



gamelearn

Annual Event 2021

Serious Games, Serious Impact

Informe



Contáctanos en

game-learn.com

info@game-learn.com

Bienvenidos a
**Serious Games,
Serious Impact**

Conoce los testimonios de nuestros clientes



Natasa Basic
FastForward and Management
Trainee Program Manager



Sarah Spivey,
Directora de L&D en
Germania Insurance



Darrin Martin,
Training and Development Manager
at Volkswagen of America



Tabla de
Contenidos

Es momento de hacer más real la experiencia formativa virtual	04
El auge del desarrollo autónomo en la era digital	06
Factores clave de los programas de formación <i>online</i>	08
Medir el impacto de los cursos <i>online</i>	10
La innovación comienza con ¡imaginación!	12
El desarrollo de programas de formación digital para clientes	14
El <i>game-based learning</i> para crear y vender cursos	16
El auge de las herramientas de autoría	18
Algunas conclusiones aplicables a las estrategias de formación <i>online</i>	22



01

Es momento de hacer más real la experiencia formativa virtual

Es evidente que en los últimos tiempos, tan influidos por la pandemia mundial del COVID-19, muchas organizaciones han hecho frente a situaciones inesperadas que las han marcado, en algunos casos determinando incluso su continuidad. Una parte de las decisiones que han tomado para afrontar un contexto tan delicado ha estado relacionada con la capacitación en remoto de sus plantillas.

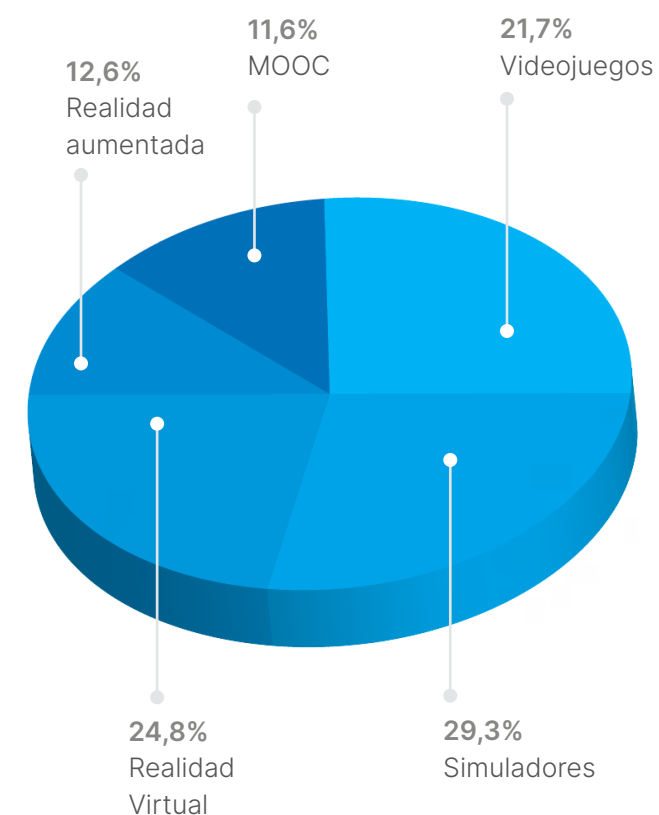
Asegurar la subsistencia de una formación corporativa eficaz en un entorno completamente digital, manteniendo la calidad y ofreciendo el formato más adecuado en una nueva realidad laboral ha supuesto una ardua tarea que, ejecutada con éxito, ha traído incuestionables beneficios. El sentimiento de pertenencia y el espíritu de equipo de muchas empresas se han mantenido muy vivos gracias a la adecuada adaptación de los programas formativos y de desarrollo del talento, por citar solo algunos ejemplos de los efectos beneficiosos que han tenido.

Las empresas han acumulado una notable experiencia a lo largo de los últimos meses y han tomado conciencia de la determinante labor de sus departamentos de RR. HH y de sus profesionales de L&D, así como de aquellas personas o entidades que les ofrecen consultoría formativa. Como la revista [Training Industry](#) ya apuntaba poco antes comenzar 2021, “el papel del L&D sigue ampliándose”. “Los esfuerzos de *upskilling* y *reskilling* pueden sustentar e impulsar el crecimiento de una empresa”.

Para esbozar las actuales inquietudes y perspectivas de estos profesionales, desde Gamelearn hemos querido lanzar un cuestionario a 1.000 personas que se ajustaban a uno de los siguientes perfiles: por un lado, profesionales encuadrados en departamentos de RR. HH. de empresas de distintos sectores y, por otro, consultores del área de los RR. HH. y del L&D que trabajan para otras empresas.

Con las respuestas obtenidas, nos hemos acercado un poco más a su visión actual, lo que sirve, además, para dar pistas a otros colegas de profesión. De fondo, nos encontramos una tendencia que ya habíamos detectado en nuestro informe [Contradicciones de la formación corporativa 2021](#): la primacía del entorno digital y la necesidad de ahondar en el aprendizaje experiencial con metodologías como el *game-based learning*, que [muchas empresas ya ponen en práctica](#).

LAS EMPRESAS HAN TOMADO CONCIENCIA DE LA DETERMINANTE LABOR DE SUS DEPARTAMENTOS DE RR. HH Y DE SUS PROFESIONALES DE L&D.



La preferencia por reproducir situaciones reales que permitan una mayor retención de las habilidades y los conceptos aprendidos queda latente al comprobar que el 30% de los encuestados se decanta por los simuladores para innovar en su plan estratégico formativo. Las opciones mayoritarias a continuación son la realidad virtual (25%) y los videojuegos (22%).

Sin embargo, a día de hoy, la tecnología disponible y la evolución de la industria parecen apuntar solo hacia una de estas alternativas como la única capaz de satisfacer de manera económicamente escalable las expectativas y necesidades de estos profesionales. Los videojuegos formativos o *serious games online* permiten disfrutar de experiencias de aprendizaje basadas en simulaciones de situaciones reales, sin requerir una tecnología costosa, como aún ocurre con la realidad virtual. Para aprender con un videojuego solo es necesaria una conexión a internet. El coste, por tanto, es reducido, pero los beneficios son inmensos y así lo demuestra la increíble previsión de crecimiento del *game-based learning* en los próximos años, según algunos de los [informes más recientes](#) especializados en la materia.



