

Los Primeros 60 Días

Una guía para transformar el onboarding y aumentar el compromiso de tus empleados

Leer más >>



 playmotiv





Nosotros

Playmotiv es el aliado perfecto para transformar tu onboarding en una experiencia memorable .

Nuestro enfoque combina creatividad, tecnología y datos para convertir cada incorporación en un verdadero comienzo de alto impacto.

01 El coste de la rotación

La rotación de personal es uno de los desafíos más costosos y frecuentes que enfrentan las organizaciones.

02 Rendimiento real-time

La capacidad de medir y mejorar el rendimiento en tiempo real se ha convertido en un factor clave.

03 Estrategia primeros 60 días

Una estrategia bien definida durante este periodo sienta las bases para una relación laboral sólida y productiva.

04 Logros y refuerzo

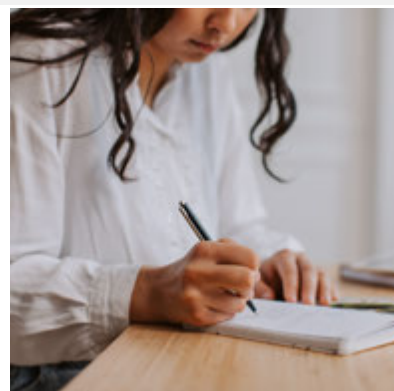
Reforzar comportamientos positivos desde el inicio es clave para generar impulso, confianza y compromiso.

05 KPIs & custom Coaching

Este enfoque integrado fortalece el acompañamiento, el aprendizaje y el compromiso en el equipo.

06 Casos de éxito

Compartimos las experiencias reales de empleados que han vivido la transformación que aporta la gamificación.



CAPÍTULO 01

El coste de la **rotación** **temprana**



El coste de la Rotación Temprana

LA ROTACIÓN EN LOS PRIMEROS 60 DÍAS PUEDE ALCANZAR EL 40% DE LAS BAJAS

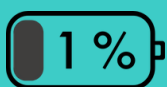
Cada renuncia prematura es una inversión perdida en selección y formación.

Lo mejor: **3 de cada 4 renunciaciones son prevenibles.**

La **gamificación aplicada al aprendizaje y al rendimiento** es una herramienta poderosa para abordar estos desafíos.

Descubre cómo transformar tu estrategia de onboarding, aumentar la retención y lograr que tus nuevos empleados se sientan parte del equipo desde el primer día.

Impacto en la productividad



Fuga de conocimiento



Pérdida de inversión en formación



Desmotivación del equipo



¿Por qué Gamificación?

TE MOSTRAMOS LOS PRINCIPALES BENEFICIOS



GAMIFICACIÓN + ONBOARDING

- Acelera la integración.
- Fomenta el engagement desde el día uno.
- Reduce la rotación temprana.
- Ofrece datos en tiempo real.
- Refuerza la cultura corporativa.

MICROLOGROS

- Refuerzan la motivación intrínseca.
- Reducen la ansiedad ante tareas grandes o desconocidas.
- Aumentan la tasa de finalización.
- Facilitan el aprendizaje continuo.
- Permiten personalización del ritmo.



MEJORA LA RETENCIÓN

- Genera conexión emocional.
- Refuerza el reconocimiento constante.
- Crea hábitos de aprendizaje sostenibles.
- Aumenta el sentido de progreso.
- Activa la motivación intrínseca y extrínseca.

CAPÍTULO 01

Rendimiento en tiempo real y gamificación



Motivación Intrínseca al Servicio del Talento

Pasos que generan beneficios para el aprendizaje:
microvictorias, grandes resultados

PASO 01

Microaprendizaje adaptativo: sesiones cortas que se repiten si el nivel de competencia es bajo.

PASO 02

Competencias reforzadas mediante juegos, misiones y retos.

PASO 03

Recompensas visibles: insignias, puntos y niveles que refuerzan la sensación de progreso.

