



ESCAPE ROOM: HERRAMIENTA DE SELECCION

Recursos Humanos

ÓSCAR BARRIENTOS JIMÉNEZ

76136376-M

TUTORA: INMACULADA ENGUÍDANOS ALCÓN

RESUMEN.

En el presente trabajo se expone la creación de una nueva herramienta, basada en la metodología de gamificación, se trata de un escape room. Con el cual, se pretende mejorar procesos organizacionales y dotar de nuevas herramientas y materiales a la empresa Alares Human Services, para llevar a cabo el proceso de selección y gestión de talento. El objetivo es evaluar de forma ágil y con mayor veracidad, las competencias de los candidatos que optan al puesto vacante. Se espera poder conseguir una herramienta con mínimos costes económicos, que permita evaluar candidatos en menor tiempo y con mayor agilidad para poder hacer frente a las solicitudes de los clientes internos. Además, con su aplicación y puesta en práctica se pretende mejorar la motivación de los candidatos y los reclutadores.

A continuación, se presentan las competencias adquiridas en el Máster Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos divididas por las diferentes asignaturas cursadas, analizando las competencias antes y después del cursado de cada una de ellas.

Palabras clave: Gamificación, escape room, selección, recursos humanos, competencias.

ABSTRACT.

In this project, showed the creation of a new tool, based on the gamification methodology, it is a escape room. With this is improve organizational processes and provide new tools and materials to the company Alares Human Services, to carry out the talent selection and management process. The objective is to agilely and more truthfully evaluate the skills of the candidates who apply for the vacant position. It's hoped to be able to obtain a tool with minimun economic costs, which will allow candidates to be evaluated in less time and with greater agility in order to meet the requests of internal clients. Futhermore, its application an implementation aims to improve the motivation of candidates and recruiters.

Moreover, the skills acquired in the Master's Degree in Psychology of Work, Organizations and Human Resources divided by the different subjects taken are presented, analyzing the skills before and after the completion of each one of them.

Keywords: Gamification, escape room,recruitment, selection, skills.

ÍNDICICE

1. Introducción.....	4.
Alares Human Services.....	7.
2. Objetivos.....	11.
2.1. Objetivos Generales.....	11.
2.2. Objetivos Específicos.....	11.
3. Metodología.....	11.
3.1. Detección de necesidades.....	12.
3.2. Reclutamiento.....	12.
3.3. Preselección.....	12.
3.4. Selección.....	13.
3.5. Toma de Decisiones.....	14.
4. Temporalización.....	14.
5. Escape Room.....	15.
5.1. Enigmas y pruebas del escape room.....	16.
5.2. Plantillas de evaluación de competencias y evaluación del candidato..	23.
6. Presupuesto.....	23.
7. Resultados esperados.....	25.
8. Conclusiones Finales.....	26.
Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster...	27.
9. Referencias bibliográficas y web grafía.....	32.
10. Anexos.....	34.
10.1. Clientes activos de Alares Human Services.....	34.
10.2. Protocolo de entrevista telefónica.....	34.
10.3. Escape Room.....	36.

1. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo nace de la necesidad emergente de nuevas herramientas, que faciliten y posibiliten el proceso de reclutamiento y selección en empresas y compañías.

En muchas ocasiones, el área de recursos humanos se enfrenta a numerosos hándicaps que dificultan el desarrollo de sus actividades, entre ellos se pueden encontrar: la falta de recursos económicos, escasez de herramientas para llevar a cabo el proceso y la temporalidad de los procesos. Estos hacen que el desarrollo de las tareas se complique y no se puedan dar respuestas adecuadas a las necesidades planteadas. Si además, a lo anterior, le unimos el auge de las tecnologías y redes sociales, observamos que los procedimientos utilizados, se ven desactualizados y no presentan ninguna novedad, ni distinción para los candidatos.

Por ello, el propósito principal de este trabajo es la creación de una herramienta innovadora, que permita desarrollar tareas que antes se realizaban de forma sistemática, desde un punto de vista creativo, con mínimos costes económicos y de mucha utilidad en el mundo empresarial, para fomentar nuevas formas de captación y atracción de talento.

Como podemos observar, si hacemos un pequeño barrido por internet, es por todos conocidos que hay innumerables páginas webs, blogs y similares que ofrecen información que permite prepararte una entrevista de trabajo. Esto hace que los profesionales responsables del área de recursos humanos, se encuentren durante las fases de atracción, reclutamiento y selección, candidatos con respuestas aprendidas, nada objetivas, si no memorizadas y lejos de acercarse a la realidad. Es por ello que como en numerosos ámbitos, se busque evolucionar y desarrollarse, para poder adaptarse a los avances y las nuevas necesidades que van encontrando los Recursos Humanos.

De esa necesidad de adaptación y desarrollo, surge una nueva aplicación, el uso de los escape room, como herramientas en los procesos de selección y atracción de talento. ¿Pero que es el escape room? ¿Y porque se considera útil su aplicación y desarrollo dentro de los recursos humanos?

Escape Room, se trata de un juego de aventura, donde un jugador, se expone a diferentes misiones, enigmas, rompecabezas, puzzles,... y tienen que hallar su solución. Cada juego es diferente en cuanto a pruebas y ambientación, es decir los escenarios pueden variar, en función y beneficio de la persona que los lleve a cabo.

El Escape Room, como se conoce en la actualidad tiene sus orígenes en Budapest, donde Attila Gyurkovics utilizó edificios y ruinas abandonadas de la ciudad para crear juegos de escape, dado el éxito y la fama que fueron adquiriendo se han desarrollado por todo el mundo, creando nuevos modelos de negocio y cientos de posibilidades de juegos.

Para conocer que fundamentos y porqué puede el escape room ofrecer ventajas en el proceso de selección debemos hablar del termino emergente gamificación.

La gamificación, es una herramienta de juego que se utiliza en ámbitos donde el juego no es lo habitual, como es el reclutamiento, en este caso.

Utilizando este método, se consigue mejora en el comportamiento tanto de clientes y empleados, así como de los candidatos a incorporarse en la empresa. Cookie Box Team (2015) establece que “la Gamificación es un arma absolutamente transformadora, con un potencial inabarcable, pues conecta con nuestros motivadores más profundos”.

Puesto que la motivación tiene un impacto evidente en la productividad, se exponen varios planteamientos.

Drive (2011), expone que la gamificación está altamente relacionada con la motivación, y diferencia tres tipos de motivaciones condicionadas por los retos a los que nos enfrentamos. En primer lugar, nos encontramos con la Motivación 1.0, la cual tiene como objetivo o recompensa la supervivencia. En segundo lugar, nos encontramos con la Motivación 2.0, muy emergente en la última época, gracias al peso de la rutina y las tareas rutinarias, y esta motivación se basa en un sistema de recompensas y castigos. Por último, la Motivación 3.0, sustituye a la última, gracias a la incorporación de nuevos retos y actividades en los cuales se necesita mayor creatividad por parte de los individuos y no de factores externos. (Pink, 2011).

La Teoría de la Autodeterminación (Self-Determination Theory,SDT) (Deci & Ryan,1985,citado por Teixes,2015) expone la idea de que todas las personas están motivadas mostrando un esfuerzo, capacidad y compromiso en su vida. Esta motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación extrínseca, aquella que tiene como fin la obtención de una recompensa, pero esto puede hacer que disminuya la motivación y por tanto, que el individuo se centre solo en conseguir dicha recompensa, en el fin y se olvide del proceso. Es por ello, que para mantener la participación y motivación de los individuos dotemos a todo el proceso de gamificación de recompensas atractivas. La motivación intrínseca, se define como “la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender” (Teixes, 2015, p.22). Es decir, es una motivación propia, interna en el individuo, él mismo actuará sin ningún tipo de condición o castigo. Motivación que viene inducida por: la competencia, la autonomía y la vinculación.

