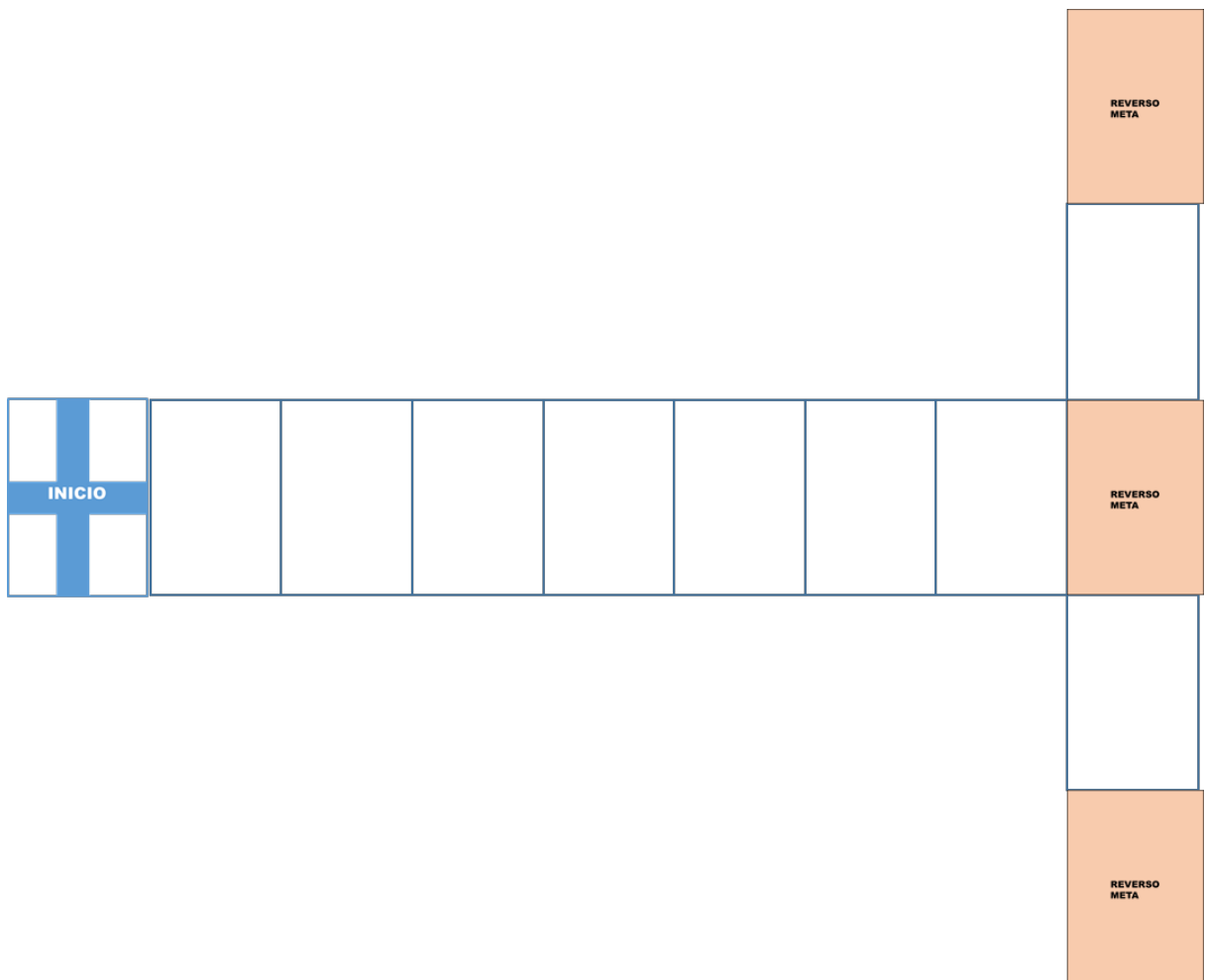
Separa las cartas de itinerario, de acción, de incentivo y las cartas de rol (técnico con un plan de carrera o trepa. Según el número de jugadores, será necesario un número distinto de buscadores y de trepas. Devuelve a la caja las cartas de jugadores sobrantes.

