

El videojuego como creador de nuevos espacios de formación eficientes

Fujitsu apuesta por los serious games para garantizar el autoaprendizaje de sus empleados a través de sus programas de desarrollo de talento.



- ◆ **Compañía:** Fujitsu
- ◆ **Industria:** Servicios IT
- ◆ **Datos del programa:**

Empleados:



- ◆ Programa de desarrollo de talento: **125 empleados por edición.**
- ◆ Management Engagement Circle.
- ◆ Management Program: **51 managers.**

◆ Retos:

- ◆ Innovar en materia de formación
- ◆ Fomentar el autodesarrollo del aprendizaje
- ◆ Incluir acciones motivadoras
- ◆ Generar nuevos entornos de formación

◆ Solución:

- ◆ Triskelion
- ◆ Navieros
- ◆ Pacific

◆ Resultados:

- 97 %** Ratio de finalización
- 9, 8/10** Evaluación media
- 98 %** Ratio de aplicabilidad
- 99 %** Ratio de recomendación

Fujitsu: Rompiendo con las reglas establecidas en formación

El liderazgo, la negociación, la gestión del tiempo, el desarrollo de equipos o la comunicación son habilidades que juegan un papel esencial en Fujitsu. A través de sus programas de desarrollo, la empresa especializada en servicios IT ha encontrado en el videojuego la mejor herramienta para formar a sus clientes internos (comerciales-distribuidores) en nuevas habilidades y competencias mediante la generación de nuevos espacios de formación.

Una herramienta que responde a los grandes retos a los que debe enfrentarse el departamento de Recursos Humanos de Fujitsu España dentro de su programa para la gestión del talento: la convivencia de diferentes generaciones, la presencia de diferentes colectivos profesionales, una plantilla de gran dispersión geográfica y la necesidad de romper con los formatos preestablecidos durante años en el campo de la formación.

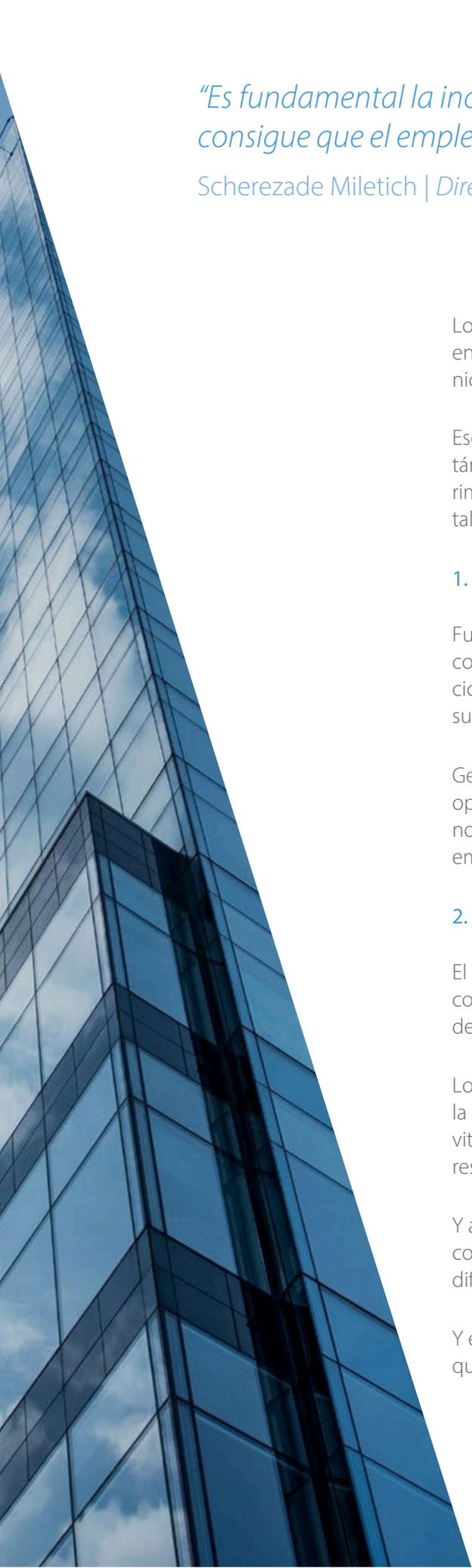
Gracias al videojuego, Fujitsu ha conseguido mejorar los resultados de otros modelos formativos al mismo tiempo que ha garantizado un aprendizaje efectivo en tres colectivos completamente diferenciados: high potential, key performance y managers.

¿Pero cómo un videojuego consigue solucionar los grandes desafíos formativos del departamento de RRHH de Fujitsu España?

El reto: Los 4 grandes desafíos en la gestión y el desarrollo del talento

Fujitsu España ha puesto en marcha tres programas de desarrollo que destacan por su innovación y por garantizar el autoaprendizaje:

- ◆ Programa para el desarrollo de talento
- ◆ Management Engagement Circle
- ◆ Management Program



“Es fundamental la inclusión de los simuladores, porque gracias a ellos se consigue que el empleado sienta que realmente está en un entorno seguro.”