Mediante la gamificación aumenta la motivación, la productividad y el compromiso y además mejora el trabajo en equipo, el comportamiento y la evaluación de desempeño. Es decir, trabajar con una herramienta más divertida y no tan sistémica hace que los empleados se muestren más contentos y aumente su participación dentro de la empresa, lo que conllevará una mejora significativa en toda la organización. Implantar esta herramienta en la selección de personal beneficia el proceso para los reclutadores y para los candidatos. Puesto que se trata de una experiencia divertida, que involucra a los aspirantes y estos estarán más dispuestos a esforzarse más y con ello se consigue promocionar la empresa. Además a través de esta metodología se observa el comportamiento, conocimiento e información que tiene los candidatos, así como el papel/rol que pueden acatar en la organización.

Pero realmente que beneficios aporta esta herramienta:

- Reclutadores:
 - Reduce el tiempo del proceso
 - Es más ameno, que simples entrevistas curriculares y sistémicas
 - Evita el efecto Halo

-Facilita la observación de competencias y habilidades de los candidatos

- Candidatos y Empleados:

- Motivación a participar y evita la comodidad

- Feedback

- Mayor involucración y compromiso, con la prueba y la empresa

- Proceso más divertido

- Aumenta la productividad

Todo escape room que se realice, para llevar a cabo este método de gamificación, según Zichermann (2012), debe contener “las tres F: Feedback, Friends and Fun”.

- Feedback: facilitar a los usuarios información sobre lo que están haciendo, Es decir, comunicación constante entre las partes y en todo momento estar informadas.

- Friends: incorporar y aprovechar el poder de lo social, oportunidad de entablar conversación con gente nueva, esto fomenta el trabajo en equipo, la colaboración y cooperación.

- Fun: fomentar el proceso de forma amena, divertida tanto para candidato como para el reclutador.

Alares Human Services.

Compañía que desde hace más de 25 años, ofrece servicios innovadores, que tienen como fin cuidar a las personas, sus familias y hacerles la vida más fácil. Además de mejorar la calidad de vida de todas las personas, gracias a la disposición de servicios necesarios en su día a día, ayudan a impulsar planes de conciliación de la vida personal y laboral y de captación y fidelización de clientes.

Cuenta con grandes dimensiones especializadas:

1. Comercial y marketing; captación y fidelización de clientes.

Marketing emocional, creación y gestión de clubs de fidelización para las empresas, contact center y atención al cliente, cumplimiento de medidas alternativas.

2. Cuidados y Asistencia a las personas.

En su propio domicilio, expertos en Asistencia Personal y Familiar en toda España y Portugal, las 24 horas los 365 días del año.

3. Contact Center y Externalización de procesos y servicios.

Externalización de procesos y servicios intensivos en personal, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa cliente. Contact Center propio.

4. Formación a medida.

Para cada empresa, gestión de la bonificada e impartición. Campus online, presencial y mixta. División específica de IDIOMAS in Company con profesores nativos.

5. Discapacidad y Empresa; Integración laboral.

Asistencia a las empresas en el cumplimiento de la Ley sobre Discapacidad (LGDPD).

6. Empleados; Plan Alares 360º

Servicios para la conciliación trabajo-familia, asistencia personal a los empleados y sus familiares en todo lo que precisen las 24horas, asistencia técnica en Igualdad de género en el empleo, acoso laboral, discapacidad y gestión de la diversidad de la plantilla. Reclutamiento e inclusión de personas con discapacidad en la empresa, intermediación externa ante conflictos laborales, igualdad, diversidad o discapacidad.

Además cuenta con dos fundaciones y un centro especial de empleo (Alares Social):

-Fundación Alares: constituida en 2005 y su finalidad, es impulsar y colaborar en iniciativas encaminadas a la mejora general de las condiciones de vida de las personas y al fomento de la competitividad económica, empresarial e institucional.

-Fundación Diversidad: promueve de todas las compras realizadas en Alares, el 10% de toda la facturación en la creación de empleo directo de personas con discapacidad,

y otro 10 % a impulsar proyectos de carácter social, contribuyendo así al desarrollo para personas en situaciones especiales y al autoempleo.

-Alares Social: surge en 2009 promovido por Fundación Alares y participado por Alares. El 90 % de las personas que trabajan en él poseen algún tipo de discapacidad y todos los servicios prestados por Alares pueden ser gestionados desde este Centro Especial de Empleo. Con ello, además de contribuir a la contratación de personas con discapacidad, contribuyen a la inclusión social y laboral de estas personas.

Algunos de los clientes activos con los que trabajan pueden observarse en el apartado de anexos, pero destacan como principales: Santander, Adecco, AMA Seguros y Volvo, entre otros. (fuente: <https://www.alares.es/nuestros-clientes/>)

Para la creación de la herramienta, utilizaremos las necesidades actuales de la compañía Alares Human Services, puesto que como hemos detallado cuentan con un contact center, el cual presta servicios a empresas externas y a las necesidades propias de la empresa. Debido al crecimiento exponencial de la externalización de servicios que tiene que asumir este departamento y puesto que en la mayoría de las ocasiones se ven escasos de recursos para hacer frente al reclutamiento de personal dentro de los plazos establecidos por el cliente y las necesidades del mismo. Por ello a continuación, detallaré la información del perfil a reclutar, se trata de un perfil de gestor telefónico, el cual se trata de uno de los perfiles con mayor demanda por parte los clientes, en ocasiones con mayor o menor experiencia, e inclusive con mayor o menor formación, pero por tónica general es el más demandado.

GESTOR TELEFÓNICO																																					
Descripción:	Atención telefónica de clientes para cumplir con servicios de asistencia personal y familiar.																																				
Funciones:	Proporcionar información acerca de servicios y procedimientos a seguir, resolución de incidencias y dudas, realización de gestiones administrativas para clientes (por ejemplo: compra de billetes, consulta de precios, reservas, documentación necesaria a aportar en trámites administrativos). Actualización y modificación de datos de expedientes.																																				
Competencias:	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <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;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Orientación al Cliente</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Trabajo en Equipo</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resolución de problemas</td> <td style="text-align: center;">x</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td style="text-align: center;">x</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	Comunicación	x	x	x	x		Orientación al Cliente	x	x	x	x		Trabajo en Equipo	x	x	x	x		Resolución de problemas	x	x	x	x	x	Iniciativa	x	x	x		
	1	2	3	4	5																																
Comunicación	x	x	x	x																																	
Orientación al Cliente	x	x	x	x																																	
Trabajo en Equipo	x	x	x	x																																	
Resolución de problemas	x	x	x	x	x																																
Iniciativa	x	x	x																																		
Requisitos mínimos:	<p>Experiencia previa de al menos 1 año en departamento de Atención al cliente.</p> <p>Buen manejo de ofimática.</p> <p>Aportar referencias profesionales.</p> <p>Estudios mínimos de FP1 (grado medio).</p>																																				

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivos generales.

- Creación de herramienta de escape room para facilitar, el reclutamiento y la selección de perfiles en la empresa Alares Human.
- Dotar de nuevas técnicas y conocimientos a los profesionales de los departamentos de recursos humanos.

2.2. Objetivos Específicos.

- Mejorar la temporalidad de los procesos de selección,
- Creación de recursos estandarizados para poderlos llevar a cabo los diferentes profesionales de recursos humanos
- Favorecer la objetividad y el análisis de competencias en los procesos de selección, creando tablas de análisis estandarizadas, para la recogida de información.

