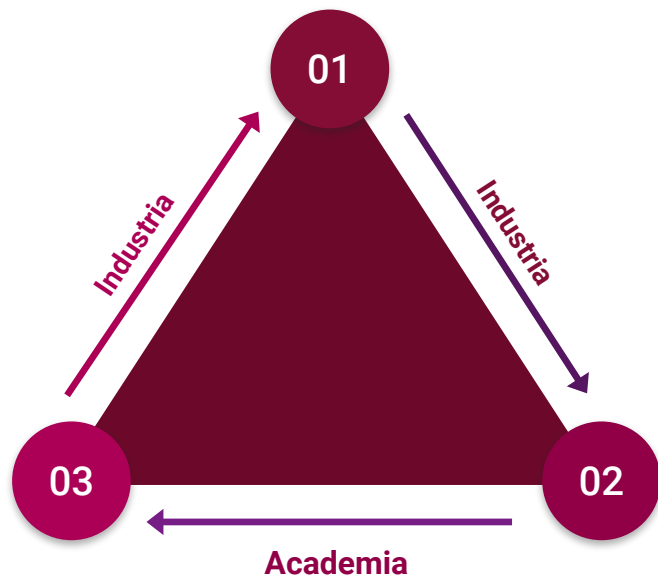


Gamificación, microaprendizaje y transformación digital **en el mundo de la capacitación**

¿Cómo surgió?



¿Qué implica?



Concepto	Gamificación	Micro-aprendizaje	Transformación Digital
Definición	<p>Técnica que utiliza elementos y técnicas de juegos para motivar y comprometer la realización de tareas o la adquisición de conocimientos.</p>	<p>Enfoque de aprendizaje centrado en proporcionar pequeñas dosis de contenido formativo conciso y accesible, acreditable a través de insignias, credenciales o badges digitales,</p>	<p>Proceso de utilizar la tecnología digital para transformar operaciones comerciales, modelos de negocio y la cultura de una organización.</p>
Diferencias	<p>Puede incorporarse como parte de objetos o productos de aprendizaje, o también logros formativos particulares.</p>	<p>Se centra en el desarrollo de habilidades (skills) o competencias específicas. También puede centrarse en el desarrollo o cumplimiento de metas particulares.</p>	<p>Se trata de una transformación más amplia que abarca todos los aspectos de una organización. Implica cambios profundos en la cultura, la estructura y los procesos comerciales.</p>

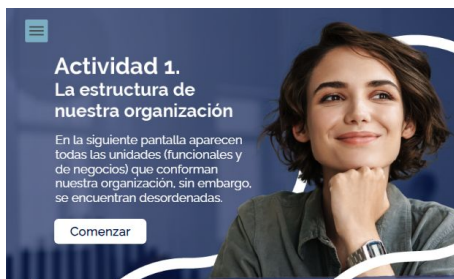
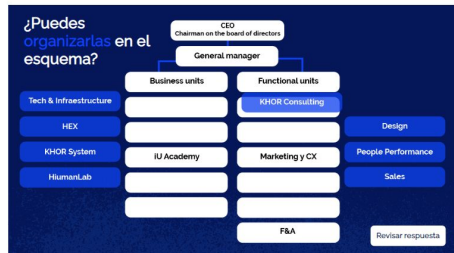
Beneficios y oportunidades

Algunas prácticas

Gamificación	<p>Mejora en la motivación y el compromiso. Aprendizaje más interactivo.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Uso de juegos interactivos para capacitar a colaboradores.• Implementación de desafíos y recompensas virtuales de colaboradores.• Creación de tablas (scoreboards) para promover el logro de objetivos.
Microaprendizaje	<p>Atención a competencias específicas. Menores costos de capacitación / inversión para empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Microcursos en línea enfocados en competencias o habilidades específicas.• Microcápsulas enfocadas en la acreditación de una habilidad / competencia específica.• Reconocimientos digitales adquiridos por la aprobación de pruebas o exámenes relacionados con un tema o competencia específica.
Transformación digital	<p>Personalización y seguimiento del progreso. Información y data sobre los procesos de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Una plataforma en línea o LMS para acceder a recursos de capacitación de mi empresa.• Programas de software que permitan la planificación de funciones empresariales (finanzas, contabilidad, recursos humanos, producción, gestión de materiales o relaciones con clientes).• Uso de un sistema de almacenamiento de información en la nube.

Concepto

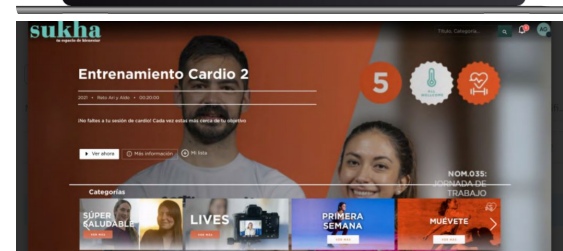
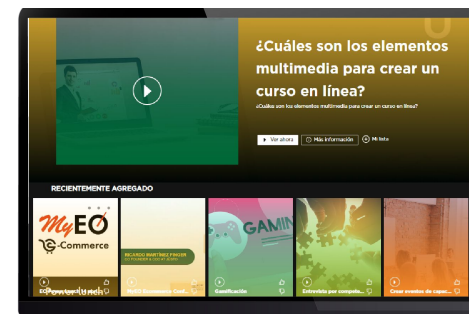
Gamificación



Micro-aprendizaje



Transformación Digital



Preguntas **Detonadoras**



GAMIFICACIÓN

¿Cómo ha sido tu experiencia con **programas de capacitación** que incorporan **gamificación**?



