

MÁSTER EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO,
DE LAS ORGANIZACIONES Y EN
RECURSOS HUMANOS

PLAN DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE
PERFILES IT



Tutor: Miguel Ángel Nadal Martínez

Autor: Nicolás Martín Mira

Curso 2018-2019

RESUMEN

En el presente trabajo se expone la aplicación de dos técnicas para la mejora del reclutamiento y la selección de la empresa Global Car. Se buscan perfiles tecnológicos, más en concreto tres perfiles: desarrolladores web back y front-end y la figura del Scrum Máster. La organización de un hackathon dentro de la organización se propone como solución a la dificultad de reclutamiento que sufre esta empresa y la utilización de la técnica de la gamificación para una mejora de la evaluación de las competencias personales y técnicas de aquellos y aquellas que se postulan al proceso de selección. Se espera poder conseguir la incorporación de estos perfiles a la empresa habiendo aplicado dichas técnicas a la gestión de recursos humanos.

Seguidamente, se presentan las competencias adquiridas en el Máster Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos divididas en nueve temáticas. Se han medido las puntuaciones obtenidas en las distintas competencias anterior y posteriormente a la realización del máster.

Palabras clave: Reclutamiento, selección, perfiles IT, hackathon, gamificación

ABSTRACT

In this project two techniques to improve the recruitment and selection of personnel of the Global Car company are presented. The searched profiles are technological but more specifically: Back-end developer, Front-end developer and Scrum Master. The management of the hackathon within the organisation is proposed as a solution to the difficulty of recruitment suffered by this company. Furthermore, gamification is used as a technique to improve the evaluation of personal and technical competencies of those who apply to the selection process. The expected results are to be able to achieve the incorporation of these profiles to the company, having applied the mentioned techniques to the management of Human Resources. Moreover, the competencies acquired in the Master's degree in Psychology of Work, Organisations and Human Resources are not only presented but also divided in nine themes. The scores obtained in the different competencies before and after doing the Master's degree have been measured.

Keywords: Recruitment, selection, profiles IT, hackathon, gamification

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Objetivos	11
3. Procedimiento	11
Atracción y reclutamiento.....	11
Selección	15
3. Temporalización.....	18
4. Resultados esperados	19
5. Presupuesto	20
6. Conclusiones finales	21
Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster....	22
Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.....	28
7. Referencias y web grafía.....	29

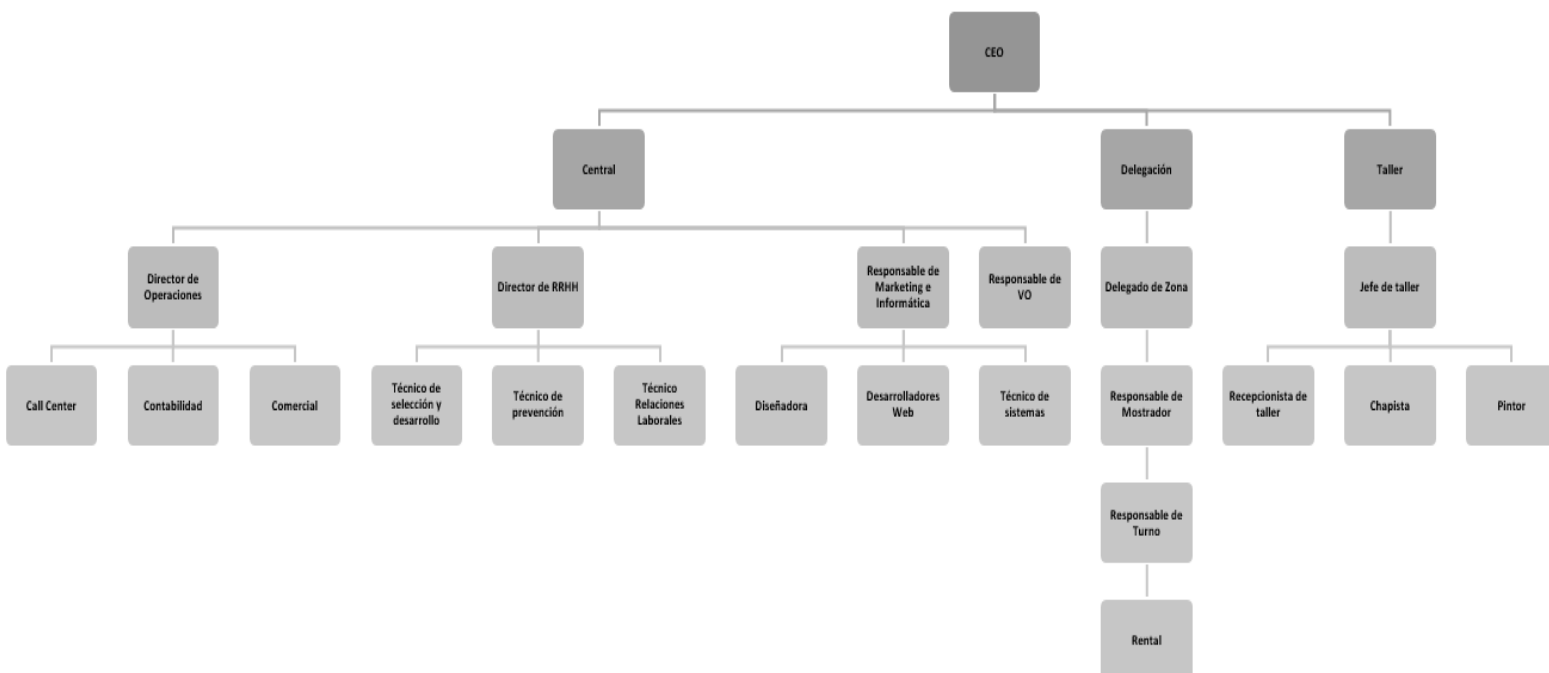
1. Introducción

Global Car es una compañía española Low Cost de alquiler de vehículos sin conductor. Pertenece al sector turístico y sus cifras de venta son de aproximadamente 63 millones de euros anuales.