3. METODOLOGÍA.

La metodología empleada en la implantación de esta nueva herramienta como parte del proceso de selección, corresponde con una metodología cualitativa descriptiva y activa. Descriptiva puesto que se centra en el análisis de los comportamientos y las competencias desarrolladas por los/as candidatos a las vacantes propuestas durante la puesta en práctica de la herramienta creada. Y activa ya que promueve una serie de beneficios ligados a la aplicación y desarrollo de la nueva herramienta, como son trabajo en equipo, resolución de problemas basados en simulaciones de situaciones reales en el desarrollo profesional. Además logran mayor motivación y participación por parte de las personas que forman parte del proceso.

El proceso de atracción y selección se pone en marcha en el momento que se detecta la necesidad de incorporar un nuevo profesional a la compañía. En base a ello, se instaura un procedimiento constituido por diferentes fases, cuyo objetivo es encontrar a los mejores candidatos para el puesto. Estas fases están compuestas por los

diferentes procedimientos a llevar a cabo en la selección y gestión de personal: atracción, reclutamiento, gamificación y entrevista de incidentes críticos.

Las diferentes fases que se llevan a cabo son las siguientes:

3.1. Detección de necesidades.

Una vez detectada la necesidad de incorporar nuevo personal a la organización es necesario llevar a cabo, la elaboración de un perfil ideal, compuesto por un perfil técnico (conocimientos o habilidades técnicas que debe poseer para desempeñar el puesto) y un perfil competencial (competencias que debe aportar la persona al puesto); se trata de una descripción detallada de las características y los requerimientos necesarios que debe presentar el candidato ideal.

3.2. Reclutamiento.

A partir del perfil elaborado en la fase anterior, el objetivo a conseguir es el número suficiente de candidatos que se ajusten a dicho perfil. Para ello se utilizan las diferentes fuentes de reclutamiento (Infojobs, LinkedIn, web de la empresa, indeed, jobandtalet, sites de empleo,...). A tener en cuenta que siempre que sea posible, se iniciará a la par la publicación del puesto de forma interna, proporcionando la oportunidad de participar a los trabajadores de la empresa.

3.3. Preselección.

Paso previo a la selección donde se analizan los curriculums (a partir de ahora CVs) para, posteriormente realizar la entrevista telefónica.

En la criba curricular, hay que tener en cuenta la verificación de requisitos técnicos mínimos establecidos en el perfil del puesto; formación, conocimientos técnicos y experiencia profesional, así como los atributos “deseables”, que destaquen a los candidatos, como el número de candidatos a citar.

Por otro lado la entrevista telefónica consiste, en un filtro en profundidad de los candidatos seleccionados en la criba, se trata de verificar los datos plasmados en el CV, comprobando con exhaustividad los requisitos mínimos establecidos y los posibles requisitos deseables que pueda reunir.

3.4. Selección.

Realizadas las entrevistas telefónicas, se seleccionará a grupos de entre seis y ocho personas para realizar un escape room, la nueva herramienta desarrollada para el análisis de competencias en ambientes reales simulados. El objetivo de esta será conocer los comportamientos y competencias que puedan mostrar los candidatos, y así conocer si se adecuan o no al puesto.

Las ventajas de esta nueva herramienta son:

- la reducción del tiempo y el coste del proceso de selección, dado que podemos evaluar mayor número de candidatos en menor tiempo y a que, a través del mismo juego, se pueden evaluar distintos perfiles.
- Aumento de motivación a participar, ya que el proceso de selección se convierte en algo menos estresante y menos monótono para el candidato.
- Garantiza mayor objetividad, ya que permite evaluar competencias, habilidades y características de personalidad en situaciones "reales" reduciendo, por tanto el efecto halo, refiriéndonos a este como el sesgo cognitivo que hace que tendamos a inferir una serie de características de personalidad y/o cualidades personales en base a una primera impresión general que generamos sobre una determinada persona (Thorndike,1920).

Superado el escape room, los candidatos elegidos serán citados para la realización de una entrevista individual, la cual tendrá como objetivo:

- Explorar el perfil técnico del candidato: trayectoria académica y profesional.
- Explorar el perfil competencial, búsqueda de evidencias situacionales del pasado del candidato asociadas con las competencias analizadas en el escape room.
- Explorar el área motivacional del candidato, interés por el puesto y la empresa, los motivos si los hay del cambio profesional, expectativas salariales, acerca del trabajo o del desarrollo profesional.

3.5. Toma de decisiones.

Tras la realización de las entrevistas individuales, es importante desarrollar una valoración final de los candidatos, documentando los datos analizados en las diferentes fases del proceso, dentro de estos se deben tener en cuenta:

- Características de la persona, es decir puntos fuertes y las áreas de mejora.
- Aspectos relevantes, observados en el proceso de selección.
- Apreciaciones personales, referidas al comportamiento y actitud empleados por el candidato a lo largo del proceso, imagen personal, etc.
- Requisitos técnicos que cumple el candidatos con los exigidos
- Adecuación del perfil competencial, competencias requeridas para el puesto y el nivel que se observa de ellas
- Aspectos que el candidato puede aportar al equipo, facilitando o dificultando su integración en el mismo.

Todo ello debe redactarse por escrito a modo informe, para poder tener de forma clara y al alcance de todos, los resultados inferidos en el proceso de selección y la interpretación de los mismos, para posteriormente poder tomar una decisión de forma sencilla y evaluando de forma conjunta, las características de cada candidato.

4. TEMPORALIZACIÓN.

El proceso de reclutamiento y selección de candidatos, se llevara a cabo durante una semana, puesto que el cliente necesita feedback de los candidatos previo a incorporación y antes de ponerse a disposición en las inmediaciones de la empresa. Por ello a continuación, mostramos cada fase, la tarea principal a desempeñar y la temporalización necesaria, para cada una de ellas:

Fase	Actividades Realizadas	Temporalización
Detección de necesidades	Elaboración del perfil ideal: perfil técnico + perfil competencial	½ día
Reclutamiento	Publicación en fuentes de reclutamiento	
Preselección	Análisis de CVs y entrevista telefónica	1 día
Selección	Escape Room y Entrevistas individuales	2 días y ½ (en diferentes turnos de mañana y tarde)
Toma de decisiones	Redacción de informe final de candidatos.	1 día

5. ESCAPE ROOM.

La idea principal del trabajo que nos ocupa, es el desarrollo de una nueva herramienta de selección, basada en el concepto de gamificación.

Para el diseño de un escape room hay que tener en cuenta los siguientes apartados que propone Stadler, D.M. (2016) como esenciales en todo escape room: sala y atmósfera, historias, enigmas y pruebas y objetivos.

a. Salas y atmósfera.

Nuestro escape room se llevará a cabo en dos salas comunicadas que ayudan a integrarse completamente en la atmósfera e historia que se quiere llevar a cabo, puesto que ambas salas funcionaran como despacho principal, del director general de la empresa y la sala contigua, servirá como sala de reuniones, la cual está completamente acristalada y con partes opacas de forma estratégica que solo permite ver zonas de la misma.

La atmósfera es de misterio e intriga, puesto que como detallaremos en la historia se trata de un asesinato en extrañas circunstancias.

b. Historia.

El director general de la empresa ha sido asesinado, se desconoce quién lo ha llevado a cabo. Pero para salvar la empresa de la quiebra es necesario entre todos descubrir el número de póliza del seguro del director general para poder entregarla en la entidad bancaria y con ella solventar la crisis que afronta.

Para ello, nuestro equipo de recursos humanos, está buscando nuevos profesionales que pueden de forma imparcial y con las pistas que ha dejado el director general, encontrar la combinación de la póliza del seguro de la empresa y salvarla de que la compre un nuevo directivo. Además el director general ha dejado pistas de quien sospecha en los últimos meses, que no le estaba siendo leal, pudiendo ayudar en la investigación del asesinato.

c. Enigmas y pruebas.

