



GUÍA METODOLÓGICA

E&D Knowledge Consulting, Lda.



E&D
Knowledge
Consulting



HANSE-PARLAMENT
Network for Small and Medium Enterprises

PROYECTO N.º: 2020-1-RO01-KA204-079799

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que solo reflejan las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser considerada responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



Cofinanciado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea

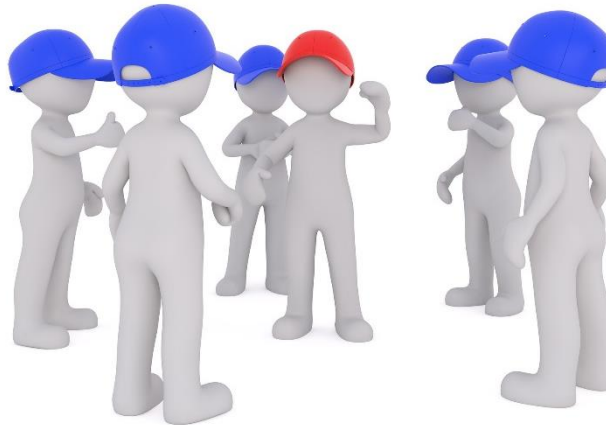
Tabla de Contenidos

<i>Guía metodológica de WINN</i>	2
1. <i>Objetivos del Proyecto WINN y de su metodología</i>	2
2. <i>Hábitos y el marco de entrenamientos WINN</i>	4
3. <i>Enfoque de WINN</i>	6
4. <i>¿Cómo puedo usar la aplicación WINN como educador?</i>	8
5. <i>Anexos</i>	10
<i>Guía metodológica de la herramienta de personalización de WINN</i>	10
5.1. <i>Justificación y desarrollo de la herramienta de personalización WINN</i>	10
5.2. <i>La herramienta de personalización WINN</i>	12
5.3. <i>¿Cómo uso la herramienta de personalización WINN?</i>	13

Guía metodológica de WINN

1. Objetivos del Proyecto WINN y de su metodología

Actualmente, la competitividad de las empresas depende en gran medida de su capacidad de innovación. Especialmente las PYME de la industria no tecnológica luchan por establecer capacidad de innovación y fomentar la cultura de la innovación. En las PYME, la innovación y los procesos de innovación dependen en gran medida del empresario¹. Es el papel del líder establecer y cultivar un entorno de trabajo que abarque el pensamiento poco ortodoxo y su aplicación dentro de una cultura altamente inclusiva que agrupa a todos los empleados (independientemente de sus posiciones) para contribuir a la innovación. Dicha cultura es necesaria para competir con éxito en mercados definidos por un cambio rápido, independientemente de la industria. Por lo tanto, para competir con éxito en el mercado moderno, los líderes de las pymes deben comprender la relevancia de la innovación inclusiva y ser capaces de cultivar un entorno pro-innovador dentro de sus organizaciones. Adoptar eficazmente la innovación como valor y actividad dentro de una organización depende de los comportamientos cotidianos: ¿Cómo interactúan las personas? ¿Qué hacen cuando a alguien se le ocurren nuevas ideas? ¿Cómo reaccionan a errores, fracasos o éxitos propios u otros? ¿Cambian los comportamientos cuando hay líderes? etc.



Fuente: [Pixabay.com](https://www.pixabay.com)

En ese ámbito, es el papel del líder asegurarse de que las personas se sientan seguras para participar en la innovación, ya que requiere tomar riesgos, exponerse y salir de la zona de confort. Los objetivos innovadores de los líderes incluyen, entre otros, permitir al equipo resolver problemas (en lugar de microgestionar), asegurarse de que no haya dobles estándares dependiendo