- Con 3 jugadores: 1 trepa y 3 buscadores
- Con 4 jugadores: 1 trepa y 4 buscadores
- Con 5 jugadores: 2 Trepas y 4 buscadores
- Con 6 jugadores: 2 Trepas y 5 buscadores
- Con 7 jugadores: 3 Trepas y 5 buscadores
- Con 8 jugadores: 3 Trepas y 6 buscadores
- Con 9 jugadores: 3 Trepas y 7 buscadores
- Con 10 jugadores: todas las cartas de trepas y buscadores

Baraja las cartas preparadas y repártelas boca abajo a los jugadores. Cada jugador recibe una carta, la mira y la pone boca abajo delante de él.

La carta sobrante no se distribuye y se pone a un lado boca abajo. Sólo al final de la ronda se descubrirán todas las cartas de rol.

Entre las 44 cartas de itinerario, hay una carta de comienzo (pone inicio) y tres cartas de meta. Una de estas últimas tiene el incentivo, las otras dos no. Baraja las cartas de destino y ponlas boca abajo en la mesa junto a la carta de comienzo, como se muestra en la ilustración. A lo largo del juego se irá creando un laberinto de itinerarios desde la carta de comienzo a las de destino. Los itinerarios podrán extenderse más allá de los límites de esta ilustración:



Las restantes 40 cartas de itinerario y todas las cartas de acción se barajan juntas y se reparten boca abajo a los jugadores en sentido contrario a las agujas del reloj.

- Con 3-5 jugadores: cada jugador recibe 6 cartas.
- Con 6-7 jugadores: cada jugador recibe 5 cartas.
- Con 8-10 jugadores: cada jugador recibe 4 cartas.

Las cartas restantes forman una pila boca abajo, listas para que los jugadores las puedan robar de la pila. Se sortea el jugador que empieza y el turno continúa en el sentido de las agujas del reloj.

Cómo jugar

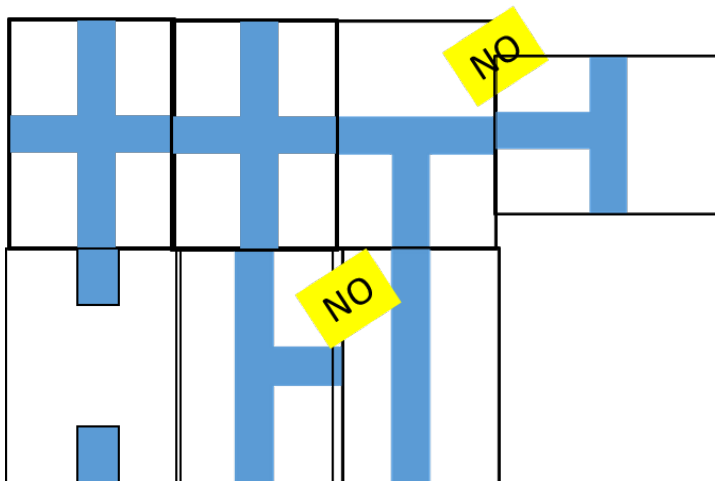
En su turno, el jugador debe jugar primero una carta. Por jugar se entiende:

- Añadir una carta de itinerario al laberinto o
- colocar una carta de acción delante de un jugador o
- pasar, descartándose de una carta.

Después de eso, el jugador coge la primera carta de la pila. De esta forma el jugador finaliza su turno y el juego pasa al siguiente jugador.

Atención: Cuando se acabe la pila, no se pueden coger más cartas, se sigue jugando con las de la mano.

Jugar una carta de itinerario



Con esta carta se genera un recorrido desde la carta de comienzo a las de destino. La carta de itinerario siempre se debe poner junto a otra carta de itinerario que ya esté sobre la mesa. Todos los itinerarios deben encajar con los que ya estén en juego, y la carta nunca puede colocarse apaisada (ver figura). Los buscadores tratarán de construir un itinerario ininterrumpido desde la carta de comienzo a una de las cartas de

destino; los trepas tratarán de impedirlo. Pero no deberían hacerlo de manera muy obvia, o serán descubiertos muy pronto.