Scherezade Miletich | *Directora Área de Selección, Formación y Desarrollo de RRHH de Fujitsu*

Los tres programas están interconectados y se encargan de mantener un nuevo entorno de aprendizaje y desarrollo en materia de liderazgo, negociación, comunicación, gestión del tiempo o desarrollo de equipos.

Eso sí, para el correcto desarrollo de todos estos programas, Fujitsu lleva enfrentándose a cuatro grandes desafíos que son el reflejo de la evolución que experimentan las grandes compañías internacionales en el campo de la gestión del talento.

1. La llegada de nuevas generaciones

Fujitsu España cuenta con una plantilla de más de 1.700 empleados en la que conviven todo tipo de generaciones. Los llamados Millennials comparten funciones y responsabilidades con empleados que pertenecen a grupos de edad superiores a los 40 años.

Gestionar y formar a una plantilla en la que conviven generaciones radicalmente opuestas se convierte en el primer desafío del departamento de Recursos Humanos: ¿existe un modelo de formación capaz de enganchar y motivar a todos mis empleados?

2. Tres colectivos con necesidades completamente diferentes

El programa para el desarrollo del talento de Fujitsu tiene como foco dos grandes colectivos: los high potential y los key performance. Dos grupos con un abanico de necesidades, intereses y posibilidades completamente diferentes.

Los high potential destacan por tener un potencial de crecimiento dentro de la compañía, mientras que los key performance se definen por ser un personal vital en la organización, pero sin interés por evolucionar o asumir nuevos roles o responsabilidades.

Y a esto hay que unir la presencia de un tercer colectivo, los 180 managers de la compañía, con sus propias necesidades y circunstancias y que manejan tiempos diferentes para poder llevar a cabo su desarrollo en la organización.

Y es aquí donde surge el segundo gran desafío, ¿cómo seleccionar habilidades que puedan ser comunes para estos tres grupos tan diferenciados?



3. Una plantilla de gran dispersión geográfica

En compañías globales como Fujitsu, conseguir una formación homogénea en una plantilla de gran dispersión geográfica se convierte, de por sí, en un desafío mayúsculo.

Y es que, ha llegado un momento en el que la formación presencial ya no se convierte en una solución por sus altos costes y por la falta de disponibilidad horaria de los propios empleados.

Ante esta nueva realidad se plantea una nueva pregunta y un nuevo reto: ¿cómo generar 'engagement' con el programa y lograr al mismo tiempo que el empleado apueste por la gestión de su propio desarrollo?

4. Romper con lo establecido en formación

El gran objetivo del departamento de Recursos Humanos de Fujitsu ha pasado por ofrecer algo completamente revolucionario en la gestión y el desarrollo del talento. A través de la innovación, Fujitsu ha intentado romper con lo establecido y ofrecer nuevos espacios de formación para que el empleado pueda crear y definir su propio desarrollo en la organización.

Es decir, uno de los objetivos es lograr la autogestión del aprendizaje, entregando el destino de su crecimiento al propio empleado. Pero esta iniciativa genera la gran pregunta: ¿Cómo garantizar un aprendizaje efectivo cuando éste está en manos del propio empleado?

La solución: Programas de desarrollo + metodología game-based learning

Desde Fujitsu se definieron las siguientes soluciones para responder a sus cuatro grandes desafíos:

- ◇ Innovar en materia de formación
- ◇ Fomentar el autodesarrollo del aprendizaje
- ◇ Incluir acciones motivadoras
- ◇ Generar nuevos entornos de formación

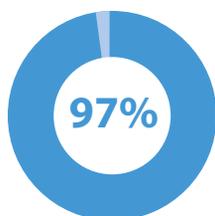
“Gracias a este tipo de herramientas generamos espacios en los que el empleado decide cómo quiere crecer, a qué velocidad y hacia dónde.”

Scherezade Miletich
Directora Área de Selección,
Formación y Desarrollo de RRHH
de Fujitsu

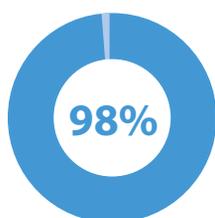
“Hemos buscado una solución que fuese motivadora y que además fomentase la autogestión, porque cada vez estoy más convencida de que cada uno debe gestionar su propio desarrollo.”

Scherezade Miletich | Directora Área de Selección, Formación y Desarrollo de RRHH de Fujitsu

RESULTADOS



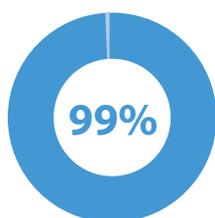
Ratio de finalización



Ratio de aplicabilidad



Evaluación media



Ratio de recomendación

Como solución, el departamento de RRHH optó por incorporar un modelo completamente innovador a sus tres programas de desarrollo: la metodología game-based learning de Gamelearn.