El escape room, está constituido por varias actividades que se llevaran a cabo por el grupo formado por entre seis u ocho participantes, constará con un total de 4 pruebas más una adicional, a realizar en función de las variable de tiempo y comportamiento presentado por los candidato. Donde se evaluarán las competencias determinadas de antemano por el equipo de recursos humanos, las cuales son necesarias que se aporte para acercarse al perfil ideal, detallado en la fase de detección de necesidades.

d. Objetivos.

Evaluar las competencias necesarias para el puesto vacante de forma ágil, adecuándola a los diferentes perfiles vacantes, para posteriormente citar a los candidatos a una entrevista individual.

5.1. Enigmas y pruebas del escape room.

Para el análisis de las competencias necesarias para el puesto, se han creado las siguientes actividades a resolver, pero antes de detallarlas en profundidad, comentaremos las competencias que se pretenden evaluar;

- a. **Comunicación:** capacidad de escuchar, preguntar, expresar conceptos e ideas de forma efectiva. (Alles, 2007).
- b. **Orientación al cliente:** implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, comprender y satisfacer sus necesidades (Alles, 2007).
- c. **Trabajo en equipo:** habilidades complementarias comprometidas con un propósito común de desempeño y un enfoque responsable para la resolución de conflictos. (Alles, 2007).
- d. **Resolución de problemas:** 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)
- e. **Iniciativa:** predisposición de actuar de forma proactiva marcando el rumbo por medio de acciones concretas. (Alles, 2007)

Actividad 1.

Se basa en la traducción de un texto. El texto inicial que se encuentra narrado en braille, el cual se debe traducir a lengua castellana. Puede parecer fácil, pero para que los candidatos encuentren la interpretación del código braille, tienen que observar los detalles del entorno y darse cuenta que la guía de interpretación del código, se encuentra en el marco del título universitario del director general que tendrán que ampliar para poder visualizarlo, usando un vaso de cristal del escritorio, con lupa en su base. A continuación mostrare ejemplos del texto y la interpretación que se encontraran los candidatos, como muestro en la figura 1 y figura 2.

Figura 1: Texto en braille.

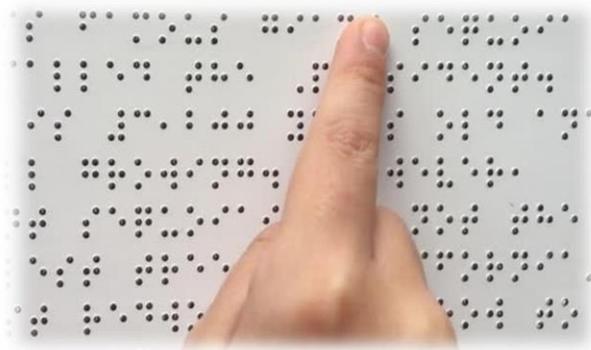
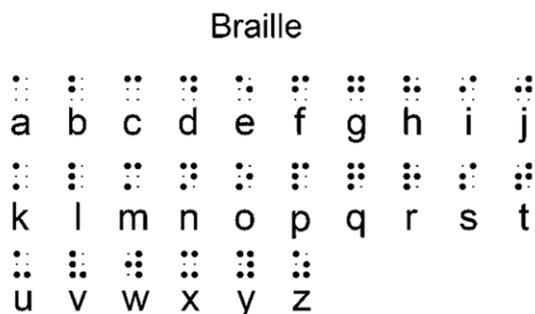


Figura 2: Alfabeto Braille.



Competencias que desarrollan los candidatos durante esta actividad y que permiten al profesional evaluar: atención al detalle, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa y comunicación.

La solución a esta prueba, se trata de una traducción del texto que les facilita la información y los pasos a seguir para llevar a cabo la segunda actividad. Esa solución es: “En los meses más cálidos de mi agenda descubriréis como continuar, ¡Atentos!”

Actividad 2.

Se trata de descifrar un código numérico, mediante indicaciones previas que llevan a un objeto, el cual, a través de un mensaje en clave aporta la solución, para lograr abrir un maletín.

Con las indicaciones que ofrece la solución de la actividad 1, los candidatos deberán buscar la agenda del director general. En ella, deberán observar las anotaciones estratégicas que hay, el director deja anotado a inicios de cada mes, anotaciones numéricas en números, y con ellas y tras debatir para ellos cuales son los meses más calurosos, obtendrán un código numérico, que permitirá la apertura del maletín, situado en baldas inferiores, de la estantería, donde se encuentra la agenda.

Observaran; que en los meses de junio, julio y agosto, las anotaciones que aparecen en números romanos dan como resultado 2018, corresponde a los siguientes códigos MM, XV, III, si los introducen el maletín de la forma correcta podrán abrir el mismo.

En esta actividad, las competencias que desarrollan los candidatos y que podemos observar son las siguientes: trabajo en equipo, resolución de problemas,

comunicación, iniciativa, tolerancia a la presión y el estrés, evaluación y toma de decisiones.

Actividad 3.

Se lleva a cabo en esta actividad una prueba de laberinto, el cual, tienen que descubrir donde se encuentra. Pero además, para llegar a la meta de este deberán medir sus movimientos y seguir las indicaciones de la imagen de puntos cardinales.

En la prueba anterior, en el interior del maletín, encuentran diferentes materiales, una carta con instrucciones para llevar a cabo la actividad, una imagen con puntos cardinales, una tarjeta con indicaciones en el fondo del maletín, una regla y por último un imán.

En las instrucciones, se indica la dinámica de la actividad, como indican las mismas el grupo debe decidir cómo se reparten en dos subgrupos, para que con ello un equipo se quede en el despacho y otro equipo pase a la sala de reuniones desbloqueada al abrir el maletín. El equipo que se quede en el despacho deberá con la información facilitada dar las indicaciones oportunas al equipo que se encuentra en la sala de reuniones, puesto que estos últimos serán los que realicen el laberinto.

En la tarjeta de instrucciones se dan además las indicaciones de como comenzar, pero para ello antes deben tener en cuenta la imagen de los puntos cardinales que se muestra en la Figura 3, ya que será la guía para realizar correctamente el laberinto.

Figura 3: Puntos cardinales.



Esta imagen les da las indicaciones y la orientación necesarias para interpretar el mensaje del fondo del maletín, el cual, les indica los centímetros y las instrucciones de cómo moverse en el espacio para llevar a cabo el laberinto, como muestra la Figura 4.

Figura 4: Instrucciones del laberinto.



El laberinto se inicia en la mesa de conferencias desde la posición central de la misma, y con las indicaciones que les faciliten el grupo del despacho, podrán ir midiendo con la regla y mover el imán de forma correcta, gracias a las indicaciones, para que una vez lleguen a la solución, desbloqueen con el imán una llave guardada en el interior de la mesa. Esta llave abre la siguiente actividad.

En esta actividad podemos evaluar y medir las siguientes competencias desarrolladas por los candidatos: trabajo en equipo, comunicación, capacidad de decisión, liderazgo, coordinación, toma de decisiones y atención al detalle.

Actividad 4.

En esta actividad, los participantes tras abrir la vitrina con la llave obtenida en la actividad anterior encontrarán una caja fuerte, cerrada con dos candados de tres cifras numéricas cada uno, encima de cada uno encontrarán un dibujo con flechas, ver ejemplo en Figura 5. Con esas indicaciones en los marcos de las fotos de las vitrina, observaran los mismos dibujos con flechas que los candados, ver ejemplo Figura 6.

Figura 5: Candados con combinación.