La compañía, fue fundada en 2002 como filial de la empresa Vital Car, con sede central en Castellón de la Plana (España). Desde 2005 son empresas totalmente independientes. Posee oficinas en los principales aeropuertos turísticos de España: Palma de Mallorca, Ibiza, Alicante, Málaga, Valencia, Barcelona y Sevilla. También en la estación de tren Barcelona-Sants

Cómo segunda vía de negocio, se dedica a la comercialización de vehículos de ocasión. Se lleva a cabo la puesta a punto de vehículos alquilados anteriormente a clientes para la venta a particulares o empresas.

A continuación se muestra el organigrama de Global Car:



Actualmente, el mundo del Rent a Car está en pleno auge. Se ha aumentado el uso de vehículos vacacionales sin conductor y por ello, las empresas están creciendo a un nivel más rápido del esperado.

En Global Car, en concreto, se van a llevar a cabo nuevas aperturas de centros. Esta decisión fue tomada en el año 2018 por el comité de dirección de la empresa. En el año 2019 se han abierto nuevos centros en Valencia, Sevilla y Barcelona (estación de tren y aeropuerto).

Al mismo tiempo que aumentan la cantidad de delegaciones, la sede central también debe crecer para dar soporte a todo el volumen de trabajo que generan los nuevos centros. Paralelamente, la parte informática va a crecer de forma notable. El departamento de informática, junto con el resto de dirección, han planteado una migración al sistema SAP, de esta forma, se podrá tener un sistema más potente para resolver las demandas y necesidades de todas las delegaciones que ahora van a componer Global Car. Ante esta situación, se necesita incorporar un Scrum Master que dirigirá los proyectos planteados y 9 desarrolladores web, cinco back-end y cuatro front-end. Para la incorporación de perfiles tan específicos, se ha abierto un proceso de selección de gran magnitud.

Estos profesionales están muy demandados en gran cantidad de empresas del mismo sector y de otros. El mundo de las empresas se encuentra en un contexto cambiante y tecnológico donde cada vez se precisa de más personal con un perfil de estas características.

El problema al que se enfrenta ahora mismo esta organización es la gran cantidad de vacantes a cubrir y la dificultad de atracción, reclutamiento y selección de los perfiles de desarrolladores web back-end, front-end y la figura del Scrum Master. Esto es debido a que en el Rent a Car, la estructura salarial es baja. Actualmente, se están ofreciendo entre 19.000 y 24.000 euros brutos al año, según valía y conocimientos de los candidatos/as. En estos perfiles en concreto, la gran diferencia salarial con respecto a otras empresas del mercado hace muy difícil poder ser competitivos. Generalmente, las empresas ofrecen una mayor retribución y mejores condiciones laborales.

El proceso de selección está formado por una primera entrevista con los técnicos de recursos humanos que valora la parte más actitudinal y competencial. Una segunda entrevista que la llevan a cabo junto con el responsable del departamento de informática que valora la parte más técnica. Después de llevar a cabo la última entrevista, se valora al candidato/a. Se le ofrece una banda salarial acorde con la valoración que se ha hecho o se le descarta del proceso en el caso de no encajar en el perfil.

Dentro del departamento de recursos humanos se ve gran dificultad de reclutamiento de estos perfiles. Como medida a tomar para mejorar el atractivo de la oferta, se ha planteado la posibilidad de realizar teletrabajo dos días a la semana, aunque, por el momento, no se ha implementado esta acción.

No se postulan a la oferta mucho/as candidatos/as, por tanto, el proceso de selección es poco variado.

Los técnicos de selección encuentran a más personas por búsquedas directas en las diferentes fuentes de reclutamiento que por candidatos/as que se inscriben a la oferta.

Por ello, se va a plantear una serie de prácticas donde sea más fácil reclutar y seleccionar a los/as candidatos/as. En la fase de reclutamiento se implementará una práctica donde se llevará a cabo la organización de un Hackathon dentro de Global Car.

Por otro lado, en el área de selección se aplicará la gamificación para evaluar de una forma más concreta los conocimientos técnicos y las competencias de las personas que participan en el proceso de selección.

Otra solución alternativa que se está llevando a cabo es la realización de convenios con universidades e institutos para poder acoger estudiantes especializados en desarrollo web para realizar sus prácticas en la empresa con vistas a poder incorporarlos a la plantilla.

Desarrollador Front-End

Descripción:	Combinar el aspecto visual, la estructura y el comportamiento para que las páginas web estén orientadas a cumplir los requerimientos del cliente.																														
Funciones:	Modelado de la estructura, el comportamiento y el aspecto de páginas web. Mejora de la efectividad de los lenguajes.																														
Competencias:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><thead><tr><th></th><th style="text-align: center;">1</th><th style="text-align: center;">2</th><th style="text-align: center;">3</th><th style="text-align: center;">4</th><th style="text-align: center;">5</th></tr></thead><tbody><tr><td>Comunicación</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Empatía</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Orientación al cliente</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Resolución de problemas</td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>		1	2	3	4	5	Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Empatía	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Orientación al cliente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Resolución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5																										
Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Empatía	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Orientación al cliente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Resolución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Requisitos mínimos:	Experiencia de al menos 2 años realizando desarrollo web Front-end. Conocimiento del lenguaje PHP. Conocimiento del framework Symfony. Nivel B2 de Inglés.																														