02

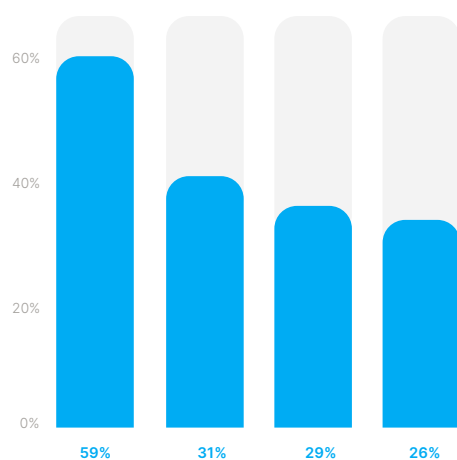
El auge del desarrollo autónomo en la era digital

¿Cómo es la cultura de autodesarrollo en las organizaciones en la era digital? ¿Qué están haciendo los profesionales de RR. HH. y de Formación y Desarrollo (en inglés, *Learning & Development* o L&D) para inculcar este valor del aprendizaje autónomo entre sus empleados?

Para la mayoría de esos profesionales, proporcionar a los empleados acceso abierto a un variado catálogo de cursos que les permita desarrollar una amplia gama de habilidades es clave (59%). Otros afirman que seleccionar itinerarios de aprendizaje que se adapten al progreso individual sostiene la base de una cultura de aprendizaje autónomo (31%). En ese sentido, el *feedback* personalizado y constructivo basado en el desempeño marcan la diferencia. En tercer lugar, un 29% de los profesionales ligados a los RR. HH. sienten que es necesario crear itinerarios de aprendizaje vinculados a un objetivo final; por ejemplo, a un aumento de salario, a un ascenso o a un puesto de liderazgo. Finalmente, el 26% de ellos cree que le corresponde al empleado hacerse cargo de su propio desarrollo por completo, para fomentar una verdadera cultura de autoaprendizaje dentro de la organización.

¿Cómo pueden los profesionales de RR. HH. y L&D hacer que la idea de “autodesarrollo” sea atractiva para los empleados? Para Aaron Ross, autor de *Predictable Revenue*, la clave radica en establecer una cultura de “Mini CEO” en toda la empresa. Aaron afirma que “su equipo es su negocio” y dice que, como líderes, debemos “aprender a dejar que la gente se equivoque”.

➤ ¿Cómo fomentas una cultura de desarrollo y aprendizaje autónomos entre la plantilla de tu compañía?



59%

Dando acceso a todos los empleados a un amplio catálogo de cursos que les permita desarrollar distintas habilidades.

31%

Ofreciendo itinerarios formativos de progresión, que vayan completándose según el rendimiento y el *feedback* obtenido de los cursos anteriores.

29%

Dando acceso a distintos itinerarios prediseñados en función del objetivo de aprendizaje final para ayudarles a alcanzar metas definidas concretas.

26%

Permitiendo que cada empleado pueda crear itinerarios de aprendizaje propios y personalizados.

PARA LA MAYORÍA DE LOS PROFESIONALES, ES CLAVE PROPORCIONAR A LOS EMPLEADOS ACCESO ABIERTO A UN VARIADO CATÁLOGO DE CURSOS.

Esta filosofía de invertir en las personas, permitiéndoles fracasar y aprender, es lo que ayudó a que Salesforce aumentara sus ingresos en 100 millones de dólares.

Dado que la interacción cara a cara se ha desvanecido como resultado de la pandemia, brindar a los empleados el espacio para “fallar y aprender” de forma *online* se ha convertido en el principal desafío. ¿Qué están haciendo los profesionales de RR.HH. y de L&D para llevar los beneficios del aprendizaje experiencial al ámbito digital? Como revelan los resultados de nuestra encuesta, muchos están construyendo un ejército de “Mini CEO”, abriendo catálogos de cursos de capacitación y diseñando itinerarios de aprendizaje *online* que están vinculados a su desempeño.

A lo largo de la pandemia, hemos visto que los profesionales de RR. HH. han comenzado a invertir en soluciones digitales de capacitación que brindan entornos seguros para experimentar y fallar, integrar mecanismos de *feedback* y promover el aprendizaje adaptativo. Y, lo más importante, hemos comprobado que la tendencia hacia el aprendizaje abierto e inclusivo a todos los niveles de la organización gana impulso como una forma de mantener a los empleados comprometidos con su propio desarrollo.

¿Por qué poner límite al crecimiento de un profesional, especialmente ahora con la transición de la capacitación al entorno digital? Parece que la mayoría de los profesionales de RR.HH. y L&D están de acuerdo.

Natasa Basic

FastForward and Management Trainee Program Manager



“Realmente queremos que nuestra gente se apropie de su desarrollo. Como empresa, estamos aquí para brindarles experiencia y exponerlos a la oferta adecuada. Pero realmente depende de ellos elegir lo que tenga sentido para su desarrollo profesional”

[VER EL TESTIMONIO](#)

03

Factores clave de los programas de formación *online*

Siguiendo el mismo hilo, al preguntar cuáles eran los principales condicionantes asociados a la selección o creación de un curso de capacitación para equipos remotos, observamos que el concepto de aplicabilidad prevalece. El 53% de los profesionales de RR.HH. y L&D afirman que las habilidades enseñadas deben ser aplicables a la vida personal y profesional de los empleados, si no el contenido de aprendizaje no tiene ningún propósito.

Sin embargo, en segundo y tercer lugar observamos un cambio hacia valores relacionados con la tecnología. Un formato atractivo que enganche a los alumnos (40%) seguido de la accesibilidad a través de ordenadores, tablets o dispositivos móviles (39%) es lo que más importa a esos profesionales. De hecho, estos factores están prácticamente empatados en el segundo lugar, con solo un punto porcentual de diferencia.

✓ ¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de elegir o crear un curso *online*?

53%

Que el conocimiento que transfiere sea aplicable a la vida profesional y personal de los alumnos.

40%

Que tenga un formato atractivo y que enganche a los alumnos.

38%

Su accesibilidad y adaptación a cualquier dispositivo (ordenador, tablet o móvil).

33%

Su capacidad de presentar el contenido de manera que favorezca la retención de lo aprendido.