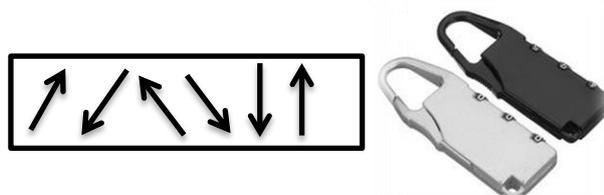
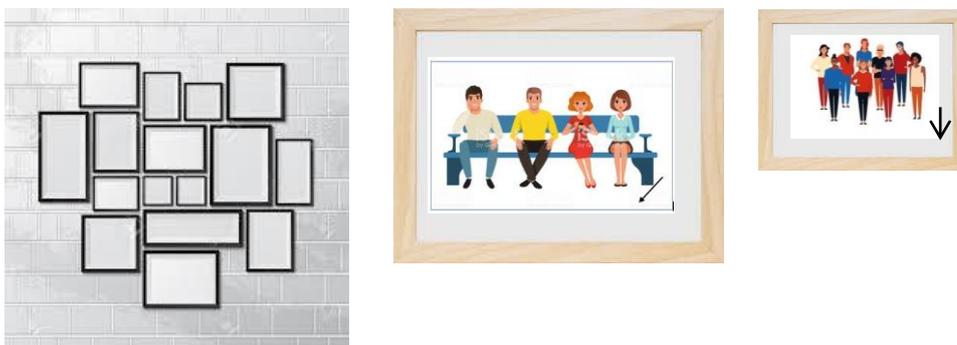


Figura 6: Marcos de fotos con combinación.



A través de la observación deben ser capaces de identificar que cuadros tienen las mismas flechas que la cerradura. Pero claro ¿Qué combinación tenemos? Si se detienen y piensan, en su necesidad para el desbloqueo del candado, se darán cuenta que necesitan un número y deberán darse cuenta que cada imagen les proporciona este, y una vez observado este detalle, averiguarán así la combinación de la caja fuerte, donde obtendrán el número de póliza del seguro de la empresa e indicaciones para una siguiente actividad complementaria, que consistirá de un reto individual y puesta en común en grupo.

Las competencias observadas en el desarrollo de esta actividad son: trabajo en equipo, comunicación, toma de decisiones y evaluación de la información, entre otras.

Actividad 5.

Se trata de una actividad complementaria aplicar en función del perfil a seleccionar y el tiempo disponible para llevar a cabo el escape room.

Consiste en una prueba donde se le otorgará a cada participante instrucciones de forma individual y una vez todos haya elaborado su propia decisión exponerla al grupo, elaborando la defensa de la misma y su argumentación.

La actividad consiste en desvelar el asesinato o proponer posibles asesinos, con las sospechas que ha dejado el director de la empresa antes de morir, sobre quienes estaban traicionándole. La actividad se inicia, cuando se les facilita indicaciones acerca de la foto del equipo directivo que preside la pared del despacho del director general,

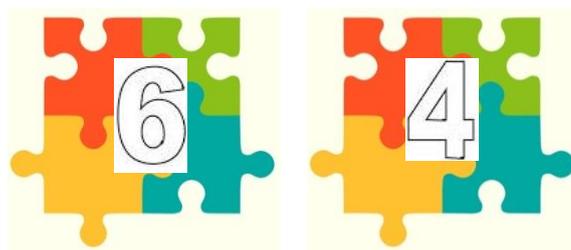
en esa foto se puede observar diferentes personas alrededor del director general. En las instrucciones, se les facilita una relación numérica que ocupa cada integrante en la jerarquía de la empresa, y con ello establecer un orden desde el último al primero en la misma, después del director general. Para conocer este orden se entregan fichas individuales con el orden de varios de los personajes, se trata de puzles con números ocultos, y con ello y las indicaciones de la carta otorgada tendrán que averiguar el orden jerárquico y estar atentos a los detalles para averiguar quién fue el asesino.

A continuación en la figura 7 y figura 8. Se expondrán ejemplos de la información que reciben los candidatos para llevar a cabo esta actividad.

Figura 7: Equipo directivo Alares Human.



Figura 8: Fichas puzles para averiguar orden en la jerarquía.



En esta actividad se pretende evaluar las siguientes competencias de los candidatos: atención al detalle, elaboración de la información, toma de decisiones, argumentación de sus ideas, comunicación, capacidad crítica de análisis, autonomía y liderazgo.

5.2. Plantillas de evaluación de competencias y evaluación del candidato.

Con el fin de crear una herramienta con recursos estandarizados, para que diferentes profesionales puedan desarrollarla, y no siempre, sea el mismo equipo o los mismos trabajadores los encargados de llevarla a cabo. He desarrollado unas plantillas para que resulte más sencilla la aplicación de esta actividad y posibilitar la similitud en la recogida de información, por parte de los diferentes profesionales.

En el apartado anexos, del trabajo que nos ocupa, se muestran dos plantillas para la recogida de datos; una primera plantilla para evaluar competencias de los candidatos durante el desarrollo de la actividad y un cuestionario de evaluación que pueda cumplimentar el candidato al finalizar la actividad, acerca de cómo se ha sentido y cómo evalúa la misma, y con ello recibir el equipo de recursos humanos un feedback por parte de los candidatos.

6. PRESUPUESTO.

Para el desarrollo del proceso de atracción y selección de personal, y más concretamente las actividades propuestas en el juego de escape, se necesitaran una serie de recursos. Para mantener el margen económico ofrecido al departamento, puesto que no se puede contratar personal de apoyo, únicamente personal con contratos de formación, se plantea en el comité directivo la inclusión de personal en prácticas, los cuales aportaran nuevos conocimientos, y motivaciones y además resultan de ayuda para el personal de estructura. Se incluirán dos nuevos profesionales en prácticas, mediante acuerdos de colaboración con universidades.

Por lo tanto el área de recursos humanos, queda compuesto por tres profesionales de estructura (un responsable de recursos humanos y dos técnicos de selección) y dos profesionales de prácticas, continuados, es decir, primero 3 meses una persona de prácticas y una vez finalizada su estancia se incorpore otra persona en prácticas (duración de la estancia regidas, mediante el acuerdo de colaboración firmado con las universidades). Este grupo de profesionales, serán los encargados de agendar y

temporalizar los procesos de selección. La formación recibida en la nueva práctica incluida se impartirá a todos y cada uno de los componentes, y con ello evitar la cotidianidad y rutina del proceso.

El gasto económico que supone la inclusión de personal de prácticas y el personal de estructura se resume en la siguiente tabla:

Recursos Humanos	Coste
Personal de prácticas (2 personas)	3.000€ (500€/b/m) siendo la duración de la estancia 3 meses
Personal de estructura: Responsable del departamento de selección y técnicos de selección.	Responsable de selección 16 horas con un coste de 12€/h. Técnicos de selección 32 horas con un coste de 9€/h. Coste total = 768€

En cuanto a los recursos materiales y el mantenimiento de las instalaciones, se agrupan en la tabla que mostramos a continuación, donde se incluirá el gasto individual de cada uno de ellos. Los recursos, son los siguientes:

Recursos Materiales	Coste
Consumo eléctrico	Promedio semanal 28€
Mantenimiento y limpieza de las instalaciones	152 €
Ordenadores	No supone coste, recurso cedido
Impresora: toners + folios + papel	167.90€ repuestos de toners + 13.18€ (pack 500 folios) + 33.49€ (200 papel fotográfico)

fotográfico.	
Marcos de fotos	Mural de más de 50 marcos, 39.90€
Regla de 30cm	0.67€
Imán	8.87€
Material de oficina (gomas, lápices, bolígrafos, rotuladores permanentes, pegamento invisible)	39.45€
Candados con combinación numérica	Pack de 6 candados, 10.29€
Maletín con combinación numérica	4.78€
Caja fuerte con combinación numérica	29.90€
	Total: 528.43€

El sumatorio total del coste a asumir por el departamento entre recursos humanos y materiales es de: 4,296.43€.