Desarrollador Back-End

Descripción:	Se ocupa de crear y mantener la tecnología y programación de la página web para que funcione de forma correcta.																														
Funciones:	Identificación y resolución los problemas de un sitio web. Anticipación a posibles deficiencias y remediarlas antes de que tengan un impacto negativo. Análisis las posibles necesidades de los clientes, buscando darles la mejor respuesta.																														
Competencias:	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><thead><tr><th></th><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th></tr></thead><tbody><tr><td>Comunicación</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☐</td></tr><tr><td>Capacidad de análisis</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☐</td></tr><tr><td>Orientación al cliente</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☐</td></tr><tr><td>Resolución de problemas</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td><td>☒</td></tr></tbody></table>		1	2	3	4	5	Comunicación	☒	☒	☒	☒	☐	Capacidad de análisis	☒	☒	☒	☒	☐	Orientación al cliente	☒	☒	☒	☒	☐	Resolución de problemas	☒	☒	☒	☒	☒
	1	2	3	4	5																										
Comunicación	☒	☒	☒	☒	☐																										
Capacidad de análisis	☒	☒	☒	☒	☐																										
Orientación al cliente	☒	☒	☒	☒	☐																										
Resolución de problemas	☒	☒	☒	☒	☒																										
Requisitos mínimos:	Experiencia de al menos 2 años realizando desarrollo web Back-end. Alto conocimiento del lenguaje de programación y el framework Symfony. Conocimiento del lenguaje PHP. Manejo básico de configuraciones de servidores web. Nivel B2 de Inglés.																														

Scrum Master

Descripción:	Se ocupa de liderar los equipos en la gestión ágil de proyectos para que alcancen sus objetivos eliminando cualquier dificultad que puedan encontrar en el camino.																																				
Funciones:	<p>Asesoramiento a los miembros del equipo para que puedan trabajar de forma autoorganizada.</p> <p>Organización de las tareas y del tiempo para llevar a cabo el proyecto.</p> <p>Eliminación de cualquier impedimento con el que se encuentre el equipo.</p> <p>Facilitación de la fase de sprint final cuando los miembros del equipo están presentando a los stakeholders (perfiles interesados en los productos) el proyecto. Contacto directo y continuo con el Product Owner (el representante de los clientes)</p>																																				
Competencias:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Planificación</td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Iniciativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planificación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5																																
Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																																
Iniciativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>																																
Organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
Planificación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
Requisitos mínimos:	<p>Experiencia mínima de 4 años dirigiendo proyectos aplicando la metodología Agile.</p> <p>Conocimientos avanzados del lenguaje PHP y el framework Symphony.</p> <p>Nivel B2 de inglés.</p>																																				

El reclutamiento y la selección son las dos fases principales del proceso de selección. Este, se enmarca como uno de los más importantes aspectos a tratar en la gestión de recursos humanos en una empresa.

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.

Por otro lado, la selección es el proceso mediante el cual se escoge de entre un número determinado de personas a la persona que reúna las condiciones más adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo (Chamorro-Premuzic y Furnham, 2010). Se trata de la comparación entre los requerimientos exigidos por el puesto de trabajo y las características de los/as candidatos/as.

El objetivo principal es distinguir a los individuos que poseen las competencias necesarias para desarrollar un determinado trabajo, de los que no posean o las tengan en menor grado (Chamorro-Premuzic y Furnham, 2010).

La historia de la selección de personal inicio su andadura a principios del siglo XX, como consecuencia del concepto de “organización científica del trabajo” (Taylor, 1911). A principios del siglo XIX se dieron las condiciones para la psicología aplicada al trabajo y a la selección de personal como consecuencia de cambios organizacionales tanto militares como industriales. El proceso de selección comenzó a ser y es un aspecto de gran importancia en la gestión de recursos humanos de cualquier empresa. Se trata de la incorporación de una persona a la plantilla que puede mejorar el rendimiento o la producción de la organización afectando a los resultados de forma muy positiva.

Uno de los aspectos que más preocupa en la actualidad a las empresas es la búsqueda y captación de talento. En este momento, la selección de personal se encuentra ante un cambio tecnológico. Se están implementando prácticas basadas en las nuevas tecnologías y las fuentes de reclutamiento son herramientas en línea al alcance de todo el mundo. Un ejemplo de ello es que anteriormente las ofertas se publicaban en el periódico o mediante carteles publicitarios y en la actualidad estos métodos apenas se utilizan. Por ello, se pretende realizar una intervención en una organización basada en la búsqueda de perfiles tecnológicos y utilizando técnicas acordes a las nuevas tendencias en recursos humanos.

2. Objetivos

Objetivo general: Atracción, reclutamiento y selección de tres perfiles: desarrolladores web back-end y front-end y Scrum Master.

Objetivo específicos:

- Mejorar el employer branding de la empresa.
- Atracción y reclutamiento de talento con conocimientos técnicos en tecnología.
- Selección mediante pruebas y evaluación de competencias técnicas.

3. Procedimiento

Atracción y reclutamiento

En todo proceso de selección se comienza con la fase de reclutamiento. Para ello, se publicarán ofertas en fuentes de reclutamiento online como Infojobs e Infoempleo.

LinkedIn se utilizará para realizar búsquedas directas de aquellos perfiles que puedan encajar en el proceso de selección.

