

Scalextric Pro, un nuevo Assessment Gamificado para la selección del candidato idóneo

Esta dinámica permite generar un ambiente en el que los participantes están relajados, y los seleccionadores pueden observar rasgos de personalidad y habilidades que en una entrevista formal no llegarían a verse. El juego consta de tres fases donde los expertos en RRHH pueden evaluar diferentes competencias como la planificación, la tolerancia al estrés, la competitividad o el trabajo en equipo

La lucha por encontrar al candidato perfecto, promover cambios organizacionales o realizar actividades de team building para fortalecer los lazos entre los equipos han llevado a los departamentos de Recursos Humanos a apostar por actividades lúdicas y diferentes denominadas Assessment Gamificado ¿El objetivo? Generar un ambiente en el que los participantes estén relajados, y los seleccionadores puedan observar rasgos de personalidad y habilidades que en una entrevista formal no llegarían a florecer del todo.

En este contexto, Wyser, la firma de Gi Group Holding que ofrece soluciones de Búsqueda y Selección de Directivos, ha puesto en marcha un nuevo servicio de Assessment Gamificado mediante Scalextric Pro, basado en el conocido juego del Scalextric, pero a gran escala y enfocado en un entorno profesional.

Esta metodología consiste en una dinámica en la que, a través de la comunicación, la estrategia, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio y la gestión del estrés, los participantes deberán competir y alcanzar el objetivo propuesto. El nivel de complejidad es adaptable en función de las necesidades de cada proyecto o contexto.

Scalextric, el juego que cambia las reglas en la selección de talento

Antes de comenzar a jugar, lo primero es aprenderse las reglas del juego, en este caso el proceso de Assessment con Scalextric PRO comienza unos días, horas o incluso minutos antes a la actividad. En primer lugar, cada participante recibe un dossier con instrucciones acerca del montaje y funcionamiento de la actividad, limitando el tiempo de lectura. Asimismo, la información de este documento puede estar más o menos desarrollada en función de los objetivos propuestos por la compañía para el desarrollo de la actividad.

Así, en esta primera parte de la actividad "se consigue poner a los empleados en situación y nosotros, como expertos en RRHH, podemos observar diferentes competencias dentro del área de Control y Solidez, como la capacidad de organización, la planificación, gestión del tiempo o la tolerancia al estrés, entre otras" asegura Cristina Luna, Principal Assessment Center & Cultural Transformation de Wyser.

El siguiente paso es empezar el juego. La actividad comienza con el montaje del vehículo que competirá en la pista de Scalextric, aquí los participantes divididos en equipos deberán competir contra el resto del grupo y construir desde cero el coche lo más rápido posible, ya que el que antes consiga terminarlo, podrá avanzar hasta la siguiente fase: comenzar la carrera en el circuito.

"En este punto, los jugadores contarán a su disposición con una serie de herramientas que, en ocasiones, tendrán que compartir con el resto de los equipos, así los expertos podrán valorar competencias como la capacidad de negociación, competitividad, liderazgo, trabajo en equipo o comunicación" afirma Principal Assessment Center & Cultural Transformation de Wyser.

Por último, cada equipo deberá repartirse responsabilidades y roles de cara a competir en un circuito con múltiples pistas, donde mostrará su capacidad estratégica a la hora de seleccionar la más adecuada, ya que cada una tiene sus ventajas e inconvenientes. En esta última fase del proceso, se pueden observar habilidades como la tolerancia a la frustración, la competitividad o la resolución de problemas.

Según Cristina Luna, "se trata de herramientas muy potentes que nos permiten tomar decisiones importantes dentro de un entorno divertido. Además, la novedad de estas iniciativas consigue que el éxito esté garantizado".

Este tipo de dinámicas cuentan con numerosos beneficios, puesto que el entorno lúdico facilita que los candidatos se relajen y se olviden de que están en un proceso de selección, lo que permite una inmersión casi total, con respuestas mucho más espontáneas.

Asimismo, las empresas que optan por utilizar este tipo de herramientas transmiten su apuesta abierta por la innovación y las nuevas tecnologías, lo que las convierte en compañías atractivas para los candidatos.

Datos de contacto:

Asunción Aparicio Díaz
Trescom
610085559

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Motociclismo](#) [Automovilismo](#) [Madrid](#) [Valencia](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>