7. RESULTADOS ESPERADOS.

Mediante el uso y la aplicación de esta nueva herramienta de selección, se pretende acortar tiempos en los procesos propuestos por las necesidades de los clientes internos. Acceder a más candidatos con los mismos recursos y evitar respuestas sesgadas de los mismos.

Como podemos observar, siempre que se tenga una herramienta constituida con un material estandarizado, para que no solo lo puedan llevar a cabo los mismos profesionales, permite que todos puedan llevar a cabo todas las partes del proceso.

Esto ayuda a que se puedan observar y medir con mayor exactitud las competencias de los candidatos y por consiguiente, puede ayudar, a que se evalúen más candidatos en menor tiempo, acotando el tiempo de duración de los procesos y elaborando informes de manera más ágil y enviando candidatos finales a los clientes finales.

Además, gracias a la nueva herramienta, proveemos al departamento de un nuevo recurso creativo y entretenido, que evita el sesgo de respuestas y el aburrimiento o acomodación de los candidatos, puesto que es un recurso móvil, que se puede adaptar en función de los perfiles a seleccionar, y en función del objetivo con el que se plantee la herramienta. Ya que permite además, fomentar competencias dentro de la empresa en los diferentes departamentos, pudiendo desarrollar team buldings, en los mismos.

Se prevé que mediante esta herramienta, se puedan analizar de forma más precisa las competencias desarrolladas por los candidatos durante la puesta en práctica de este escape room. Ya que el ambiente simulado de esta prueba se acerca bastante al real, exponiéndose entre otras, a variables a las que tendrán que hacer frente una vez se incorporen al puesto, como son: estrés, análisis de información, manejo de diferentes herramientas, equipos de trabajo constituidos por diferentes personas, etc.

8. CONCLUSIONES FINALES.

La creación de un Escape Room, nace de la necesidad de mitigar, problemas a los que suele hacer frente un departamento de recursos humanos, entre ellos los más destacables son: la falta de recursos, el volumen al que hacer frente y la falta de medios para solventar estas variables.

Por ello, con esta herramienta se busca, principalmente acotar los tiempos de procedimiento, reducir el proceso no solo en las partes desarrolladas dentro del mismo si no, dotar de una herramienta que permita en mayor medida dotar de más datos para la toma de decisiones y el desarrollo de informes de valoración. Ya que incluyendo el escape room como parte del proceso, se pueden analizar las competencias necesarias para el puesto de forma ágil, mediante una mecánica

delimitada que permite establecer en menor tiempo, mejores evaluaciones y poder llevar a cabo más procesos de forma simultánea.

Además, esta herramienta permite que los candidatos, se muestren en mayor medida de forma natural ante situaciones reales simuladas, sin necesidad de sesgar su comportamiento, ni sus competencias, además no sienten la presión de ser evaluados, durante todo el proceso, ya que una de las grandes ventajas del escape room es el aumento de motivación de los candidatos y la participación de los mismos.

El escape room, tiene un valor añadido puesto que, convierte el proceso de selección en algo atractivo, divertido, distinto a la secuencia de criba curricular. Además presenta un elemento motivador intrínseco, ya que permite atraer al candidato ideal, optimizando los recursos, minimizando los errores cognitivos (prejuicios, percepciones, etc.) del reclutador y ejerciendo, además, como una verdadera acción de employer branding.

COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DURANTE EL CURSADO DE LAS ASIGNATURAS DEL MÁSTER.

Competencia	Valoración
<p>1. Trabajo y Salud Ocupacional. Interpretar diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía</p>	<p>Previamente a la realización del máster no había cursado ninguna asignatura similar, sí que había recibido algunos datos sobre teorías y conceptos relacionados a estas, pero no había estudiado en profundidad ninguna de ellas.</p> <p>Tras el cursado de la asignatura, he adquirido bastante conocimiento acerca de las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y ergonomía. Además con el trabajo grupal de esta asignatura, hemos podido profundizar más en las prácticas no saludables comunes en las organizaciones y los errores más comunes que cometen las mismas.</p>

Competencia	Valoración
<p>2. Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional.</p> <p>Conocimientos sobre gestión y dirección de los recursos humanos, desarrollo de competencias profesionales en el ámbito de los Recursos Humanos</p>	<p>No había recibido ninguna información previa antes de la realización del máster.</p> <p>Durante el desarrollo de esta asignatura, fui consciente de la importancia de la Psicología de los Recursos Humanos en el contexto interno y externo de una organización, y el desarrollo de competencias que abarca la gestión y el desarrollo de Recursos Humanos. Adquirí competencias en la gestión de personas, me aportó soporte ético sobre los procesos que desarrollan las empresas y tuve una formación completa sobre liderazgo, y las distintas formas de liderazgo. Con ello he conseguido entender la importancia de un líder transformacional y la transferencia de este.</p>

Competencia	Valoración
<p>3. Psicología Organizacional Positiva y prácticas organizacionales saludables.</p> <p>Aplicación de intervenciones mediante prácticas organizacionales positivas, que ayuden a la prevención y promoción de la salud de los trabajadores</p>	<p>A lo largo de las asignaturas del grado de psicología sí que se me han ido instaurando conocimientos e intervenciones con el fin de mejorar la salud, y fomentar el bienestar de las personas.</p> <p>Pero con el desarrollo de esta asignatura, he conseguido analizar las diferentes intervenciones necesarias que se pueden llevar a cabo a nivel organizacional, ayudando a desarrollar fortalezas individuales y organizacionales. La importancia de las prácticas organizacionales saludables, la resiliencia y el optimismo.</p>

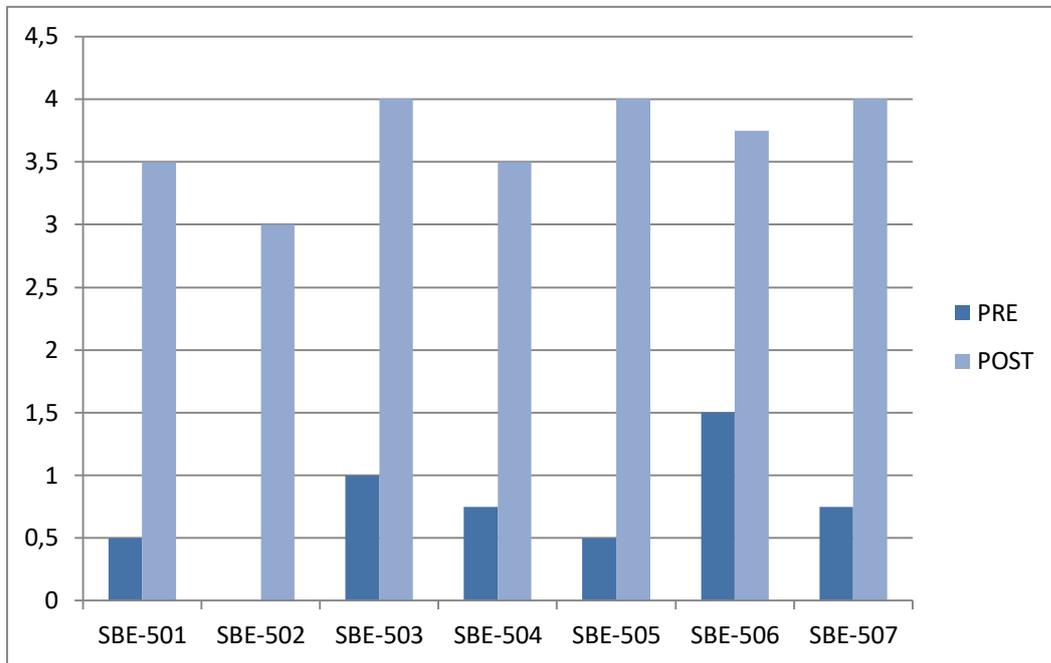
Competencia	Valoración
<p>4. Cambio organizacional y gestión de la calidad.</p> <p>Estudio, identificación y aplicación de procesos implicados en el desarrollo de la calidad y la excelencia.</p>	<p>Antes de cursar esta asignatura, durante mi estancia de Erasmus cursé la asignatura psicología del trabajo y las organizaciones, donde se incluyó temario relacionado con calidad organizacional, es donde inicie la relación con esta terminología.</p> <p>Con el estudio de esta asignatura, adquieres conocimiento en el área de calidad y la terminología asociada, así como los procesos de los que se constituye y los factores que la contribuyen. Además estudias los procesos que fomentan la excelencia en el ámbito organizacional. Y por último, la relación de ambas con la salud ocupacional, y los distintos enfoques que existen en estos ámbitos.</p>