32%

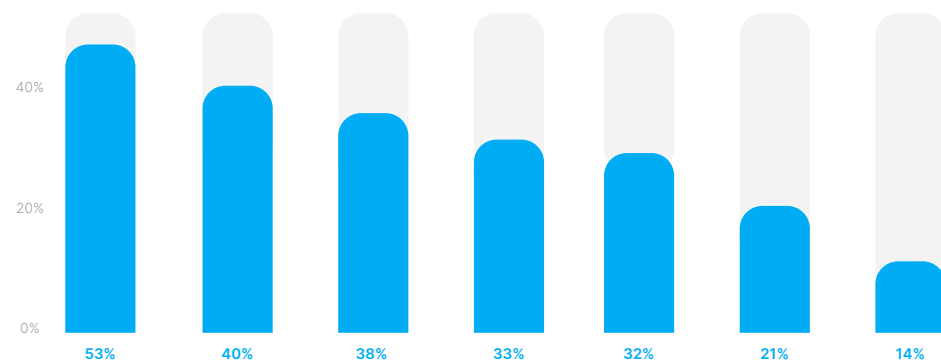
Su capacidad de ser aprovechado por el máximo número de empleados en la compañía, debido a la transversalidad de su contenido o a su disponibilidad en distintos idiomas.

21%

La corta duración de sus unidades, ideal para no perder la atención de los alumnos.

14%

Que sea fácilmente integrable en cualquier LMS.



EL 53% DE LOS PROFESIONALES DE RR. HH. Y L&D AFIRMAN QUE LAS HABILIDADES ENSEÑADAS DEBEN SER APLICABLES A LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

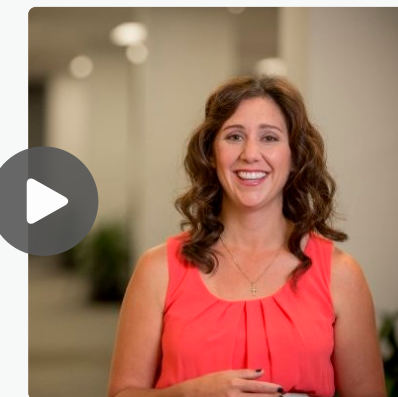
Las siguientes variables seleccionadas cuando se trata de diseñar con éxito programas de capacitación *online* han sido la capacidad de los cursos para estimular la retención de conocimientos (34%), su escalabilidad en la organización en diferentes idiomas (32%), la duración para permitir adaptarse a períodos de atención más cortos (22%), y que el contenido se integre fácilmente en LMS existentes (14%). Todo lo anterior está relacionado con los programas de aprendizaje combinado que hemos presenciado durante la última década pero se aleja de la dependencia de la capacitación dirigida por instructor, en inglés *instructor-led training* (ILT), para decantarse por una configuración de aprendizaje virtual más autodirigida.

¿Cómo pueden los profesionales garantizar que su contenido de aprendizaje no solo sea aplicable, sino también atractivo y accesible para los empleados?

Aquí es donde entra en juego el aprendizaje basado en juegos o *game-based learning*.

Sarah Spivey

Directora de Formación y Desarrollo



“La competitividad inesperada de aquellos que ni siquiera son competitivos dicen: ‘¡Oh, quiero aprender esto!’ Entrar en el juego real les ayudó a capturar aún más información. Poder lograr que se comprometieran fue increíble”.

[VER EL TESTIMONIO](#)



04

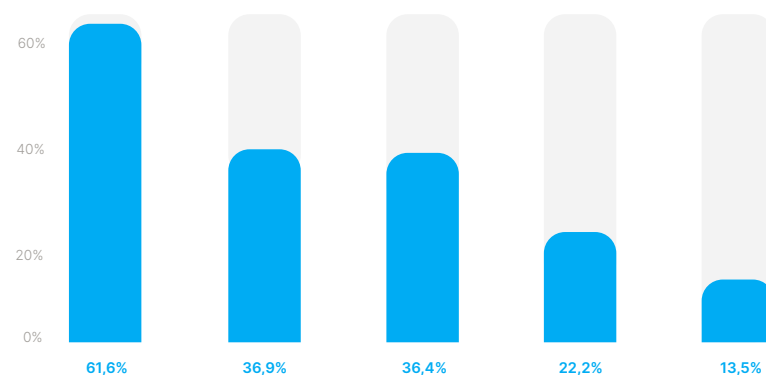
Medir el impacto de los cursos online

Los programas de formación que se ofrecen a los empleados son tan buenos como los resultados que generan. Nos interesaba conocer lo que los profesionales de RR. HH y L&D consideraban relevante a la hora de calcular el impacto de sus cursos de formación. Esto es lo que descubrimos.

Tiene sentido que el 62% de ellos afirmen que las habilidades adquiridas después del curso son el factor más importante a la hora de determinar su éxito. ¿Cuál es el propósito de un curso de capacitación si no garantizar el desarrollo de habilidades entre los empleados? En línea con los resultados de la pregunta anterior, el 37% dice que el porcentaje de alumnos que consideran el contenido de aprendizaje aplicable a su vida diaria también es crítico. Con solo un punto porcentual de diferencia, la progresión de cada individuo o grupo de estudiantes a lo largo del curso queda en tercer lugar (36%), siguiéndole la tasa de recomendación (22%) y la tasa de finalización (14%).

✓ ¿Qué indicadores son más importantes para valorar el impacto de la formación corporativa en el negocio?