Se propondrá la organización y realización de una práctica para atraer y reclutar talento tecnológico llamada hackathon.

Un hackathon es un encuentro de programadores que se reúnen en un evento de determinada duración para desarrollar de una forma colaborativa cualquier tipo de software que solucione necesidades específicas.

Este evento se llevará a cabo y será organizado por el departamento de Recursos Humanos junto con el departamento de Informática y Marketing. Esta actividad se realizará durante un fin de semana (sábado y domingo completos) para mayor disponibilidad de los participantes.

El departamento de Marketing lanzará la noticia de la realización del evento por redes sociales y en la página web corporativa de la empresa. Las publicaciones deberán ser atractivas e impactantes para conseguir una mayor participación y repercusión.

El departamento de Recursos Humanos organizará el evento llevándose a cabo dentro de la empresa. Se habilitará la sala de conferencias de Global Car con ordenadores, tablets y todo lo necesario para trabajar, en función de los participantes que acudan al evento.

Material necesario
6 mesas
Un enchufe por mesa
Wifi de alta velocidad
Un Proyector
Un Micrófono
Folletos publicitarios
Catering

El principal requisito es tener una idea de negocio relacionada con el alquiler de coches vacacional y aplicarla a la tecnología. Puede ser tanto a nivel de desarrollo web como una aplicación de smartphone o tablet.

Se realizará primero la sesión de bienvenida. Durará desde las 10:00h hasta las 13:00h con media hora de descanso con almuerzo desde las 11:30h a las 12:00h.

La persona responsable del departamento de Recursos Humanos hará la introducción al evento tratando los siguientes puntos:

- Introducción a la empresa.
- Razón por la cual se ha creado el hackathon.
- Puntos importantes a tener en cuenta y normas.
- Posibilidad de compartir la experiencia en las redes sociales (introducir un hashtag)

Después de la sesión de bienvenida, a las 13:00h, se hará una comida donde los participantes aprovecharán para interactuar entre ellos.

A las 15:00h, una vez acabada la comida, se procederá a comenzar con la sesión de trabajo. Se formarán y presentarán los grupos durante una hora y a las 16:00h comenzará el trabajo en equipo para el desarrollo de sus proyectos.

Desde las 16:00h hasta las 21:00h durará la actividad con un descanso de 30 minutos. Se finalizará el día dando una pequeña charla de cierre explicando a la hora que tienen que estar los participantes al día siguiente para continuar con la actividad.

El domingo a las 09:00h los participantes serán citados para seguir con los proyectos que comenzaron el sábado. Llevarán a cabo durante la mañana trabajo grupal para conseguir finalizar su idea de negocio. A las 11:00h tendrán media hora de almuerzo y continuarán hasta las 14:00h. En ese momento, todos los grupos se reunirán para comer, teniendo de tiempo hasta las 16:00h.

A la vuelta, se presentarán los proyectos llevados a cabo por los participantes. Tendrán 15 o 20 minutos para explicar en qué consiste el proyecto, de qué forma se podría aplicar al negocio del Rent a car y qué ventajas e inconvenientes tiene. Esta explicación la darán al jurado del Hackathon que estará formado por el director de informática y dos componentes más del departamento.

Una vez terminadas las exposiciones, se parará para realizar una merienda de un cuarto de hora y a la vuelta comenzarán las valoraciones del jurado.

Los participantes escucharán las opiniones del jurado y después tendrán un turno de palabra para aclarar cualquier duda o cuestión acerca del proyecto. Esta fase durará una hora aproximadamente.

Acto seguido, comenzará la entrega de premios para los tres primeros clasificados.

Puesto	Premio
1º	700 euros/grupo, productos exclusivos Global Car, entrevista personal con recursos humanos y posibilidad de contrato laboral.
2º	500 euros/grupo, productos exclusivos Global Car, entrevista personal con recursos humanos y posibilidad de contrato laboral
3º	300 euros/grupo, productos exclusivos Global Car, entrevista personal con recursos humanos y posibilidad de contrato laboral.

Para finalizar, el responsable de recursos humanos de Global Car agradecerá la participación y concluirá el acto con una pequeña charla de cierre.

Cronograma Hackathon

Acción	Hora de inicio	Hora de fin
Sábado		
Sesión de bienvenida	10:00h	13:00h
Almuerzo	11:30h	12:00h
Comida	13:00h	15:00h
Formación grupos	15:00h	16:00h
Trabajo en equipo	16:00h	21:00h
Merienda	18:15h	18:45h
Domingo		
Trabajo en equipo	09:00h	14:00h
Almuerzo	11:00h	11:30h
Comida	14:00h	16:00h
Presentación de los trabajos	16:00h	18:00h
Merienda	18:00h	18:15h
Feedback jurado	18:30h	19:30h
Entrega de premios	19:30h	20:00h
Cierre del evento	20:00h	20:15h

Selección

La gamificación es una técnica mediante la cual se incorporan estrategias de juego a determinadas actividades con el fin de motivar a los/las participantes y evaluarlos. Un ejemplo de la aplicación de esta técnica en una empresa es la cadena hotelera Marriot donde diseñaron un juego online llamado “My Marriot Hotel” en el que los usuarios simulaban la gestión de una cadena de hoteles. Gracias a este juego fue posible comprobar las habilidades de los jugadores y al mismo tiempo, influyó en la elección de los candidatos/as.

En este caso, el departamento de Recursos Humanos de Global Car junto con el departamento de Informática llevará a cabo el desarrollo de un juego para la selección de candidatos con perfil IT.