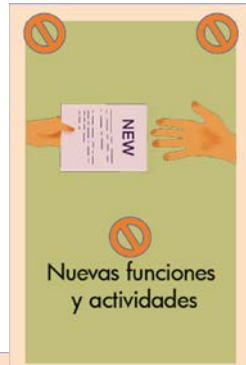
Jugar una carta de acción

Las cartas de acción se juegan boca arriba delante de los jugadores (de uno mismo o de otro jugador). Con las cartas de acción, los jugadores pueden ayudarse unos a otros o entorpecerse, quitar una carta del itinerario u obtener información acerca de las cartas de destino.

Si una de estas jugador, éste no delante. Por

Delante de un una carta de cada

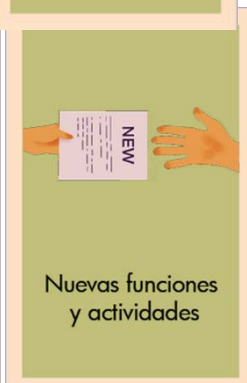
Si al principio del jugar una carta de técnicas de



cartas de obstáculos se coloca en frente de un podrá jugar una carta de itinerario mientras la tenga supuesto puede jugar otras cartas.

jugador no puede haber más de tres cartas y sólo tipo.

turno no tienes cartas de este tipo delante, puedes itinerario para avanzar. Con las cartas de acción de desarrollo solventas los obstáculos (quitas una de



las cartas de obstáculos explicadas arriba). Se pueden jugar sobre una carta propia o de otro jugador. En ambos casos, ambas cartas se colocan en la pila de descartes. La carta de técnicas de desarrollo son cartas de reparación, pero deben coincidir con la carta

de del tipo de

obstáculo. Si, por ejemplo, delante de un jugador

hay una carta de “obstáculo a la eficacia de técnicas grupales”, será posible recuperarla con una carta de “técnicas de desarrollo grupal”.



También hay cartas con dos técnicas. Si se juega una de estas cartas, se puede solventar cualquier obstáculo de las dos técnicas mostradas, pero no ambas a la vez.

Atención: las cartas de técnicas sólo pueden jugarse si hay una carta de obstáculo correspondiente delante de un jugador.





Esta carta de “evaluación de rendimiento negativa” se juega delante de uno mismo. El jugador que la haya jugado puede coger una carta que elija del laberinto de itinerarios (excepto las cartas de comienzo y destino) y colocarla, junto a la carta de derrumbe, en la pila de descartes. De este modo un trepa puede interrumpir un itinerario hacia una carta de destino o un buscador puede quitar un callejón sin salida del laberinto y así abrir nuevas vías. Los huecos que se creen se pueden rellenar en turnos posteriores con otras cartas de itinerario.

Si un jugador juega esta carta de secretos, puede echar un vistazo a una de las tres cartas de meta, la mira y la vuelve a colocar en su lugar. Ahora sabe si merece la pena dirigir un itinerario hacia esa carta o no, ya que sólo una de las tres permitirá conseguir recompensas en la meta. Después de esto descarta la carta de acción.



Pasar

Cuando un jugador no puede o no quiere jugar una carta, tiene que pasar y descartar una carta de su mano, boca abajo sin mostrarla a los otros jugadores. Esto quiere decir que habrá cartas boca arriba y boca abajo en el montón de descartes. Hacia el final de la ronda es posible que un jugador no tenga cartas en su mano, en ese caso tendrá que pasar (sin descartarse, claro).

Final de una ronda



Cuando un jugador alcanza una carta de meta, creando un itinerario ininterrumpido desde la carta de comienzo, tiene que descubrirla.

- Si es la carta con el incentivo, la ronda acaba.
- Si no tiene incentivo, la ronda continúa.

La carta de destino descubierta se coloca junto a la carta de itinerario recién jugada, de modo que los itinerarios se unan.