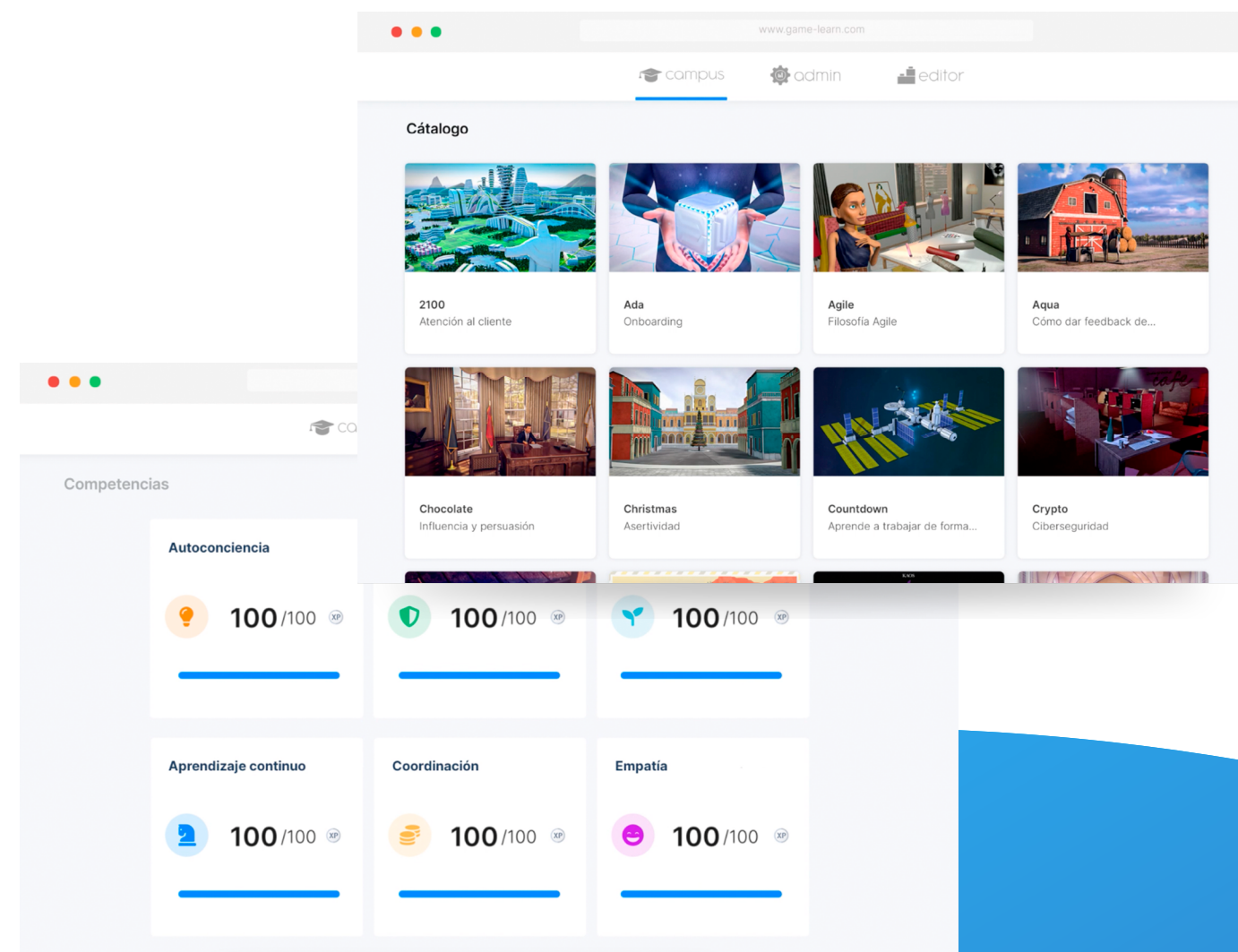
- 61%** Aumento de las habilidades adquiridas tras la realización del curso, según la valoración del alumno.
- 22%** La tasa de recomendación que los cursos generan.
- 36%** Porcentaje de alumnos que han considerado los cursos aplicables a su vida profesional y personal.
- 13%** Ratio de finalización de los cursos.
- 36%** Línea de progresión individual y grupal en la ejecución de los cursos.



PARA CALCULAR EL IMPACTO DE SU FORMACIÓN, LOS PROFESIONALES DE RR. HH. Y L&D NECESITAN LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS. ESA UNA DE LAS VENTAJAS ASOCIADAS A LAS SOLUCIONES DE E-LEARNING.

Lo cierto es que, para calcular el impacto de su formación, los profesionales de RR. HH. y L&D necesitan las herramientas adecuadas. Esta es una de las ventajas asociadas a las soluciones de *e-learning*. Con las encuestas del modelo de *Kirkpatrick* y el análisis en tiempo real, es posible medir estos indicadores *online*, desde las tasas de satisfacción y aplicabilidad hasta los datos de finalización del curso y la progresión del grupo.

Sin embargo, no todas las plataformas de *e-learning* son iguales. Si bien las variables elegidas para determinar el éxito pueden ser similares, todavía existe la necesidad de innovar dentro de las estrategias de desarrollo organizacional proporcionando formatos de cursos atractivos. Y esto es algo que muchas soluciones de *software* de aprendizaje estándar no ofrecen en la nueva normalidad.



La innovación comienza con ¡imaginación!

Te invitamos a un tour por nuestras islas de *game-based learning*. Puedes visitar una, dos o ¿por qué no las tres? La plataforma de Gamelearn tiene justo lo que necesitas para llevar tu estrategia formativa hasta donde quieras.

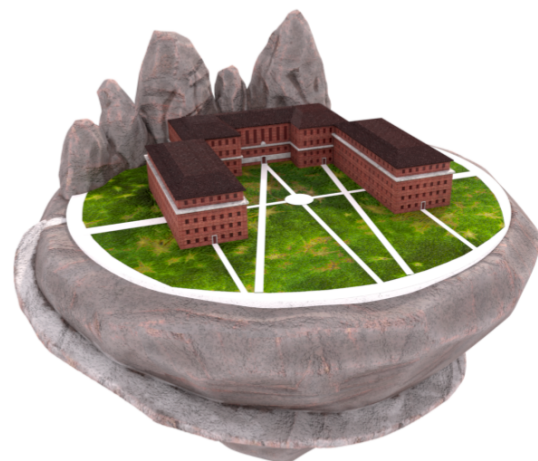
¿Te damos una vuelta?

¡Pídenoslo!



campus

Un catálogo virtual de *serious games* estándar y personalizados



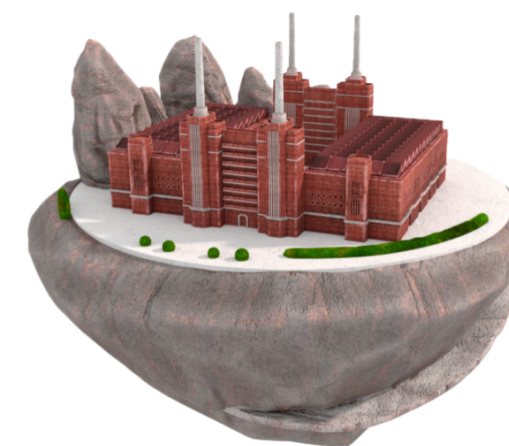
admin

Un módulo de análisis del progreso y rendimiento de los alumnos



editor

Una herramienta para crear *game-based learning* a medida



05

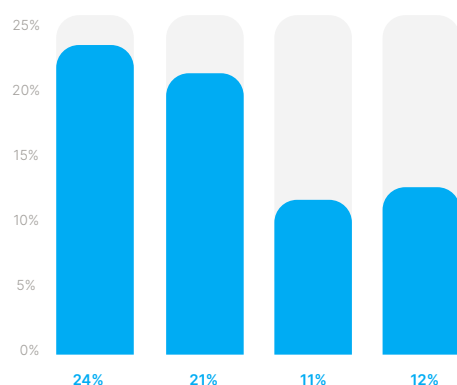
El desarrollo de programas de formación digital para clientes

No solo aquellos que trabajan dentro de las corporaciones diseñan cursos de capacitación para mejorar la capacitación de los empleados. Teníamos curiosidad por escuchar a consultores de RR. HH, diseñadores instruccionales y otros profesionales del desarrollo de contenido formativo, que crean y venden cursos de capacitación a grandes organizaciones. Queríamos profundizar en este modelo de negocio y explorar otra faceta dentro del ecosistema de formación corporativa.