La metodología game-based learning se basa en la combinación de tres elementos (contenidos prácticos, simulador y gamificación) en un mismo formato: un videojuego. Y cada uno de estos tres elementos consigue garantizar cada una de las cuatro soluciones establecidas por Fujitsu:

- ◇ **Los contenidos con enfoque eminentemente práctico representan toda una innovación en materia de desarrollo en competencias.** Cada habilidad se convierte en un conjunto de herramientas, técnicas y estrategias que el empleado aprende en un entorno seguro y que después implementa en su vida laboral y personal.
- ◇ **Simuladores de negociación, gestión del tiempo y liderazgo** que generan nuevos entornos de aprendizaje. Al ser un entorno sin riesgo, el empleado incrementa su autoconfianza y establece su propio ritmo de desarrollo al enfrentarse a situaciones similares a la vida real.
- ◇ **Técnicas de gamificación que incrementan la motivación y el compromiso** del empleado con la formación, al convertir el aprendizaje en un reto personal y colectivo.

Estos tres elementos dan vida a un curso online en clave de videojuego, lo que consigue reducir los costes de formación por empleado en la misma proporción que incrementa la efectividad del aprendizaje.

Pero... ¿cómo medir esa efectividad del aprendizaje?

Resultados: La iniciativa formativa mejor valorada

Fujitsu ha establecido los siguientes indicadores para responder a esta pregunta:

Ratio de finalización

Desde el departamento de Recursos Humanos se ha hecho un gran hincapié en analizar la tasa de abandono. A través del ratio de finalización se consigue medir la eficacia de cada acción formativa.



Durante la última edición, el **ratio de finalización ha sido del 98%**, superando con creces los resultados obtenidos por otras acciones formativas.

Feedback Triskelion ApoloXI

Ratio de recomendación

Gracias a este indicador, el departamento de Recursos Humanos ha logrado medir el grado de satisfacción de sus empleados con respecto a una formación basada en videojuegos. Y el resultado obtenido ha sido aplastante, ya que **el 99% de las personas que han realizado esta formación recomienda** esta iniciativa, e incluso volverían a repetirla.

Feedback de participantes

Sin duda, el indicador clave. Mediante la técnica del semáforo ^{ver gráfica al margen} (el color rojo hace referencia a una valoración negativa, el amarillo representa el aprobado y el verde la excelencia), Fujitsu ha conseguido representar visualmente la evaluación de sus iniciativas formativas a partir del feedback recibido por sus empleados.

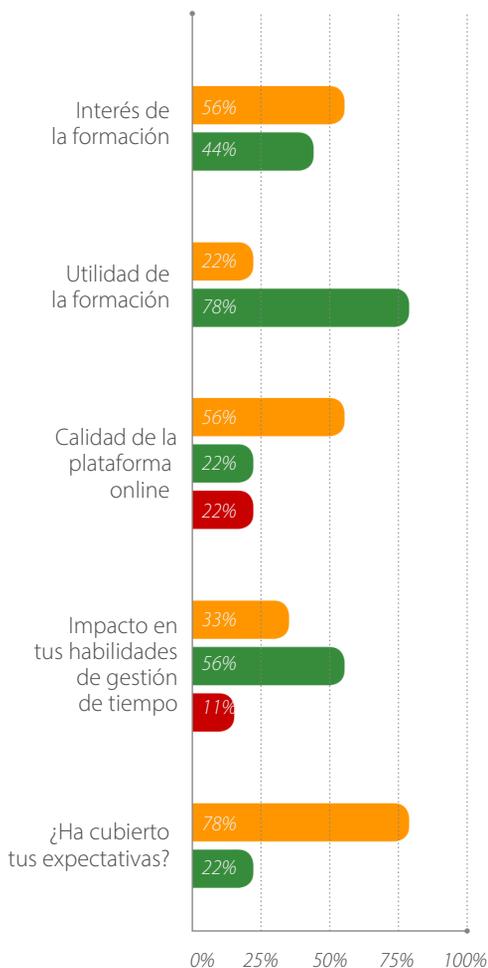
Y esto, traducido a números, se resume en una **valoración media de 9,8 sobre 10** y un **ratio de aplicabilidad de las habilidades aprendidas del 97%**.

Conclusiones

Fujitsu ha abierto un nuevo camino dentro de los programas formativos para el desarrollo y la gestión del talento. En su apuesta por innovar, ha logrado que el videojuego se convierta en una herramienta vital para conseguir abrir nuevos espacios de aprendizaje.

De esta manera, ha sentado las bases de un programa de desarrollo en habilidades en el que el empleado puede definir y crear su propio ritmo de aprendizaje, dándole la oportunidad de elegir.

Dentro de esta iniciativa, el videojuego se convierte en la herramienta más eficaz para garantizar el autoaprendizaje por parte del empleado y alcanzar un desarrollo eficiente en soft skills como el liderazgo, la negociación o la gestión del tiempo.



- Mucho
- Bastante
- Normal
- Poco
- Nada