Atención: En raras ocasiones, puede que la carta de destino no conecte todos sus itinerarios con la carta jugada, esto se permite excepcionalmente ya que se trata de una carta de destino. La ronda termina también si todos los jugadores se han quedado sin cartas en la mano. En ese momento se descubren las cartas de rol: ¿quién era buscador y quién trepa?

El reparto de los puntos de incentivos

Los buscadores ganan la ronda cuando se completa un itinerario ininterrumpido desde la carta de comienzo hasta la carta de meta con incentivo. De entre los buscadores, el jugador que haya alcanzado la carta de meta con incentivo recibe 3 puntos y el jugador de su izquierda 2, y el resto 1.

Con tres o cuatro jugadores, puede suceder que no haya ningún trepa. En este caso, si no se alcanza la meta, no se reparten puntos.

Los trepas ganan si no se alcanza la carta de meta con incentivo. Si sólo había un trepa, recibe cuatro puntos. Si había dos o tres trepas, cada uno recibe tres puntos; si había cuatro trepas, cada uno recibe dos puntos.

Comienzo de una nueva ronda

La carta de comienzo y las de destino se colocan en la mesa igual que al principio de la partida. Se barajan las mismas cartas de rol y se reparten otra vez. Las cartas de itinerario y de acción se vuelven a barajar también, luego, como al principio del juego se distribuyen otra vez a los jugadores y las sobrantes componen la pila para robar. Por supuesto, los jugadores conservan. El jugador a la izquierda del que jugó la última carta en la ronda anterior comienza la nueva ronda.

Final del juego

El juego termina al final de la tercera ronda. Todos los jugadores cuentan los puntos acumulados. El jugador con más puntos gana la partida. Si hay más de un jugador con el mismo número de puntos, empatan en la primera posición.

Los participantes se distribuyen las cartas que hay en el mazo y han de buscar las técnicas que no conocen para contárselas y/o llevarlas a cabo con sus compañeros en la siguiente sesión.

6.4. Anexo IV: Competencias y comportamientos a desarrollar con el juego CARRERAS

- Planificación y organización (previo a las primeras colocaciones)
 - Destaca al resto de miembros del equipo que existen distintos aspectos a tener en cuenta para poder ganar el juego
 - Comenta la importancia de diversificar los números donde se colocan los primeros puestos y elige número de máxima probabilidad
 - Señala la importancia de situarse en una intersección que dé opción a cuántos más recursos mejor
 - Resalta la importancia de recoger recursos complementarios entre sí para poder generar rutas, puestos técnicos o directivos.

- Menciona los puertos como estratégicos a la hora de comerciar y la relevancia de que se correspondan con los recursos más abundantes
- Plantean distintas posiciones favoritas de inicio de juego para llevar a cabo en todas las partidas
- Toma de decisiones
 - Diversifica los números donde se colocan los primeros puestos
 - Elige número de máxima probabilidad
 - Se coloca en intersecciones que le permitan alcanzar de inicio, al menos 5 recursos
 - Opta por recursos complementarios entre sí para poder generar rutas, puestos técnicos o directivos.
 - Tiene en cuenta los puertos como estratégicos a la hora de comerciar y la relevancia de que se correspondan con los recursos más abundantes
- Negociación.
 - Ofrece argumentos al resto de jugadores para que no le deleguen tareas que le impidan conseguir nuevas cartas
 - Busca el mejor acuerdo posible en los intercambios, pero con la flexibilidad suficiente para conseguir sus objetivos
 - Establece alianzas con otros jugadores para disminuir las posibilidades de que otro finalice la partida
 - Se muestra respetuoso ante las decisiones de los otros, aunque le perjudique
- Análisis
 - Busca aprendizajes en las jugadas erróneas para mejorar las partidas futuras
 - Tiene una interpretación positiva a la hora de analizar la partida jugada, señalando aciertos
 - Detecta los errores cometidos y busca formas de evitarlos en un futuro
 - Ofrece feedback a los compañeros sobre opciones de mejora
 - Motiva a los compañeros que peores resultados han conseguido