¹ Zucchella, A. & Siano A. (2014), Internationalization and Innovation as Resources for SME Growth in Foreign Markets, *International Studies of Management & Organization*, 44:1, 21-41

de la jerarquía, el sexo, el departamento, etc., fomentar la colaboración y activar los recursos de conocimiento de todos los empleados. A pesar de la asociación común de líderes innovadores como brillantes genios inspiradores, liderar la innovación se trata de la seguridad de la construcción, las colisiones, el sentido de pertenencia y la dirección. Los líderes pro-innovadores trabajan como facilitadores y aprovechan el potencial de sus equipos al proporcionar las herramientas adecuadas². Eso requiere una mentalidad adecuada, autenticidad, conocimiento profundo de su equipo y reconocimiento por el valor de los empleados, superando los sesgos personales y organizacionales y otros ajustes cognitivos y conductuales. Por lo tanto, para preparar a los líderes para introducir y fomentar la innovación inclusiva, el proyecto WINN ofrece un programa único de desarrollo de capacidades personales que busca ayudar a los líderes a estar mejor preparados para construir un entorno y organizaciones innovadores. La metodología WINN y las herramientas desarrolladas para ofrecerla tienen como objetivo ayudar a los directivos de las pymes a ajustar sus comportamientos y creencias que son cruciales para la cultura de la innovación inclusiva. Con este fin, tiene como objetivo específico la definición de hábitos/rutinas para el cambio (IO1 — metodología de personalización WINN) y del mecanismo específico para hacerlo (IO2/IO3 — WINN Prácticas y libro de herramientas). Para obtener los objetivos generales, la Metodología WINN Prácticas se ha desarrollado con una fuerte integración de los entrenamientos con herramientas de apoyo (IO3) y la Metodología de Personalización (IO1) en mente, y teniendo en cuenta los requisitos específicos de la aplicación móvil como forma de entrega a los usuarios objetivo.



En este documento te ayudaremos a entender la metodología detrás de los entrenamientos WINN y la aplicación móvil. Esto le ayudará como educador de adultos o como agente que trabaja en apoyo a las pymes o el emprendimiento para comprender cómo puede utilizar los resultados del Proyecto WINN en su trabajo, o adaptar el enfoque WINN a su trabajo.

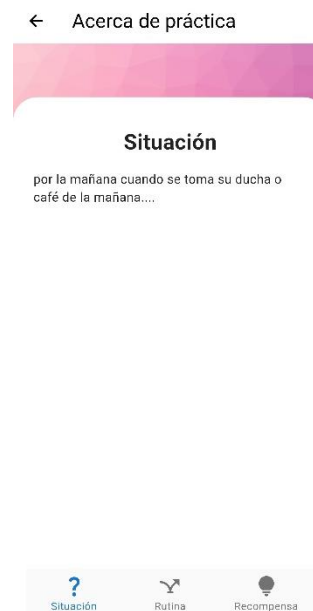
² Coyle, D. (2019), El Código de Cultura: Los secretos de los grupos altamente exitosos, Cornerstone, Londres, Reino Unido

2. Hábitos y el marco de entrenamientos WINN

Si bien la lógica dicta que nuestras decisiones cotidianas deben tomarse en base al análisis de diferentes factores e información disponible, en realidad más del 40 % de nuestras acciones diarias no son decisiones reales, sino hábitos³. Los hábitos pueden ser negativos, así como positivos. Surgen, ya que nuestro cerebro está constantemente buscando formas de permitirnos dejar de pensar en comportamientos básicos y ahorrar el esfuerzo para maximizar nuestra capacidad de procesar tareas más complejas. *Los hábitos son las decisiones que todos tomamos deliberadamente en algún momento, y luego dejamos de pensar, pero seguimos haciendo, a menudo todos los días*⁴. Conseguir hábitos correctos, en alineación con objetivos específicos, puede conducir a aumentos de eficiencia relevantes a nivel individual y organizativo. Para crearlos o cambiarlos, sin embargo, es necesario un mecanismo específico que corresponda a la forma en que se desarrollan.

Los hábitos son una forma del cerebro para lidiar con la incertidumbre. Cuando se produce incertidumbre en nuestra vida, el cerebro busca señales familiares para decidir qué se debe hacer en respuesta a las circunstancias en cuestión. Busca algo — una punta/un desencadenante que sugerirá qué patrón de comportamiento o reacción a las circunstancias a aplicar. Por lo tanto, el desarrollo de hábitos se basa comúnmente en un bucle centrado en 3 elementos específicos⁵:

1. Una señal: un disparador diseñado para decirle al cerebro que es un momento para implementar una reacción/procedimiento/rutina específica.