Teníamos interés por identificar los tipos de formatos, herramientas, contenido y metodologías que estos profesionales utilizan para desarrollar sus carteras de capacitación y, en última instancia, para ofrecer cursos a clientes corporativos en el ámbito digital.

Cuando preguntamos a estos profesionales sobre sus principales objetivos a la hora de desarrollar un catálogo de formación *online*, el 24% de ellos están más preocupados por diferenciar su oferta de la competencia con contenidos originales y tecnologías de vanguardia. En un cercano segundo lugar, el 22% afirma que responder a las necesidades de sus clientes leales es de suma importancia para ellos. La inclusión de sus catálogos *online* dentro de un programa de formación ya definido queda en tercer lugar, con un 13%. Finalmente, un 12% apunta a la necesidad de abrir nuevas áreas de negocio y de generar más ingresos.

► ¿Cuáles son tus objetivos principales al planificar un catálogo formativo *online* para clientes?



24%

Diferenciar la oferta de la competencia

21%

Contentar a los clientes más fieles, respondiendo a sus necesidades por encima de todo.

11%

Probar nuevas formas de generar ingresos para diversificar la inversión.

12%

Facilitar la inclusión de ese catálogo en programas o estrategias formativas ya establecidos.

EL RETO: ¿CÓMO HACER UNA TRANSICIÓN EXITOSA A LAS ESTRATEGIAS INNOVADORAS DE FORMACIÓN *ONLINE* Y GENERAR RESULTADOS SIMILARES A TIEMPOS PREPANDÉMICOS?

Si bien los objetivos pueden variar entre los consultores de RR. HH, los diseñadores instruccionales y los desarrolladores de contenido formativo, un reto general está claro: ¿cómo hacer una transición exitosa a las estrategias innovadoras de capacitación *online* y generar resultados similares a los tiempos prepandémicos, cuando la formación presencial era la más común?

Tres palabras: **game-based learning**.

Nuestra fórmula de *game-based learning*

- 1 Atraer con contenido de alta calidad & aplicable.
- 2 Enganchar a los profesionales con gamificación & storytelling.
- 3 Enseñar con simulaciones de situaciones reales & feedback personalizado.

El resultado:

¡**Serious games** que atraen, enganchan y enseñan!

Prueba la experiencia



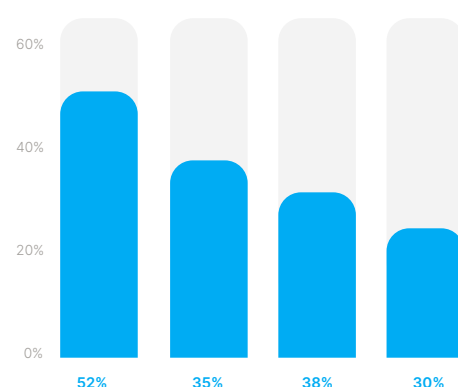
06

El game-based learning para crear y vender cursos

Como vimos en nuestro informe [Contradicciones de la formación corporativa 2021](#), el 52% de los cursos online fueron creados por proveedores y consultores externos. Esto representa una magnífica oportunidad de negocio para aquellos involucrados en la venta de cursos a corporaciones que, además, sigue creciendo. Los resultados de la encuesta que ahora nos ocupa revelan que los creadores de contenido formativo están buscando maneras de diferenciarse de la competencia, ofreciendo formatos de cursos innovadores y tecnológicamente avanzados, mientras mantienen los beneficios que brindaba la capacitación presencial dentro del espacio digital.

El *game-based learning* es una forma de lograrlo. La metodología utilizada para combinar gamificación y narración, contenido aplicable y de alta calidad, así como simulaciones de la vida real y *feedback* personalizado en formato de videojuego, asegura que se preserve la naturaleza experiencial de la formación cara a cara. De hecho, muchos creen que esta metodología es incluso mejor que la capacitación dirigida por un instructor. ¿La razón? Porque el entrenamiento de habilidades dentro de un videojuego proporciona un entorno controlado para el *role-play* y, al mismo tiempo, promueve el fracaso constructivo. Si un jugador falla en una simulación o juego, puede empezar de nuevo, recibir comentarios personalizados e intentar mejorar, pero con total seguridad.

➔ Si llegaras a utilizar *game-based learning* en tus cursos. ¿en qué aspectos de tu negocio crees que impactaría más?



52%

Aumentaría el número de clientes, por la escasez de competidores que ofrecen este tipo de formación.

35%

Se incrementaría la demanda de cursos por parte de los clientes ya existentes.

38%

Aumentaría el grado de satisfacción de los alumnos de los cursos.

30%

Se incrementaría el porcentaje de alumnos que completan los cursos.

EL GAME-BASED LEARNING ASEGURA QUE SE PRESERVE EN EL ENTORNO ONLINE LA NATURALEZA EXPERIENCIAL DE LA FORMACIÓN CARA A CARA. DE HECHO, MUCHOS CREEN QUE ESTA METODOLOGÍA ES INCLUSO MEJOR QUE LA CAPACITACIÓN DIRIGIDA POR UN INSTRUCTOR.

Es por eso que le preguntamos a los creadores de contenido formativo para empresas cómo creen que el *game-based learning* afectaría sus negocios. El 52% dice que esta metodología aumentaría la cantidad de clientes dentro de su cartera, ya que no muchos han podido hacer la transición completa a la capacitación digital. Pero el éxito de un curso de formación vendido a clientes corporativos no solo depende del jefe de departamento que lo compra, la opinión de los alumnos que lo reciben también es importante. De ahí que el 39% de los profesionales crea que el nivel de satisfacción de los estudiantes aumentaría si se introdujera en su portfolio el *game-based learning*. Además, el 36% afirma que podría capitalizar la demanda de los clientes actuales si aplicara esta metodología a sus cursos. Finalmente, el 30% cree que las tasas de finalización de los cursos vendidos a clientes corporativos aumentarían al proporcionar formatos innovadores como el *game-based learning* a sus empleados.

