



Selección vs gamificación

Selección

ANALISIS:

Se necesita cerrar negocios que ya se convirtieron en prospectos.

PROBLEMA DEL NEGOCIO

Los negocios se deben concretar antes de que termine el año 2019. por tanto la organización ha decidido tener un Gerente Comercial con altas capacidades de orientación al logro.

SITUACION INICIAL

Seleccionar un Gerente Comercial.

MISION/OBJETIVOS

De manera gamificada seleccionar el Gerente Comercial.



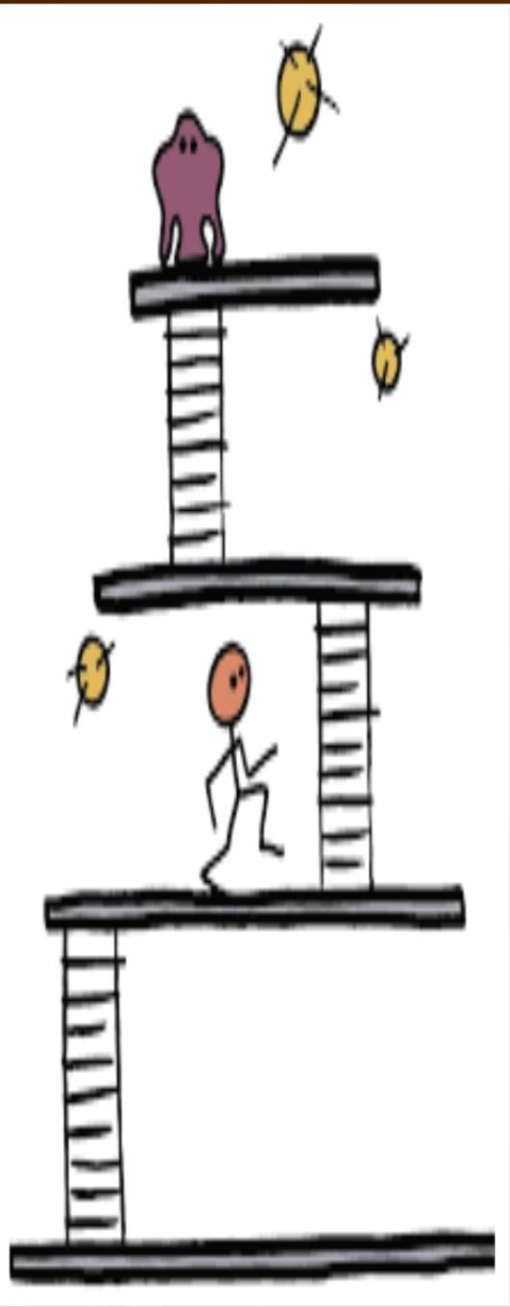
COMPORTAMIENTO A CAMBIAR:

Elegir el candidato indicado para la necesidad que presenta actualmente EYT.



DEMANDA

Evaluar las competencias de orientación al logro y cumplimiento de normas para el proceso de selección en el departamento de ventas de EYT





+ TIPOS DE PLAYERS:

killers

+ ELEMENTOS DEL JUEGO

Ideographic, juego de la expresión gráfica, con dinámicas colaborativas. como una herramienta adicional para el proceso de selección.

+ EVALUACIÓN DE RESULTADOS:

Calificar la competencia de orientación al logro y cumplimiento de normas, anexando dos comportamientos asociados y una puntuación.

+ FEEDBACK:

Que realmente evidencie los comportamientos asociados

ACCIÓN 1

MODO DE RESPUESTA

Que se adapten al proceso.



TOOLS

Ideographic

TIEMPO

20 minutos

LOGRO

Que disfruten el proceso de selección.

Selección

RESULTADOS:

Gamificación – Assessment grupal. El proceso de selección se complementó con entrevista individual focalizada, aplicación de prueba psicológica y prueba técnica de conocimiento.

COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Orientación al logro:

- Busca llegar al logro, aunque realice actividades de poca habilidad.
- Es recursivo para llegar al objetivo.

Cumplimiento de normas:

- Capta instrucciones y las sigue
- Se enfoca en la situación, siguiendo lineamientos.



Selección

NUMERO DE PARTICIPANTES:

3 participantes.