Competencia	Valoración
<p>5. Técnicas de Gestión en Recursos Humanos.</p> <p>Estudio de los procesos básicos que constituyen la gestión de recursos humanos. Formación y desarrollo de carreras en Recursos humanos y las diferentes técnicas empleadas en los procesos a los que hace frente recursos humanos.</p>	<p>Antes de la realización del máster, no había cursado ninguna asignatura similar. Solamente había estudiado, por separado y fuera del marco de la psicología del trabajo, en qué consistía una entrevista, que partes podía presentar, etc. Además en una optativa de educativa hablaron de los planes de formación de las empresas.</p> <p>Gracias a esta asignatura, aprendes en profundidad, la formación y aplicación de los diferentes protocolos y técnicas empleadas en la gestión de Recursos Humanos. Tanto en el área de selección, así como gestión y formación.</p>

Competencia	Valoración
<p>6. Intervención Psicosocial en el Trabajo. Estudio de las diferentes prácticas organizacionales saludables, llevadas a cabo desde la gestión de Recursos Humanos. Bienestar organizacional y prácticas saludables,</p>	<p>En asignaturas de la rama de psicología social, si estudié o impartieron nociones de procesos grupales que fomentan el bienestar individual, pero no en el marco laboral u organizacional.</p> <p>La formación y los conocimientos que aporta esta asignatura son esenciales para entender lo importante del bienestar organizacional y las prácticas saludables que lo fomentan.</p> <p>Se estudia ámbitos como la justicia organizacional, la confianza, gestión de conflictos, desarrollando competencias de negociación, mediación y resolución del mismo. Así como prácticas de mejora en el desarrollo de directivos.</p>

Competencia	Valoración
<p>7. Intervención en igualdad de oportunidades. Capacita en la prevención de riesgos desde la perspectiva psicosocial, evaluación y estrategias de intervención. Y trabaja intervenciones desde enfoque positivo.</p>	<p>Asignatura que dota de conocimientos acerca de las evaluaciones e intervenciones psicosociales de una empresa. Evaluaciones y estrategias de intervención. Enseña lo importante de fomentar igualdad de oportunidades, salud psicosocial positiva.</p> <p>Muestra las diferentes técnicas de optimización de la salud e intervención de riesgos psicosociales.</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.



9. BIBLIOGRAFÍA Y WEB GRAFÍA.

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

Cookie Box Team. (05 de octubre de 2015). *Cookie Box, referente de Gamificación en proyectos de la UE*. [Entrada de blog]. Recuperado de <http://cookiebox.es/cookie-box-referente-de-gamificacion-en-proyectos-de-laue/>

Deterding, S.; Dixon, D.; Khaled, R.; Nacke, L. (2011). *From game design elements to gamefulness: defining gamification*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/230854710_From_Game_Design_Elements_to_Gamefulness_Defining_Gamification

Escape Room Lover. (2019). Recuperado 20 de mayo de 2019, de <https://www.escaperoomlover.com/es>

Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth about what Motivates Us*. Canongate.

Stadler, D. M. (2016). *Real-life escape games: target group analysis and long-term customer satisfaction through franchising for the german market* (Master's thesis).

Teixes, F. (2015). *Gamificación: motivar jugando*. Barcelona: UOC

Thorndike, E. (1920). El error constante en Puntaciones psicológicas.

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/>

Zichermann, G. (2012). *Getting Three Fs in Gamification*. [Página web].

Recuperado el 31-05-2018 de
<http://www.gamification.co/2012/01/19/gettingthree-fs-in-gamification>.

10. ANEXOS.

10.1. Clientes activos de Alares Human Services.



10.2. Protocolo de entrevista telefónica.

Datos de internos
Nombre y Apellidos:
Fecha de la llamada:
Origen del CV:
Persona que realiza entrevista telefónica:

Buenos días/tardes, ¿Podría hablar con.....?. Mi nombre es..... y le llamo de Alares Human. Hemos recibido su CV a través de..... y actualmente estamos llevando a cabo un proceso de selección para el puesto..... ¿le interesa entrar en el proceso? (Si no le interesa le preguntaremos por el motivo de que tengamos su CV).

¿Estas disponible para hablar en este momento, puedes dedicarme unos minutos? Gracias.

Primero me gustaría comprobar sus datos personales...

Valoración final del candidato dentro del protocolo de entrevista.

Observaciones
Impresiones:
Valoración final
<input type="checkbox"/> Si, Pasa a fase de escape room
Fecha de convocatoria para escape room:
<input type="checkbox"/> No, especificar el motivo:

10.3. Escape Room.

1. Presentación:

Buenos días, soy..... Responsable de selección en Alares Human, como os adelantaba telefónicamente os hemos citado para realizar una fase de entrevista grupal.

Esta fase consiste en un escape room que a continuación os detallaré, deberéis estar atentos a las instrucciones que os iré dando.

Esta entrevista tiene una duración aproximada de 50 min, comenzará tras las instrucciones que os comentaré a continuación, y al final reservaremos 10 min para dudas, consultas, sugerencias, ect.

2. Historia e instrucciones:

Bienvenidos futuros profesionales de la empresa Alares Human, soy el/la secretario/a del Directivo general y como bien os han comentado en entrevista telefónica, estamos buscando nuevos profesionales que se unan a nuestro departamento de....., para ello os hablo en nombre de la compañía necesitamos de vuestra ayuda, para llevar a cabo esta actividad.

En estos días hemos sufrido un trágico acontecimiento, nuestro Director General ha muerto en extrañas circunstancias, la policía está investigando si se trata de un asesinato y el posible móvil del crimen. Con esta muerte la empresa se encuentra en un momento inestable que hace tambalear su futuro. Tras la muerte del director general, hay varias empresas que quiere comprarnos y con ello perder el capital de la empresa y sufrir cambios drásticos, para ello y como posible solución necesitamos averiguar el número de póliza del seguro de la empresa para entregarla al bando y con ello sufragar los posibles gastos y salir a flote de mercado, sin necesidad de que nos compre un tercero. Dado que hemos intentado averiguar la póliza del seguro, con personal interno y de estructura de la empresa, sin éxito, pese a las pistas que nos dejó nuestro directivo. Hemos valorado incluir nuevos candidatos en la búsqueda de esta, para evitar sesgos de información.

Por ello, vuestra misión hoy es ayudarnos con vuestras capacidades a averiguar el número de póliza del seguro de esta empresa para poder salvarla.

Es necesario, que estéis atentos a las instrucciones que se os irán facilitando, no obstante podéis realizar preguntas en caso de que os encontréis bloqueados, pero estas preguntas no serán respuestas que ayuden a la solución final de cada actividad, únicamente ayudaran o facilitarán información para saber continuar o ayudar a desbloquearos.