En otras palabras, mientras se sigan subcontratando cursos a los desarrolladores de contenido de *e-learning*, continuará creciendo la demanda de experiencias de aprendizaje virtuales atractivas y experienciales.

Darrin Martin,

Training and Development Manager at Volkswagen of America



“Una de las grandes ventajas del *game-based learning* es que permite la interacción en un entorno seguro donde no tener miedo a fallar para aprender”

[VER EL TESTIMONIO](#)

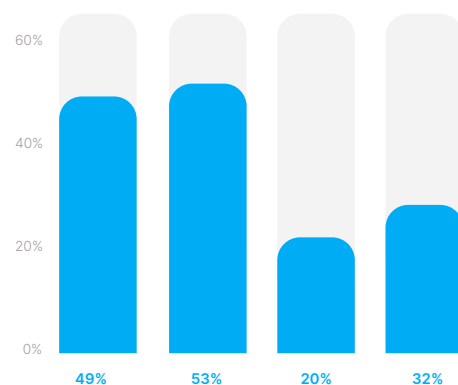
07

El auge de las herramientas de autoría

El objetivo de crear contenido formativo atractivo para su consumo es compartido por todos los desarrolladores de aprendizaje, sea este *online* o no. Sin embargo, la nueva normalidad ha limitado a la interacción personal y ha provocado que muchos rápidamente adopten herramientas como Zoom, Webex o Microsoft Teams para sus formaciones, pero esta elección no ha hecho más que ampliar la brecha entre alumnos e instructores debido a la falta de conexión humana. Los desarrolladores de contenido formativo buscan algo más que la capacidad de realizar una videoconferencia o de herramientas de administración de cursos: sus ojos ahora están puestos en las herramientas que les ayudan a crear.

Vemos, por eso, una tendencia hacia la adopción de herramientas de autoría de *e-learning*. Estas ayudan a dichos profesionales a ofrecer cursos virtuales de alta calidad, rápidos de producir y fáciles de actualizar, como un medio para competir con la capacitación presencial dirigida por instructores. Cuando se les pregunta por cuáles son sus principales prioridades a la hora de contratar una herramienta de autoría de *e-learning*, el 54% afirma que es clave la capacidad de crear cursos interactivos que involucren a los alumnos a través de técnicas de gamificación. El 49% cree que la facilidad de uso y las funciones de compilación rápida de cursos también son relevantes. En tercer lugar, con un 33%, menciona que las herramientas han de ser avanzadas y aportar sofisticación y prestigio a los cursos creados. En último lugar, un 20%, tiene en consideración la capacidad de la herramienta de autor para integrarse con los LMS existentes de los clientes corporativos.

➤ Si eliges trabajar con una herramienta de autoría de *e-learning*, ¿cuáles de estos requisitos es imprescindibles que cumpla?



49%

Permitir crear cursos con un formato interactivo, que enganche a los alumnos, por ejemplo con elementos de gamificación.

53%

Ser sencilla de usar para construir cursos rápida y fácilmente.

20%

Favorecer la integración de los cursos creados en cualquier LMS.

32%

Ser tecnológicamente avanzada, para que la oferta gane en prestigio y sofisticación.



Después de analizar estas respuestas, podemos inferir que los consultores de RR. HH, los diseñadores instruccionales y los desarrolladores de contenido de *e-learning* quieren herramientas que les ayuden a adaptar sus programas presenciales y a transformarlos en cursos *online*. Buscan facilidad de uso, altas tasas de participación y tecnología avanzada para hacer crecer sus carteras de clientes y satisfacer las necesidades de capacitación de los alumnos a medida que la demanda de aprendizaje digital continúa en auge.

Tenemos una solución en mente que se adapta a todos estos requisitos en forma de una herramienta fácil de usar...

Construir tu *serious game* nunca fue tan fácil

Convierte tu contenido didáctico en experiencias inmersivas con forma de videojuego utilizando plantillas o creando tu serious game de cero, sin tener que escribir una sola línea de código.

