

Gamificación en proyectos de Talento con Successfactors

La herramienta que está ayudando a las empresas a adaptarse, de forma rápida y fácil, a un entorno cada vez más cambiante es la Gamificación. Para incrementar el nivel de compromiso de los empleados con la organización se utiliza el juego como sistema motivador y para reducir su resistencia al cambio.

Decir que en el mundo actual vivimos en un entorno que se mueve rápidamente y que está en constante evolución no es decir nada nuevo, como tampoco lo es afirmar que las organizaciones debemos aprovechar ese entorno cambiante para no sólo conseguir adaptarnos al cambio, sino realizar mejoras tecnológicas importantes que nos permitan ser líderes en el mercado a largo plazo. Pero, ¿conocemos realmente las principales tendencias del entorno en que nos movemos? En Stratesys, llevamos tiempo ayudando a las organizaciones a adaptarse de una forma fácil y rápida a este entorno cambiante y a la vez a poder diferenciarse aprovechando las ventajas de la tecnología Cloud y, en nuestro caso, con la suite de SuccessFactors.

Pero para garantizar el éxito en un proceso de innovación tecnológica, es imprescindible realizar una gestión eficaz del talento humano. En concreto, los departamentos de recursos humanos quieren conseguir que las personas estén preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales les exigen, siendo éste, sin lugar a dudas el gran reto de la gestión del talento humano.

En muchas ocasiones, las empresas no tienen en cuenta la importancia de realizar una adecuada gestión del cambio en su organización, y al implantar nuevos modelos de gestión del talento a sus empleados, no logran mejorar la productividad prevista, sino más bien todo lo contrario. Entonces, ¿cómo podemos llevar el talento a la nube con éxito? En Stratesys apostamos por la "Gamificación" como elemento clave para conseguir que las empresas se "suban a la nube", reduciendo la resistencia al cambio.

En este nuevo escenario, Stratesys

utiliza el concepto de juego como elemento potenciador en dos líneas de acción: aplicando la gamificación en la gestión del cambio y en los propios procesos de talento que desde SuccessFactors nos provee (Selección, Formación, etc.).

El juego como elemento potenciador en mi organización

¿En qué consiste la estrategia de gamificación? En aplicar mecánicas de juego en entornos no lúdicos, con el objetivo de motivar a los empleados y así conseguir que adquieran un compromiso e interés con la



empresa. El usuario siempre busca alcanzar la autosuperación. La gamificación, por tanto, busca mantener al empleado motivado realizando una serie de tareas, ni muy fáciles ni muy difíciles, para conservar así la motivación constante del empleado y conseguir que logre la autosuperación.

Es importante entender que la gamificación no es un producto, sino un camino para llegar a un fin concreto. Como todo proceso, es importante aplicar una metodología para garantizar su éxito:

- Especificar cuáles son los objetivos de negocio, medibles y alcanzables, que se pretenden mejorar.
- Identificar los perfiles de los diferentes tipos de participantes en el proceso de gamificación, para poder segmentar las mecánicas de juego. Por ejemplo, el perfil competitivo, que busca ganar y destacar, el perfil socializador, que busca relacionarse, el explorador, cuyo fin es avanzar divirtiéndose, etc.
- Establecer la dinámica y mecánica de juego para que el proceso tenga éxito en el corto plazo. Las dinámicas de juego se corresponden con las necesidades que motivan a los jugadores: autosuperación, colaboración, competencia... y para ello entran en juego las mecánicas, ¿cómo vamos a fomentar esas dinámicas? Ranking, premios, etc.

¿Por qué utilizar la gamificación en mi negocio?

Tradicionalmente la gamificación ha estado orientada a conseguir un mayor engagement con los clientes, incentivándoles a que participen para conseguir un determinado objetivo. Pero ¿por qué no aplicar estas técnicas dentro de mi empresa? En este contexto, los departamentos de



Recursos Humanos están aplicando con éxito la gamificación en las siguientes funciones propias de su ámbito:

- Con **SuccessFactors e-recruiting**: las mecánicas lúdicas se han aplicado en los procesos de atracción y selección de profesionales consiguiendo que los potenciales candidatos estén más motivados y las empresas dispongan de información previa de los candidatos. Ejemplos interesantes se han llevado a cabo en la iniciativa de "on boarding" mediante uso de mapas del tesoro.
- Con **SuccessFactors Learning**: las empresas han apostado por la gamificación para convertir algunos procesos formativos en

algo divertido y gratificante, que mantenga a los trabajadores motivados y mejore la asimilación de conocimientos.

En este sentido, se han alineado las etapas de la evolución del ser humano con los avances formativos experimentados por los usuarios de SuccessFactors, todo ello acompañado de infografías que ilustran de forma visual los logros conseguidos.

- Con **SuccessFactors JAM & Social Learning**: la gamificación también puede ser aplicada en los procesos de generación de ideas, estimulando la creatividad y la colaboración a través de las mecánicas de "Venture capital" y captación de apoyos con inversión en las ideas, a través de metodologías basadas en rondas de financiación.
- Con **SuccessFactors P&G**: implementando mecánicas de juego podemos identificar las mejores habilidades y destrezas de los trabajadores. Como ejemplo "Plantville" que permite, mediante un juego de simulación de fábricas, medir el nivel de conocimiento y 'skills' en función del uso de la plataforma.

Es importante destacar que las recompensas no tienen por qué ser materiales. Un plus en la remuneración siempre es bien recibido... pero también el reconocimiento profesional puede tener impactos muy positivos en la productividad y motivación de los trabajadores. Por otra parte, en muy poco tiempo veremos ejemplos asombrosos en la aplicación del Neuro-Management en este tipo de acciones que mezclan talento y simulación. Nos espera un futuro realmente apasionante para darle a SuccessFactors una nueva dimensión.

Cándida Martín Sánchez,
Experta en SuccessFactors
Strategies