La parte que corresponde a la evaluación de competencias y a la idea del juego se llevará a cabo en el departamento de Recursos humanos y del desarrollo del juego y su correcto funcionamiento se encargará el departamento de Informática. La creación y puesta en marcha del juego tendrá una duración de tres semanas.

Se creará un juego llamado Global Car Application en el que se presenta un mundo virtual donde el personaje protagonista está situado dentro de un edificio que pertenece a una gran empresa de Rent a car. El avatar solo tendrá acceso al piso de abajo durante gran parte del juego, donde realmente tendrá que actuar resolviendo problemas y desafíos aplicados a las nuevas tecnologías planteados por los clientes y el mismo negocio.

En el piso de arriba es donde se lleva a cabo la labor comercial de cara al público. Sólo podrá subir a este piso en momentos muy concretos para recabar información acerca de qué soluciones puede tener frente a esas dificultades que se le presentan. A medida que complete las pruebas ganará puntos y podrá llegar a conseguir desafíos que le abrirán otras puertas dentro del edificio. Sin embargo, también podrá perder esos puntos y no continuar con su progresión. El juego tiene un tiempo límite. Finalizará en el momento en que los/as participantes lleguen a las dos horas jugadas. Una vez terminado el juego, según las opciones elegidas por los/as participantes para resolver cada uno de los retos, se generará un informe de las competencias más destacadas de cada uno de ellos/as.

Mecánica del juego

La mecánica del juego permite generar experiencias en el usuario que logren caracterizar la propuesta como atractiva y motivadora. A continuación, se enumera de qué estará compuesta:

Puntos: Consiguiendo desafíos dentro del juego se obtendrán puntos dando un valor añadido a las acciones realizadas por el usuario.

Desafíos: Integrar desafíos de diferente dificultad propone un reto al usuario y lo motiva al mismo tiempo. Se evaluará la capacidad de innovación y de resolución de problemas.

Tablas de clasificación: Se mostrará la clasificación de jugadores y su puntuación. El usuario podrá ser consciente de su situación y conocer qué necesita para mejorar. Se pretende visualizar el nivel de competitividad que puede tener la persona y como actúa ante las adversidades.

Dinámica del juego

La dinámica del juego es aquello que incentiva a las personas que juegan. Su consecución esta unida a la mecánica de dicho juego. A continuación se enumera de que estará compuesta:

Recompensas: Ofrecer recompensas es un incentivo muy atractivo para los jugadores. Se valorará cómo se comportan ante la consecución de esas recompensas y de qué forma son capaces de sacar ventaja de ellas.

Logros: Definen un posible reto y objetivo. De esta manera, se facilita el progreso en la dinámica de juego hasta llegar a los objetivos requeridos. Cada logro suele llevar consigo recompensas.

Auto-Expresión. Se pretende que el jugador se exprese y cree su propia identidad dentro del juego. Se evaluarán rasgos de personalidad determinados, formas de actuar y de organizarse.

Competencias evaluadas

Orientación al cliente: Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, comprender y satisfacer sus necesidades. (Alles, 2007).

Iniciativa: Predisposición de actuar de forma proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas. (Alles, 2007).

Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada inspirando valores, fijando objetivos, haciendo seguimiento de los mismos y estableciendo prioridades. Debe tener capacidad de dar feedback integrando opiniones de los demás. (Alles, 2007)

Comunicación: Capacidad de escuchar, preguntar, expresar conceptos e ideas de forma efectiva. (Alles, 2007).

Resolución de problemas: Es la capacidad de idear la solución que dará lugar a la satisfacción del problema atendiendo a necesidades y objetivos de la persona con la que trata. (Alles, 2007)

Planificación y organización: Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de cualquier tarea estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. (Alles, 2007)

Capacidad de análisis: Entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes, realizando comparaciones, estableciendo prioridades y relaciones causales entre componentes. (Alles, 2007)

Aplicación del juego en el proceso de selección

Posteriormente a la realización de la primera entrevista y tras ser evaluados por los técnicos de selección, se llevará a cabo la realización del juego. Serán citados todos los/as participantes en salas diferentes para comenzar el juego. Una vez finalizado se mostrará la puntuación y la clasificación total a los/as candidatos/as. Acabada la prueba se generará un informe de forma

automática de aquellas competencias más características de las personas que ayudarán a contrastar las que ya habían sido medidas por los técnicos de selección.

Después de la recogida de estos datos de cada uno/a de los candidatos/as se hará una valoración para realizar la selección de los/as más adecuados/as. La última fase del proceso es la realización de una entrevista con la persona responsable del departamento donde su opinión tendrá un peso mayor en la decisión final.

El criterio de selección de los/as participantes será el siguiente:

Prueba	Valor prueba sobre 100
Entrevista técnico de selección	30 %
Puntos del juego	10 %
Informe del juego	20 %
Entrevista responsable	40 %

3. Temporalización

El proceso de selección se llevará a cabo en dos fases diferenciadas: el reclutamiento y la selección de perfiles IT.

En la fase de reclutamiento se utilizarán entorno a dos semanas para realizar la publicación de ofertas y búsquedas directas en las distintas fuentes de reclutamiento (Infojobs, infoempleo y LinkedIn). Después de la captación de diferentes perfiles se llevará a cabo la criba curricular de aquellos que más se ajusten a los perfiles que se buscan.

Durante el fin de semana siguiente, se realizará el hackathon en el que también se fomentará la inserción laboral y la captación de perfiles IT ajustados a las necesidades selectivas actuales de Global Car.