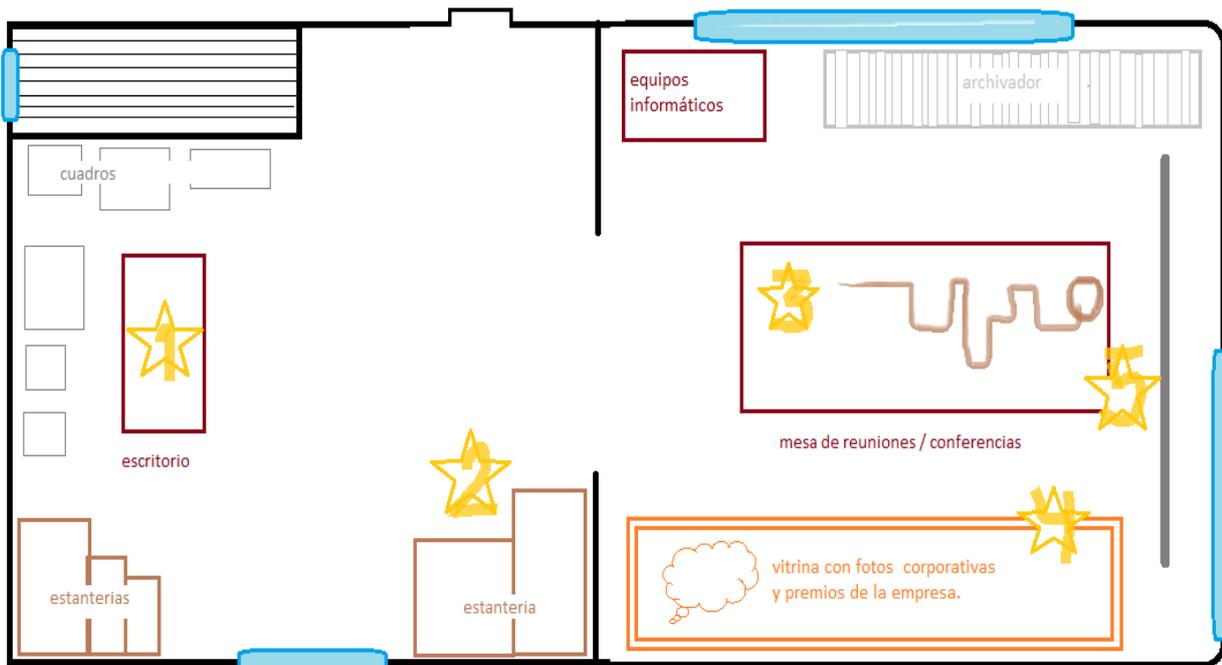
La primera actividad comienza en el despacho del director general, para que podáis interpretar las pistas, deberéis empatizar con él con su cargo y la preocupación que muestra en el desarrollo de las pruebas.

Siempre dispondréis de los materiales y las herramientas necesarias para completar cada actividad.

En esta actividad está permitido el dialogo, pero no será permitido ninguna forma violenta del mismo, ni ninguna conducta agresiva. En caso de que valoremos que se está empleando alguna de estas formas la persona será excluida del proceso de forma inmediata.

3. Mapa de la actividad y localización de pruebas.

La actividad se desarrollará en el despacho a de entrevistas y la sala de reuniones, ambas salas tendrán la ambientación de despacho del director general y sala de conferencias. Juguemos con ambos espacios para el desarrollo de las diferentes pruebas a continuación, detallaré donde se localizará cada prueba y la disposición de las mismas.



4. Actividades y desarrollo de las dinámicas.

Para poder desarrollar la actividad de forma sencilla y además todos/as los integrantes del departamento de selección puedan llevar a cabo la actividad grupal, detallaré por actividad cosas a tener en cuenta para el buen funcionamiento y el control de la misma. Como ya adelantamos, los evaluadores, dispondrán de una plantilla para realizar las anotaciones pertinentes de las evaluaciones observadas y cumplimentar de forma ágil lo que observan en el desarrollo de la actividad.

Actividad 1.

A tener en cuenta el siguiente material para el desarrollo de la actividad:

- Dejar la nota inicial en braille, sobre el escritorio del director general.
- Observar que el vaso cuya base es una lupa se encuentre en el campo visual cuando lean la nota.

- Eliminar posibles huellas de anteriores actividades (huellas, marcas, alguna anotación escrita,...) que no interfieran en el desarrollo de la actividad ni den indicios a los nuevos candidatos.

Los materiales necesarios para el desarrollo de esta actividad son:

- Nota en braille.
- Cuadro de título universitario con leyenda de la interpretación del alfabeto braille.
- Vaso con lupa en superficie inferior.

Actividad 2.

A tener en cuenta:

- La interpretación de la solución de la actividad 1.
- La localización de la agenda.
- La discusión y el debate acerca del avance de soluciones para el desarrollo de la actividad 2.
- Controlar la colocación de los materiales.

Los materiales necesarios para el desarrollo de esta actividad son:

- Agenda personal con anotaciones.
- Estantería con libros.

Actividad 3.

A tener en cuenta:

- La interpretación de las instrucciones para el desarrollo de esta actividad.
- La distribución de materiales en los subgrupos formados.
- El buen funcionamiento de la dinámica de comunicación y el desarrollo del laberinto.
- Que desbloqueen sin incidencias la llave guardada en la mesa de conferencias.

Los materiales necesarios para el desarrollo de esta actividad son:

- Maletín con código numérico.
- Instrucciones detalladas de la actividad 3.
- Imagen de puntos cardinales.
- Tarjeta pegada en el fondo del maletín, anclado en la estantería, con las indicaciones en cm para el inicio y desarrollo del laberinto.

- Regla de 30 cm.
- Imán.

Actividad 4.

A tener en cuenta:

- El desbloqueo de la vitrina con la llave conseguida en la actividad 3.
- Que no falte ninguna foto con figura.
- Bloquear los candados para que no los tengan abiertos.

Los materiales necesarios para el desarrollo de esta actividad son:

- Candados con combinación numérica.
- Marcos de fotos.
- Caja fuerte.

Actividad 5.

A tener en cuenta:

- Tiempo para desarrollar la actividad.
- Potencial y perfil de los candidatos.
- Que no hayan consumido mucho tiempo en el resto de actividades.
- El nivel de saturación y bloqueo de los candidatos.
- La tarjeta final de instrucciones en la puerta de la caja fuerte.
- Colocar las piezas en sobre individuales, tras la foto corporativa del equipo directivo.

Los materiales necesarios para esta actividad son:

- Las instrucciones iniciales.
- Foto corporativa del equipo directivo.
- Sobres individuales con piezas de puzle.

5. Plantillas para análisis de competencias.

COMPETENCIAS		ACTIVIDADES			
		Actividad 1	Actividad 2	Actividad 3	Actividad 4
COMUNICACION	Interactúa con otros				
	Expone sus ideas				
	Evalúa la información				
	Estrategias comunicativas				
TRABAJO EN EQUIPO	Dirige a otros				
	Interacción				
	Acata decisiones				
	Esfuerzo				
RESOLUCION DE PROBLEMAS	Elabora estrategias para resolver problemas				
	Evalúa la información				
	Capacidad de decisión				
	Procesa la información				
INICIATIVA	Controla la frustración				
	Propone soluciones				
	Liderazgo				

6. Plantilla para evaluar la actividad.

	0	1	2	3
¿Le ha gustado la actividad?				
¿Los recursos para realizarla eran los adecuados?				
¿La explicación de las actividades era comprensible?				
¿Recomendaría este tipo de actividades?				
¿Se ha sentido evaluado?				
¿Ha sentido incertidumbre?				
¿Considerarías la actividad como estresante?				