Empieza ahora



Fácil de usar:
no hay que saber programación

Experiencial:
se aprende practicando

Eficiente:
menos dinero, menos tiempo

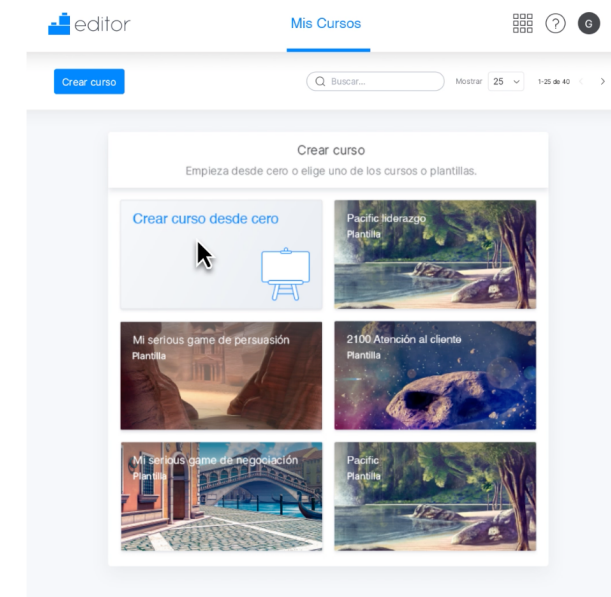
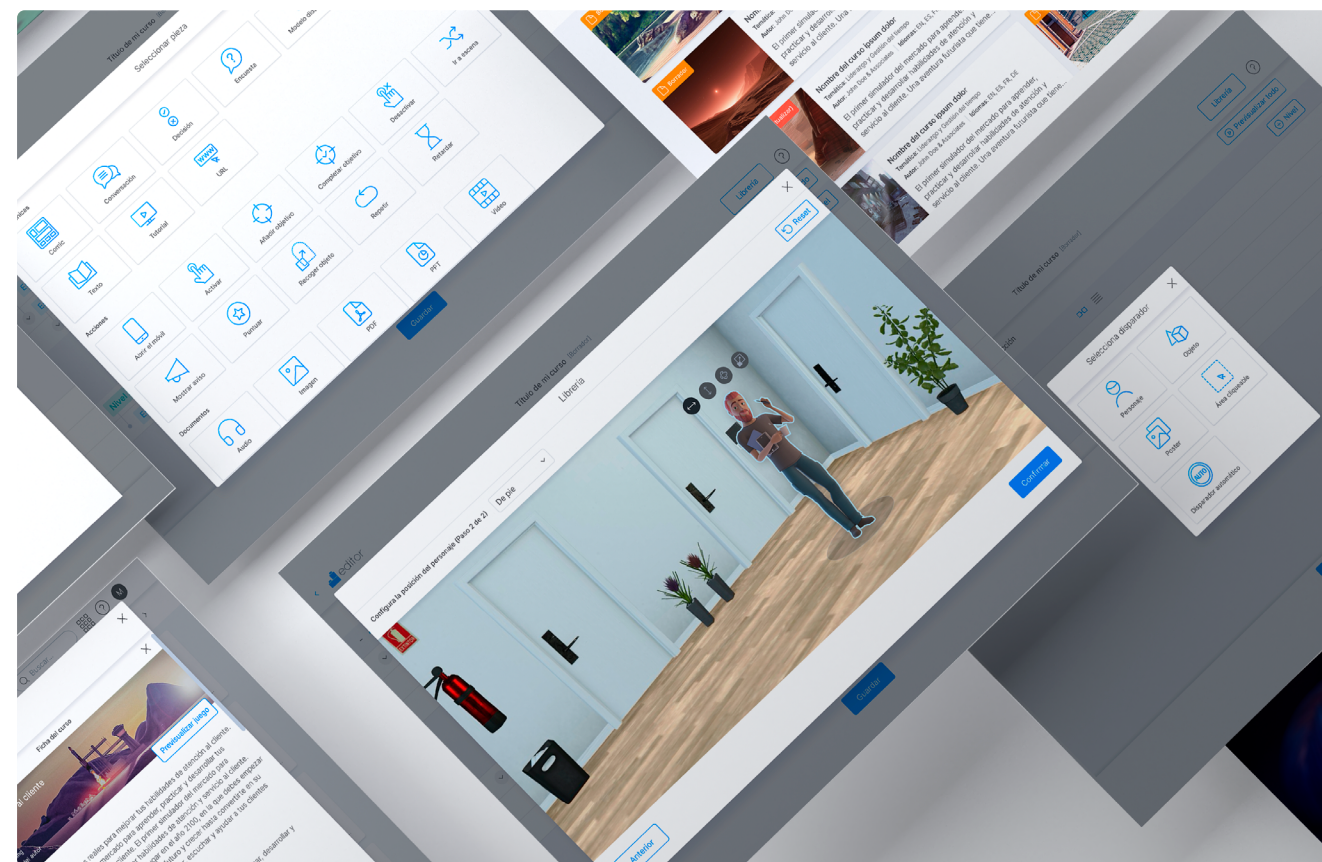
Efectivo:
aumenta la ratio de retención

Adaptable:
transforma cualquier contenido en videojuego

THE EDTECH AWARDS

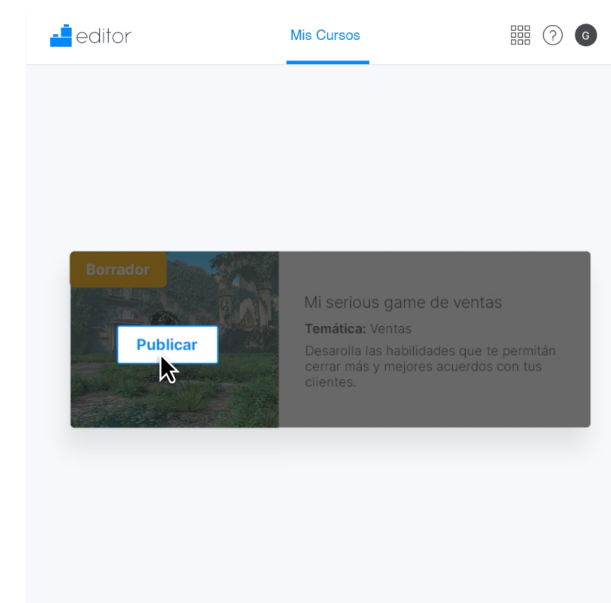
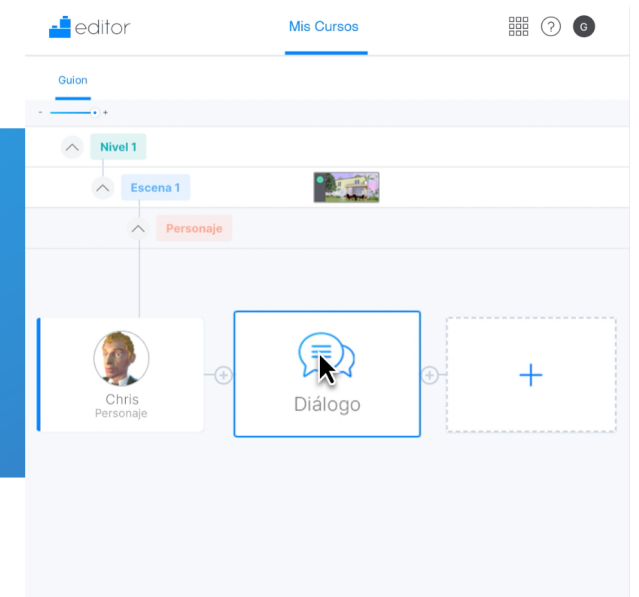


BEST AUTHORING TOOL SOLUTION 2021



Crea tu videojuego
Empieza a crear tu curso en forma de videojuego, de cero o a partir de una plantilla.

Configura la estructura
del videojuego en niveles y añade los elementos.



Publica
¿Ya lo tienes todo?
¡Publica tu curso en el Campus!

Algunas conclusiones aplicables a las estrategias de formación *online*

for your employees

1 Fomentar el desarrollo autónomo en el entorno digital es vital

El 59% de los profesionales de RR. HH. y Formación y Desarrollo afirman que proporcionar a los empleados acceso abierto a un catálogo de formación diverso es fundamental para crear una cultura de desarrollo que hagan suya. Todos tenemos hitos profesionales que nos gustaría alcanzar. Limitar el aprendizaje a las habilidades y experiencia actuales está pasando rápidamente de moda. Ahora que los programas de desarrollo de habilidades se pueden implementar *online* con éxito, ¿por qué no proporcionar a los empleados todos los recursos necesarios para moldear sus carreras como quieran? Eso es motivador. Los catálogos de formación abiertos son la respuesta.