La fase de selección comenzará una semana después de la realización del hackathon. Se llevarán a cabo entrevistas con las personas que se ajusten más al perfil, incluidos aquellos que han participado en el evento.

Durante tres semanas se entrevistará a los/as candidatos/as y se aplicará la técnica de gamificación. Una vez seleccionadas las personas que más se ajustan al perfil se reunirán con el responsable para ser evaluadas en una entrevista final. Las personas que vayan a ser

seleccionadas serán informadas de las funciones de su puesto de trabajo y se acordará su fecha de incorporación.

Fase	Actividades realizadas	Temporalización
Reclutamiento	Publicación de ofertas en portales (Infojobs, Infoempleo y LinkedIn) , búsqueda directa y criba curricular.	2 semanas.
	Hackathon	Fin de semana completo. Desde sábado mañana a domingo tarde.
Selección	1ª Entrevista Técnicos de Selección Pruebas de Gamificación 2ª Entrevista responsable departamento	3 semanas
	Decisión final e incorporación	1 semana

4. Resultados esperados

El objetivo principal de la realización de un hackaton es reclutar a la mayor cantidad de personas posible para que posteriormente se incorporen al proceso de selección y a la empresa. El reclutamiento y el employer branding se espera que mejoren con eventos como éste pudiendo llevarlos a cabo cada cierto tiempo para reclutar estos perfiles tan demandados.

De esta forma, Global Car podrá atraer a más gente, ya que, los/as candidatos/as podrán valorar de una mejor forma las prácticas que se implementan en la gestión de los recursos humanos.

Se espera que mejoren los procesos de selección relacionados con estos tres perfiles, ya que, con la aplicación de los juegos se pueden evaluar de una mejor manera las competencias técnicas y transversales de los/as candidatos/as. Todo esto, de una forma mucho más amena y atractiva para las personas que están en el proceso selectivo. La gamificación aportará en materia de selección de personal una visión moderna y actualizada de Global Car.

Por otro lado, también se conseguirá involucrar y hacer partícipes a varios departamentos de la organización como el de Informática o el de Marketing, generando una mayor cohesión entre ellos añadiéndole valor a las relaciones humanas dentro de la empresa.

5. Presupuesto

Hackathon

Necesidad	Precio
Folletos publicitarios	200 euros
Catering	10 euros por participante. Se estima la presencia de 35 personas. Coste total: 350 euros
Productos exclusivos	80 euros
Dinero Premios	1500 euros
Coste horas de expertos de la empresa: Responsable de informática	Preparación del evento: 6 horas empleadas. Participación del evento: 16 horas empleadas. Coste de hora: 15 euros Coste total: 330 euros
Coste horas responsable de RRHH y técnicos de selección	Responsable de Selección: 20 horas empleadas. Coste de hora: 15 euros Coste total: 300 euros Técnicos de selección (2 personas): 120 horas cada técnico de selección. Coste de hora: 10 euros Coste total: 2400 euros Suma coste responsable y técnicos: 2700 euros
Consumo Electricidad	120 euros

Gamificación

Necesidad	Coste
Desarrolladores internos de la empresa que configuran el juego a realizar	2 desarrolladores web: 20 horas cada uno Coste hora: 12 euros Coste total: 480 euros Responsable Informática: 5 horas Coste hora: 15 euros Coste total: 75 euros
Asistencia a la realización del proceso y evaluación de candidatos	Candidatos que se estiman que participen (20 personas) 2 horas por candidato Ya incluido en el coste de los técnicos de personal
Coste total del plan de reclutamiento y selección	6135 euros

6. Conclusiones finales

Esta intervención organizacional está enfocada a la resolución de un problema que se encuentra en las empresas habitualmente: la falta de candidatos/as y de recursos para afrontar este inconveniente.

Se busca de una forma diferente la solución a este aspecto de la gestión de los recursos humanos dentro de una organización.

Las personas que estarán en el proceso de selección tendrán una visión de una empresa seria y preocupada por realizar una buena selección de sus próximos empleados/as. Se busca una mejor experiencia de candidato/a que podrá dar una gran visibilidad y reputación a Global Car. Se pretende realizar un proyecto nuevo, es decir, que no se haya hecho hasta ahora en ninguna organización. Por esta razón, es una práctica experimental para ver si funciona realmente. Si no lo hiciera, se propondrían nuevos ajustes hasta que resultara efectiva en el proceso de selección.

Después de la puesta en marcha y finalización del proyecto se evaluará si ha tenido el efecto esperado o tiene que mejorar ciertos aspectos para obtener los resultados que se esperan cubriendo los puestos del departamento de Informática.

Claramente, se apuesta por renovar el mundo del Rent a Car y hacerlo más atractivo de lo que ha sido hasta ahora. Es un negocio tan competitivo que se tiene que marcar la diferencia con prácticas que favorezcan la atracción de nuevo talento a la organización.

Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

Competencia	Valoración
<p>CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.</p>	<p>Previamente a la realización del máster, tenía ciertos conocimientos sobre teorías de la salud ocupacional de las asignaturas que estudié en el grado. He cursado Psicología positiva y Psicología de los recursos humanos. Nos explicaron qué relación tenían la salud ocupacional y el trabajo que se lleva a cabo de forma diaria, argumentando la importancia que tiene. No había tenido ningún tipo de formación en ergonomía.</p> <p>Después de cursar la asignatura Trabajo y Salud ocupacional en el Master he aprendido de qué tratan y a distinguir mucho mejor las teorías de la salud ocupacional. Por otro lado, he adquirido conocimientos en ergonomía a través de la realización del trabajo de la asignatura Trabajo y Salud Ocupacional donde desarrollamos un proyecto sobre ergonomía ambiental enfocado a una empresa. Gracias a este trabajo pude aprender con más profundidad de que trataba este concepto y como podía ponerse en práctica dentro de una organización.</p>

<p>CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.</p>	<p>No había realizado un trabajo de investigación sobre psicología del trabajo anteriormente. Había llevado a cabo trabajos de investigación en otro campo pero en este no. Conocimientos básicos tenía pero no lo había llevado a la práctica.</p> <p>No he realizado trabajos de investigación en el máster. Estaban más relacionados con intervenciones en organizaciones. En la asignatura Trabajo y salud organizacional si realizamos un proyecto parecido a una investigación, aunque, sin pasar ningún tipo de pruebas.</p>
<p>CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.</p>	<p>No tenía conocimientos de todas las teorías que había. Adquirí ciertas nociones en psicología positiva y en recursos humanos pero de una forma más general. Estas asignaturas eran optativas cursadas en el último año del grado y no entramos tan en profundidad.</p> <p>A lo largo del máster he podido aprender qué tipos de teorías y procesos de desarrollo pueden haber en recursos humanos. Destaco personalmente la importancia de las distintas formas de liderazgo. Pueden afectar mucho a la forma de trabajar de una organización. El liderazgo transformacional y el auténtico es el que a mi forma de entender deberían aplicarse a todas las empresas. Me ha</p>

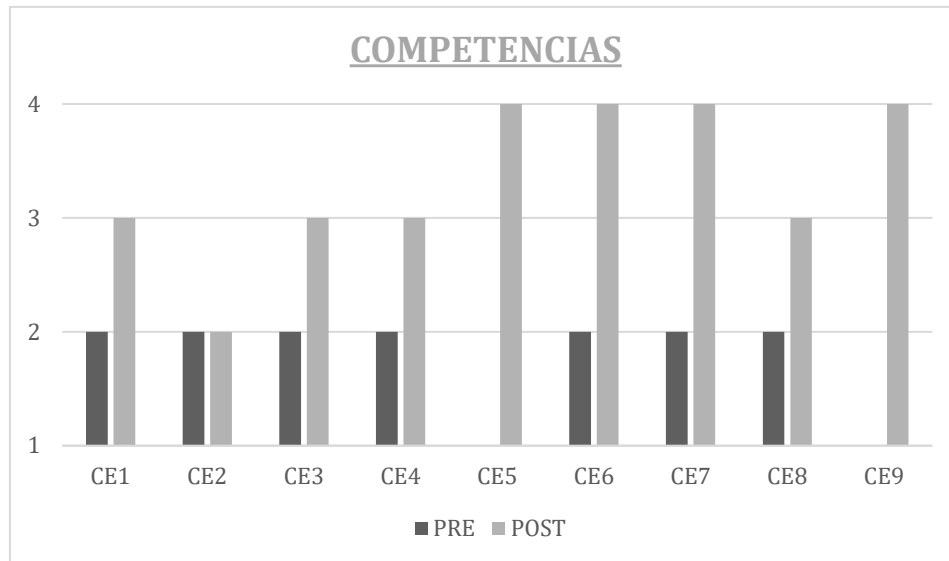
	<p>ayudado a tener una visión diferente de la importancia que tienen estos conceptos.</p>
<p>CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.</p>	<p>Tenía conocimientos de las fortalezas personales y organizacionales pero no de su aplicación en este ámbito de forma eficaz. Lo he adquirido en la asignatura del grado, Psicología Positiva. Se explicaban las fortalezas de forma detallada y las distintas teorías de psicología positiva.</p> <p>En el máster las he podido ver en distintas asignaturas ya que, está bastante enfocado a esta corriente de pensamiento. Tanto en la parte de psicología positiva aplicada al trabajo como a las prácticas organizacionales saludables que se aplican en este contexto. He aprendido mucho más acerca del flow y del engagement gracias a las clases de los profesores que eran expertos en estas materias. Sabría implementar distintos tipos de prácticas organizacionales saludables pero los conceptos que más me ha gustado ver en clase ha sido el de resiliencia y el optimismo. De hecho, realizamos un trabajo relacionado con el capital psicológico positivo que engloba estos términos entre otros.</p> <p>Estos conocimientos se han impartido en las asignaturas de Psicología Organizacional Positiva, Prácticas Organizacionales Positivas e Intervención Psicosocial en el Trabajo.</p>

<p>CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.</p>	<p>No tenía conocimientos acerca de estos aspectos. Sólo conocía de forma muy básica la definición del clima y la cultura organizacional.</p> <p>En la asignatura de Cambio Organizacional y gestión de la calidad trabajamos los conceptos de clima y cultura organizacional y de qué forma se medían y se podían intervenir. Un ejemplo de ello era comentar en el aula conceptos y frases que creíamos que nos identificaban como clase para después poder ver que tipo de cultura grupal era la que teníamos.</p> <p>A lo largo del máster hemos podido visualizar el desarrollo de algunas organizaciones en contextos de cambio. La aplicación del aprendizaje y la empleabilidad en la empresa era una herramienta muy potente para conseguir un mayor desarrollo organizacional.</p>
<p>CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.</p>	<p>No tenía conocimiento de todas las técnicas de gestión de Recursos Humanos y por tanto no podía interpretar que relación tenían con el desarrollo personal, de los grupos y las organizaciones.</p> <p>Después de cursar la asignatura técnicas de gestión de recursos humanos he aprendido a realizar un proceso de selección teniendo mucho más en cuenta a los participantes, qué formación puede favorecer a cada grupo de</p>