¿QUÉ ES LA GAMIFICACIÓN MODERNA?

No se trata de convertir el trabajo en un juego, sino de proporcionar visibilidad en tiempo real del rendimiento, facilitando el reconocimiento de logros diarios.

Imagina un rastreador de pasos aplicado al desempeño laboral: cada KPI alcanzado se convierte en una pequeña victoria.



Caso real Cofidis

✓ INCREMENTA EL APRENDIZAJE

Tras gamificar la formación, se alcanzó un **92% de satisfacción** entre los participantes, evidenciando un mayor disfrute, involucramiento y valoración positiva del proceso de aprendizaje.

✓ REDUCE EL TIEMPO

Con la metodología gamificada, los tiempos de integración se redujeron **de 10 a 6 semanas**, gracias a un aprendizaje más dinámico, microsegmentado y motivador.

✓ AUMENTA EL ENGAGEMENT

La incorporación de **misiones, retos, tableros de clasificación y recompensas** visibles provocó un incremento del 60% en la tasa de finalización de módulos de capacitación.

✓ MEJORA EL RENDIMIENTO

Con la estrategia gamificada, el **75% de los nuevos empleados** alcanzó o superó los KPIs establecidos en sus primeras 8 semanas.



"La gamificación revolucionó nuestra formación: aumentamos la satisfacción, reducimos el tiempo de integración y fortalecimos el compromiso desde el primer día."

Actualmente, nuestros equipos están más comprometidos, alcanzan sus KPIs más rápido y contribuyen antes al éxito del negocio.

— María G., Responsable de Formación y Desarrollo

CAPÍTULO 02

Estrategia de los primeros 60 días



Nivel 0: El Pre-boarding

El pre-boarding gamificado inicia el compromiso emocional antes de que el colaborador entre en la oficina:

PASO 01

- **Video de bienvenida del equipo:** humaniza la marca desde el inicio.

PASO 02

Microcontenidos sobre cultura: conecta con los valores desde casa.

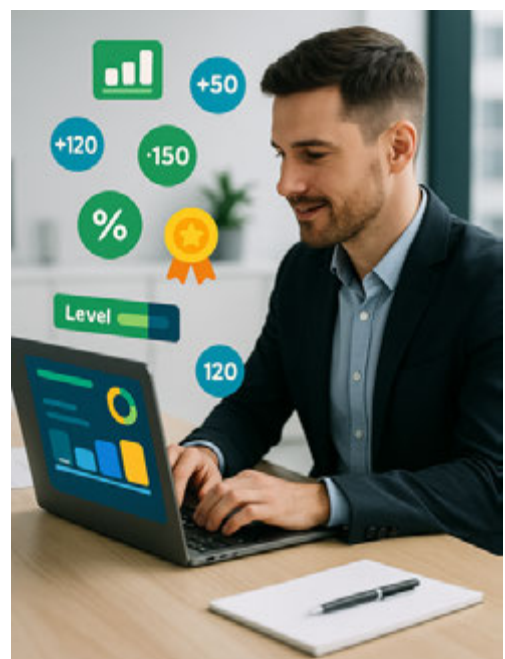
PASO 03

Simulaciones interactivas: primera experiencia con el rol.

EL VÍNCULO ANTES DEL PRIMER DÍA

Esta etapa, a menudo olvidada, es clave para reducir la incertidumbre, prevenir el abandono de ofertas y generar una primera impresión positiva que perdure.

Este enfoque no solo acelera la curva de adaptación, sino que también transforma al futuro empleado en un agente activo desde el principio.



Nivel 1: El Onboarding como Tutorial

DISEÑA EL ONBOARDING COMO UN VIDEOJUEGO: CADA PASO REFUERZA LA AUTOCONFIANZA

Transforma los primeros días laborales en una experiencia envolvente, clara y motivadora.

A evitar: **sesiones largas y teóricas.**
Sobrecarga de información inicial.