MICRO-APRENDIZAJE

En tu empresa, ¿qué **competencias** crees que podrían ser atendidas por **programas de micro-aprendizaje**?



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

¿Qué **beneficios** has experimentado al impulsar la **capacitación relacionada con la transformación digital** en tu empresa?



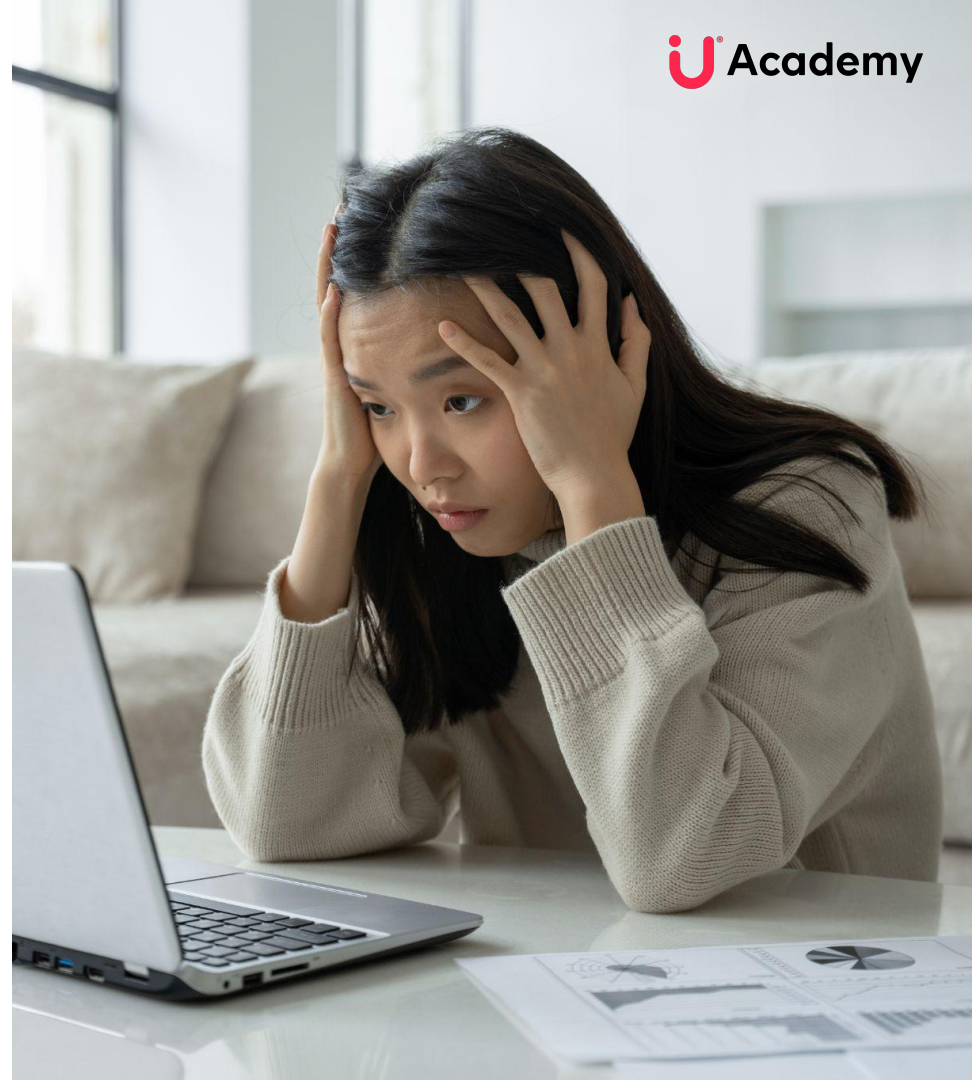
GAMIFICACIÓN

¿Cuál es el **reto formativo** que consideras que la **gamificación puede resolver**, pero has visto pocos esfuerzos enfocados en atenderlo?