2 Se necesita un enfoque que dé prioridad a la tecnología para impulsar el compromiso

Estamos siendo testigos de un cambio hacia los valores relacionados con la tecnología en lo que respecta al desarrollo de programas de capacitación digital. El 40% de los profesionales considera que un formato atractivo para los alumnos es fundamental, seguido de la accesibilidad de los cursos a través de cualquier dispositivo electrónico, con un 39%. Por supuesto, la aplicabilidad siempre será prioritaria a la hora de desarrollar una estrategia centrada en el *upskilling* y en el *reskilling*. Pero el impulso del compromiso y de la accesibilidad a través de la tecnología está acaparando el desarrollo organizacional. ¿Cuentas con las herramientas *online* adecuadas para entregar la formación esperada?

3 Las soluciones estándar de *e-learning* miden el impacto, pero no mejoran los resultados

La adquisición de habilidades (62%), la aplicabilidad en el trabajo (37%), las tasas de recomendación (22%) y las tasas de finalización de los cursos (14%) son los cuatro principales indicadores de éxito en la mente de los profesionales de RR. HH. y L&D. No es una sorpresa, ¿verdad? La mayoría de las plataformas de *e-learning* de la industria tienen en cuenta estos indicadores. Aun así, aunque su potencial de medición es bastante sólido, todavía cuentan con carencias. La gamificación, la narración de historias, las simulaciones de situaciones reales o el *feedback* personalizado, como formas de captar la atención de los alumnos son necesarios para mejorar esos KPI. No solo medirlos correctamente.

for your clients

1 La innovación en los cursos *online* se convierte en una ventaja competitiva

El factor más importante para los creadores de contenido formativo es hacer que sus productos de capacitación destaquen de la competencia gracias a formatos innovadores y a tecnología de punta (24%). Estamos viendo una tendencia de estos profesionales a buscar soluciones que hagan de sus productos una prioridad para los clientes corporativos actuales y potenciales en formatos totalmente digitales. Demandan conservar los beneficios de la interacción cara a cara y crear experiencias "*reales*" *online* es esencial para avanzar y hacerse un hueco en esta industria altamente competitiva.

2 El *game-based learning* abre nuevas vías de ingresos para los creadores

El 52% de los consultores de RR. HH, diseñadores instruccionales y profesionales del desarrollo de contenido para *e-learning* creen que la aplicación del *game-based learning* a sus programas de capacitación digital aumentaría su cartera de clientes. Esta idea se relaciona con la tendencia que vemos arriba: diferenciarse de la competencia. A medida que muchos de estos profesionales han comenzado a digitalizar sus portafolios, el *game-based learning* está ganando terreno debido a la enorme oportunidad de crecimiento que representa. Diseñar cursos exitosos basados en videojuegos, que sean tan efectivos como divertidos, es el nuevo santo grial.

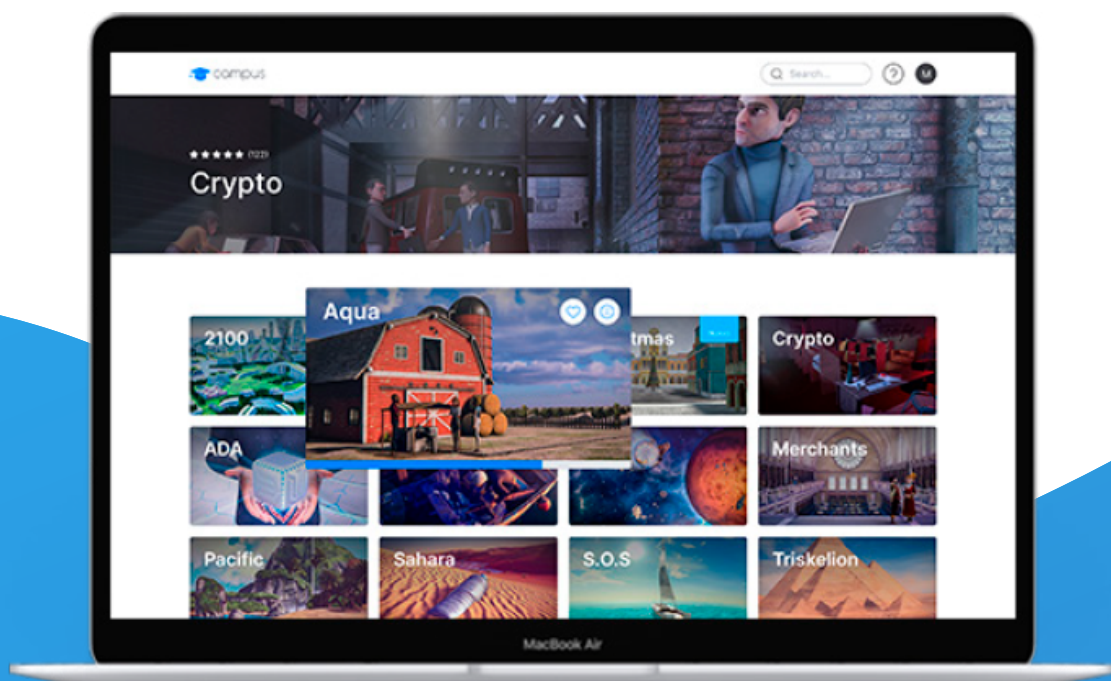
3 Aumenta la demanda de herramientas de autoría fáciles de usar e interactivas

Las herramientas de creación de *e-learning* no son ningún misterio para este grupo de profesionales. ¿O sí? Resulta que el 54% de los creadores de contenido de *e-learning* buscan herramientas interactivas que utilicen técnicas de gamificación para involucrar a los estudiantes. El 49% afirma que la facilidad de uso y la capacidad de crear cursos rápidamente son clave a la hora de decantarse por una herramienta de ese tipo. ¿Cuántas existen en el mercado que abordan estas dos prioridades a la vez? Muy pocas, pero, como hemos visto, el Editor se cuenta entre las que responden a ellas.



Ofrece a tus empleados la formación que esperan...
Y a tu organización los resultados que necesita

con la plataforma líder de
game-based learning



www.game-learn.com