Lo mejor: **se favorece la retención de contenidos esenciales**

Los nuevos empleados avanzan a través de un recorrido estructurado por niveles, retos y recompensas que les permite **adquirir conocimientos clave de forma progresiva y divertida.**

Micro
aprendizaje



Desafíos



Inicio



Roleplays

CAPÍTULO 03

Logros rápidos y refuerzo del comportamiento



Construir confianza desde el primer día

El onboarding más efectivo es aquel que convierte cada pequeño avance en una señal de éxito.

Al integrar recompensas visibles y feedback constante, fortaleces el comportamiento deseado y mejoras la experiencia del nuevo empleado.

Tip: Logros rápidos como completar una misión o superar un quiz generan motivación inmediata y consolidan hábitos positivos desde el inicio.

PASO 01

Progresión gradual: Define metas alcanzables desde el primer día.

PASO 02

Celebración de logros: Usa medallas, notificaciones y rankings visibles.

PASO 03

Dashboards de avance: Visualiza el progreso en tiempo real.

PASO 04

Reconocimiento social: Fomenta el trabajo en equipo con retos grupales

CAPÍTULO 04

KPIs en Tiempo Real y Coaching Personalizado



KPIs Visibles + Feedback Constante

KPIs en tiempo real



Autoevaluación constante



Coaching personalizado



Encuestas de bienestar



Reconocimiento continuo

Cuando los objetivos están claramente definidos y al alcance de todos, se genera transparencia, enfoque y responsabilidad.

Al mismo tiempo, un flujo continuo de retroalimentación permite corregir el rumbo, reconocer avances y reforzar comportamientos clave, creando un entorno de mejora continua y alto compromiso.

Caso real Technal



KPIS EN TIEMPO REAL

"Ahora veo mis resultados al instante. Saber cómo estoy rindiendo durante el día me ayuda a tomar decisiones y ajustar mi ritmo. Antes esperaba una evaluación mensual, hoy mejoro cada hora." — Lorena M.



AUTOEVALUACIÓN CONSTANTE

"Me encanta poder ver mis propios progresos. Empecé a competir conmigo mismo, a romper mis propios récords. Siento que tengo el control de mi mejora." — Julián R.



COACHING PERSONALIZADO

"Cuando un indicador baja, recibo al momento una cápsula formativa. Eso me permite corregir rápido sin esperar una reunión con mi jefe. Me siento acompañado sin sentirme vigilado." — Vanesa T.



ENCUESTAS DE BIENESTAR

"Nunca pensé que una encuesta rápida pudiera evitar tanto desgaste. Gracias a ese sistema, mi equipo recibió ajustes justos en la carga de trabajo. Nos sentimos escuchados." — Cristina F.



"Ahora cada logro cuenta. Ganas puntos, medallas o una mención pública. Eso cambia el ambiente. Todos queremos participar y celebrar lo que hacen los demás."

Esto ha mejorado el clima laboral y fomentado la colaboración entre áreas. El último reto mensual generó una participación del 96% del personal operativo.

— David S., Responsable de Formación y Desarrollo

CAPÍTULO 05

Voces que Validan la Gamificación en el Onboarding



MARS

CLARA G. – SALES OPERATIONS SPECIALIST

"Con la formación tradicional, costaba mantener la atención de los nuevos empleados. Implementamos el aprendizaje gamificado y veo a mis equipos más comprometidos y proactivos. Compiten entre ellos por quién obtiene más insignias, ¡y eso ha fortalecido el trabajo en equipo!"

Impacto:

- **50% de aumento** en la retención de conocimientos.
- Mejora notable en el **clima laboral** durante el onboarding.

"Cuando empecé, me preocupaba sentirme perdida entre tantos procedimientos, pero el onboarding gamificado fue como jugar un videojuego: cada nivel me daba confianza para afrontar el siguiente reto. No solo aprendí más rápido, ¡sino que disfruté el proceso!"