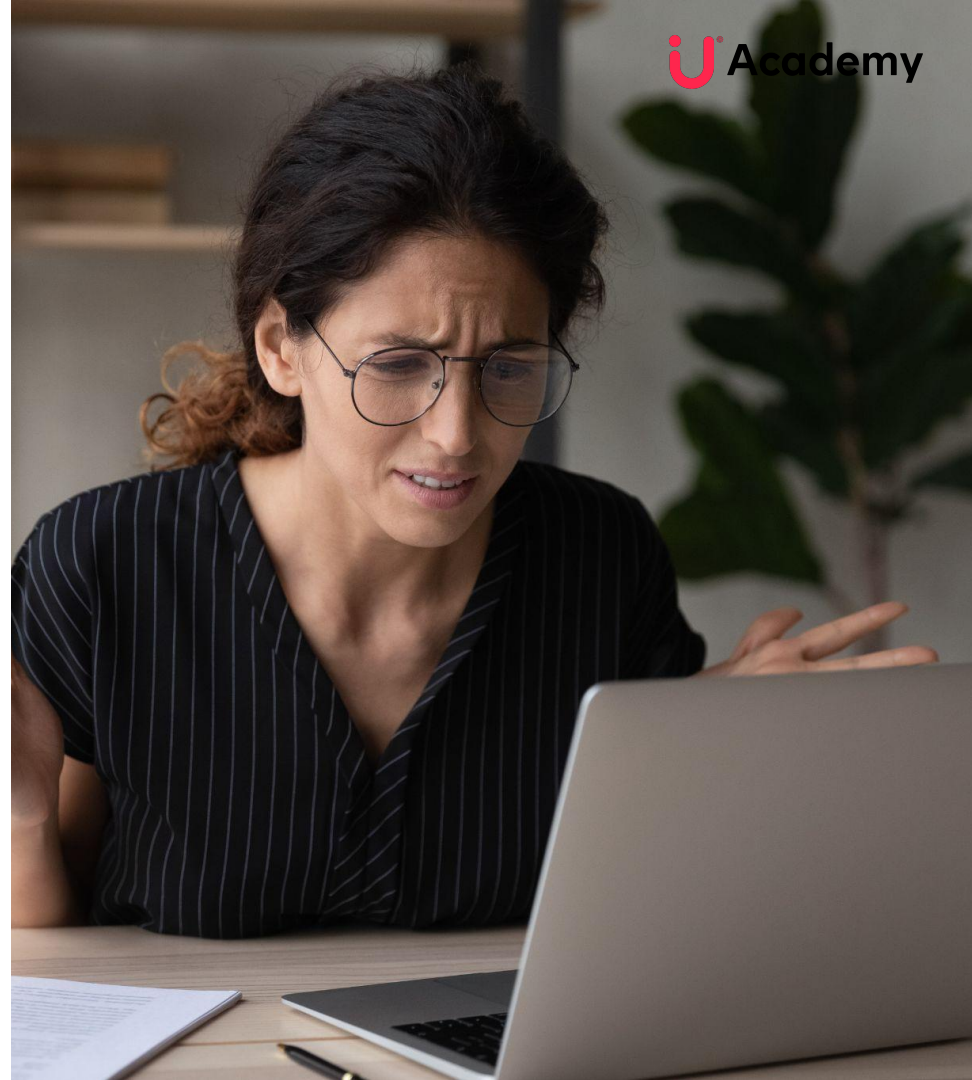
MICRO-APRENDIZAJE

¿Cuál es el **principal desafío** que enfrenta tu empresa para adoptar **programas de micro-aprendizaje**?



TRANSFORMACIÓN DIGITAL

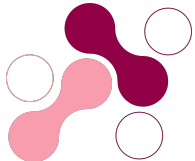
¿En qué **áreas o espacios** de tu empresa la **transformación digital** ha representado el **mayor reto**?





CONCLUSIONES

1. La transformación digital es muy importante, para preparar oportunamente a las personas ante las nuevas tendencias.
2. La transformación digital lleva tiempo y esfuerzo, pero los resultados y beneficios siempre serán visibles.
3. Para que de resultados, todo proceso de transformación digital, debe contemplar acciones de gestión del cambio.
4. La cultura organizacional es clave para impulsar las acciones de desarrollo y liderazgo.
5. La apertura al cambio, la tolerancia a la frustración, y la adaptabilidad, son habilidades indispensables en todo programa de transformación digital.
6. Los procesos de formación y desarrollo deben contemplar acciones de seguimiento, para que den resultados. La tecnología es impulsor fundamental, para contribuir al cumplimiento de tareas y para mantener vivos los contenidos que cursen los colaboradores. De lo contrario, la efectividad se reduce significativamente.
7. Los programas de formación que dan mejores resultados actualmente, suelen ser híbridos: contenidos en línea, tareas y actividades de reforzamiento, interacción en línea (como grupos de WhatsApp), acciones síncronas con un instructor / coach, y acciones de seguimiento.
8. Las actividades de aprendizaje (como la gamificación) deben considerar el perfil de los participantes, incluyendo sus estilos de aprendizaje. No todos los colaboradores responden la misma manera a los mismos contenidos.



¡Muchas gracias!

CDMX

Insurgentes Sur 933,
4 Piso Nápoles
CP. 03810

+52 (55) 5523.7063

+52 (55) 6800.2226

info@iucorporation.com

Mérida

Calle 15 No. 122 por 24 y
26 Calle México CP. 97125
Mérida, Yucatán

+52 (999)666 0350

merida@iucorporation.com

Texas

Hiuman Group Inc. 363
Sam Houston Pkwy E Suite
1100. Houston, TX 77060

Teléfono en USA:

(832) 306-3088

 **Academy**

Síguenos en
@iUCorporation



www.hiuman.edu.mx

www.iucorporation.com

 **Corporation**
Evolving From Uniqueness