	<p>personas dentro de la organización y los procesos de vinculación y desvinculación de un empleado/a. Creo que es una de las asignaturas más importantes del máster y está muy enfocada a la realidad laboral del mundo de los recursos humanos.</p>
<p>CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.</p>	<p>Había estudiado este tipo de intervenciones en asignaturas del grado como psicología positiva y recursos humanos pero no tenía una idea general de todas las intervenciones que se pueden hacer en este campo. De hecho, también me hubiera gustado aprender intervenciones que no estuvieran aplicadas a la psicología positiva.</p> <p>En el máster se han trabajado las distintas prácticas organizacionales saludables dentro de la asignatura Prácticas Organizacionales Saludables. La resolución de disputas, la justicia y la confianza organizacional me parecen conceptos clave en cualquier contexto empresarial. En este momento sabría como aplicar estas intervenciones a empresas que pudieran necesitarlo.</p>
<p>CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.</p>	<p>Había estudiado en el grado ciertas técnicas de intervención pero no las había intentado aplicar a ninguna organización real donde realmente se pueden implementar este tipo de prácticas. Solamente había obtenido</p>

	<p>conocimientos sobre estudios realizados en organizaciones.</p> <p>Actualmente, he podido ver los tipos de intervenciones que se pueden hacer sobre la salud psicosocial de los/las empleados/as sobretodo desde el punto de vista de la psicología positiva.</p> <p>Hemos podido aplicar técnicas contra el burnout, el tecnoestrés y la adicción al trabajo entre otros posibles trastornos relacionados. Realizamos un trabajo sobre el fenómeno del tecnoestrés que cada vez es más frecuente e importante de tratar.</p>
<p>CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.</p>	<p>Antes de iniciar el curso no sabía exactamente qué tipo de competencias iba a adquirir a lo largo del máster, ya que, tenía conocimiento de las asignaturas pero no de todo el contenido de forma detallada.</p> <p>Al finalizar el máster he podido evaluar de una forma más clara y detallada cuales son aquellas competencias que he ido adquiriendo y qué conocimientos he tratado en cada asignatura.</p>

A continuación, mostraré las puntuaciones obtenidas en cada competencia antes y después de la realización del máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.



Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Durante los estudios del Máster en Psicología del Trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos he aprendido conocimientos relacionados con el ámbito profesional que estoy desarrollando ahora mismo. Los conceptos y prácticas más aplicables a la realidad laboral han sido: la selección, la formación, la socialización y la desvinculación.

Otros conceptos básicos relacionados con la gestión de los recursos humanos en las empresas son las descripciones de puesto, la formación aplicada a las competencias de la plantilla y aquellos cambios que han habido en las nuevas tecnologías relacionadas con este ámbito.

En el caso concreto del TFM, la asignatura Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional con el profesor Bernabé Pérez me ayudó a comprender la figura del Scrum Máster de una forma más detallada, ya que, no tenía conocimiento sobre este tipo de perfil. De esta manera pude entender mejor qué relación podía tener con el funcionamiento de ciertos departamentos dentro de una organización. También se han explicado que las nuevas tecnologías son muy importantes en el trabajo y he intentado aplicar esta idea a mi TFM

aplicando las técnicas de gamificación a la selección de personal. Todo ello, sin tener unos conocimientos muy técnicos sobre este tipo de desarrollos tecnológicos.

Por otra parte, nos han explicado de forma muy clara que la innovación es una herramienta muy importante en las empresas que tienen aspiraciones de cara al futuro. Por ello, he intentado que fueran ideas que no se han llevado a cabo hasta ahora de forma complementaria y que puedan proyectar una imagen mucho más actualizada y moderna alineada con el contexto en el que nos encontramos.

7. Referencias y web grafía.

Anna Sagristà (2019). *Funciones y habilidades de los perfiles IT más buscados*. Recuperado 2 Junio, 2019, de <https://blog.talentier.com/funciones-habilidades-perfiles-it-mas-buscados>

Alles, M. A. (2007). *Gestión por competencias: el diccionario*. Ediciones Granica SA.

Bizneo (2019). *Selección IT por competencias y otras estrategias*. Recuperado 2 Junio, 2019, de <https://www.bizneo.com/blog/seleccion-it/>

Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *Psicología de la Selección de Personal*. Editorial TEA Ediciones: Madrid

Las provincias (2019). *Ranking de empresas de la Comunidad Valenciana*. Recuperado 2 Junio, 2019, de <http://ranking-empresas.lasprovincias.es/comunidad-valenciana/empresas-castellon/castellon-de-la-plana/record-go-alquiler-vacacional-sociedad-anonima>

Openwebinar (2018). *Encontrar y fidelizar talento IT: el gran reto de los RRHH*. (2019, 20 mayo) Recuperado 2 Junio, 2019, de <https://openwebinars.net/blog/encontrar-y-fidelizar-talento-el-gran-reto-de-los-rrhh/>

Pereda, Berrocal y Alonso (2011). *Técnicas de gestión de RRHH por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areces: Madrid.

Up-spain (2019). *5 técnicas y ejemplos de gamificación en la selección de personal* (2019, 17 Enero) Recuperado 2 Junio, 2019, de <https://www.up-spain.com/blog/gamificacion-seleccion-personal/>

Up-spain (2019). *Dinámicas y técnicas de gamificación más utilizadas*. (2019, 16 enero). Recuperado 2 Junio, 2019, de <https://www.up-spain.com/blog/dinamicas-tecnicas-gamificacion/>