Impacto:

- **100% de finalización** del curso de onboarding.
- **30% menos tiempo** invertido frente a la formación tradicional.



MAUREENE M. – FRONTLINE CAPABILITIES MANAGER



JAVIER M. – MODERNIZATION OFFERING MANAGER

"Entrar a una empresa nueva siempre es intimidante, pero el pre-boarding me ayudó a conocer al equipo antes de empezar. Llegué al primer día con menos nervios y más confianza en lo que me esperaba."

Impacto:

- **40% de reducción** en el estrés del primer día.
- Mayor conexión con la **cultura organizacional** antes de iniciar.



**Enghouse
Interactive**

**JOSÉ LUIS C. – RESPONSABLE
DE OPERACIONES**

"Desde que gamificamos el onboarding, noté una mejora radical en el compromiso de las nuevas altas. Los primeros días ya no son un período de incertidumbre, sino una etapa dinámica, clara y motivadora.

Los empleados comienzan con objetivos pequeños, reciben recompensas visibles y entienden su progreso en tiempo real. Eso ha reducido la rotación temprana en un 35% y acelerado su curva de productividad."

"La gamificación nos permitió transformar la formación en una experiencia atractiva y escalable. Las misiones, los retos y las insignias no son solo juegos: son herramientas que refuerzan habilidades clave y crean hábitos sostenibles.

Gracias a esta metodología, hemos logrado un 100% de finalización en módulos críticos y detectamos de inmediato quién necesita refuerzo, lo que hace nuestro coaching mucho más eficiente."



**DIEGO M. – DIRECTOR OF
CUSTOMER SUPPORT**

"Para mí, el mayor valor de la gamificación ha sido su impacto en la retención del talento. No solo integramos mejor a los nuevos empleados, sino que ahora tenemos un proceso más humano, más ágil y más medible.

Vemos cómo el entusiasmo inicial se sostiene más allá del onboarding, y eso se refleja en nuestras encuestas de clima, que han mejorado notablemente desde que aplicamos esta estrategia."

Grupo  Planeta

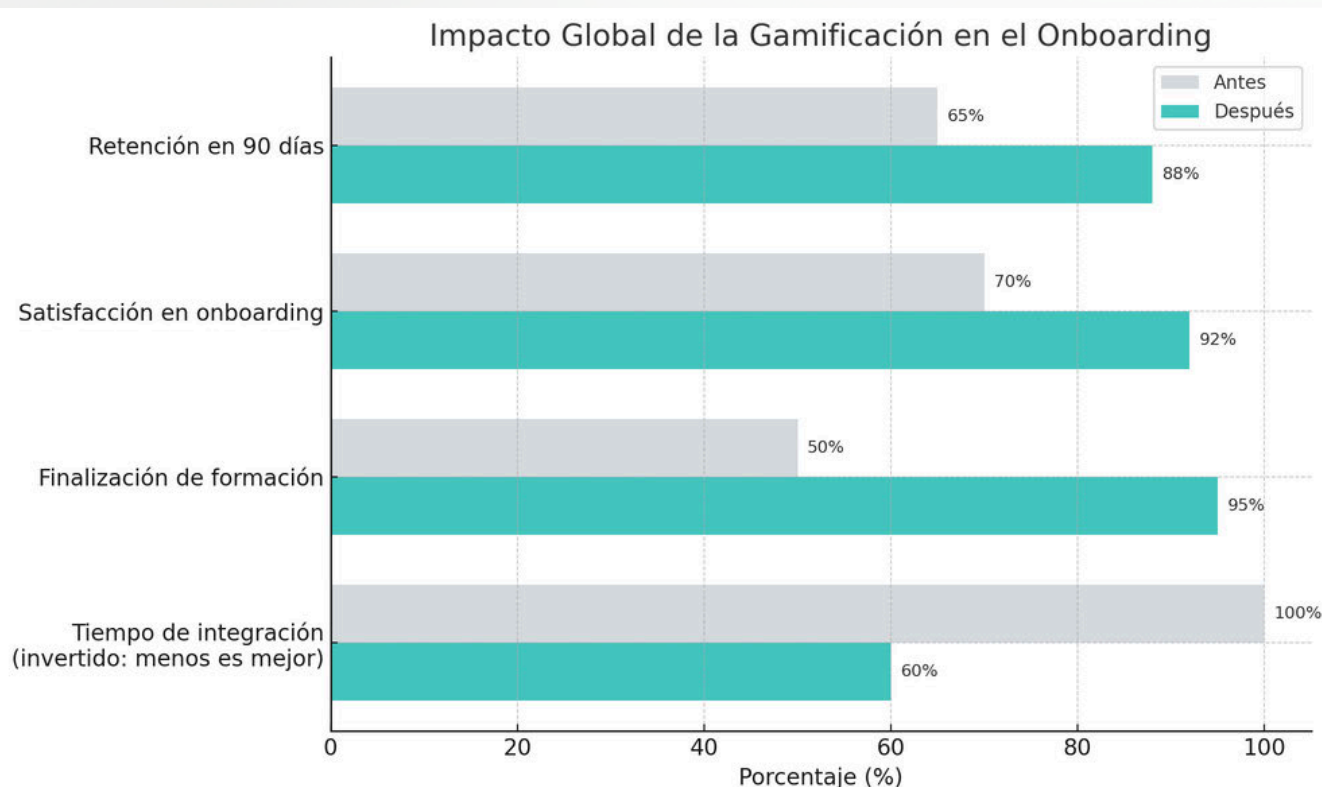
**NACHO R. – DIGITAL
MARKETING MANAGER**

Impacto Global de la Gamificación en el Onboarding

Comparativa de resultados antes y después de implementar una estrategia gamificada en los primeros 60 días.

Tradicional	Gamificado
Largas sesiones teóricas	Microcontenidos dinámicos
Feedback diferido	Feedback continuo
Evaluación final única	Progreso visible (puntos, niveles)
✓ ✓	✓ ✓

Comparativa de Estrategias de Onboarding



Aspectos generales

ASPECTO	FORMACIÓN TRADICIONAL	GAMIFICACIÓN
Formato	Clases magistrales, documentos largos, vídeos extensos	Microaprendizaje, retos, juegos interactivos
Participación del empleado	Pasiva (escucha o lectura)	Activa (interacción constante con contenido y colegas)
Motivación	Extrínseca (certificados, evaluaciones)	Intrínseca y extrínseca (logros, recompensas, competición)
Feedback	Al final del curso	Inmediato y continuo
Flexibilidad	Limitada (horarios y formatos fijos)	Alta (contenido adaptativo, accesible en cualquier momento)
Personalización	Generalizada para todos	Adaptada al ritmo y nivel de cada participante
Experiencia de usuario	Puede ser monótona o repetitiva	Divertida, desafiante y dinámica

Resultados esperados

INDICADOR	FORMACIÓN TRADICIONAL	GAMIFICACIÓN
Tasa de finalización	30% - 50%	80% - 100%
Retención del conocimiento	20% - 40%	60% - 80%
Satisfacción del empleado	Moderada	Alta (92% o superior)
Tiempo de integración (onboarding)	Prolongado	Hasta 40% más rápido
Nivel de compromiso	Bajo a medio	Alto
Interacción entre compañeros	Escasa	Promovida (competencias y logros en equipo)

Conclusión: Más Allá de la Formación, Una Cultura de Compromiso

El onboarding no es un trámite.
Es el primer paso para construir
equipos fuertes, motivados y
conectados.

"Comparar la formación
tradicional con la
gamificada no es solo
una cuestión de
método, sino de
impacto.

Las organizaciones que
adoptan experiencias
más interactivas y
personalizadas no solo
mejoran el aprendizaje,
sino que transforman
su cultura desde el
primer día."

[Solicita una demo >>](#)

 playmotiv