³ Duhigg, Ch. (2019), El poder del hábito: Por qué hacemos lo que hacemos en la vida y los negocios., Random House USA Inc.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

2. La rutina/reacción — reacción automática/respuesta a la señal, que puede ser física, así como emocional o mental.

← Acerca de práctica

Rutina

- Piensa «qué es lo único que voy a hacer de manera diferente?»
- Elige un hábito/patrón simple que tengas a lo largo de tu día y cámbialo.
- Comience con algo simple: tome un medio diferente de comunicación para el trabajo, es decir, tome una bicicleta o un tren en lugar de un automóvil, mueva la posición de su escritorio o trabaje desde otro espacio en su oficina. Hay innumerables maneras de introducir cambios en tu vida a diario: comprar algo que nunca comprarías, presentarte a alguien nuevo, probar una nueva receta (si no es algo que normalmente harías) pedir un descuento o hablar con un extraño, probar nueva comida, una nueva dieta o un nuevo pasatiempo, leer algo que normalmente no leerías y obtener una nueva perspectiva o tomar un periódico en lugar de ver noticias en la televisión, dormir en una habitación diferente, cambiar tu forma de ser gente genial... ¡las opciones son innumerables! Todos los días haces algo diferente...

? Rutina

Situación Rutina Recompensa

3. La recompensa es una marca distinta, que permite al cerebro notificar que el bucle de hábito ha terminado y es hora de salir de este modo automático, pero también que proporcionará a su cerebro información sobre si vale la pena recordar el bucle en particular. La recompensa puede ser física, psicológica o emocional. Pero necesita ser claramente definido, asociado con la rutina específica y relevante para el individuo.

← Acerca de práctica

Recompensa

- Cambio de rutina que puede contribuir a tu felicidad,
- Mayor facilidad para hacer cambios en tu vida,
- Obtener nuevas experiencias y perspectivas,
- Sensación de libertad relacionada con la eliminación de sus restricciones de rutina diaria,
- Mayor satisfacción al experimentar cómo puede impactar su vida incluso a través de pequeños cambios.

? Rutina

Situación Rutina Recompensa

El hábito se creará a lo largo del tiempo como resultado de la repetición que creará la anticipación de la marca final («la recompensa») en nuestro cerebro. Tales bucles de hábitos están presentes en múltiples formas en nuestra vida cotidiana.

Por ejemplo, 1. una señal: su compañero estornuda, 2. La rutina/reacción — dices ‘Jesús’, 3. La recompensa: tu compañero te da las gracias o te sonríe (recompensa social).

Después de que se establezca un hábito, nuestro cerebro anticipa automáticamente la sensación de «alegría»/positiva asociada con la recompensa, lo que lleva a un deseo específico de este sentimiento tan pronto como aparezca la señal específica. Es por eso que los hábitos son tan poderosos, pero también por qué el establecimiento y la consistencia con respecto a la ocurrencia de «la recompensa» es esencial para la creación de hábitos.

Si bien los hábitos, ya sean malos o buenos una vez establecidos, no pueden ser completamente erradicados, los malos hábitos pueden ser reemplazados por buenos. Cambiar un mal hábito es más fácil de implementar si hay algo familiar al principio y al final. Por lo tanto, si está buscando reemplazar un hábito existente por uno mejor, en lugar de crear un nuevo hábito complementario a los demás, debe basarse en cambiar la respuesta al desencadenante, en lugar de en el esfuerzo por rediseñar el bucle de hábitos general.

En términos prácticos, si estamos buscando rediseñar un hábito, el enfoque más deseado debe:

- Use la misma señal que el hábito que queremos sobrescribir o ajustar,
- Proporcionar la misma recompensa, pero
- Cambia la rutina/reacción.

3. Enfoque de WINN

Teniendo en cuenta el objetivo específico de WINN de desencadenar cambios cognitivos y de comportamiento entre empresarios y gestores de pymes que podrían mejorar su eficacia en el fomento de la innovación en sus organizaciones, la metodología WINN busca iniciar un cambio sostenible en el comportamiento de los participantes. Su objetivo es hacerlo ofreciendo orientación en el desarrollo de hábitos saludables relevantes para el ámbito de la innovación, ya sea iniciar un comportamiento relevante que ayude a que los miembros del equipo gestionado se sientan interesados en contribuir a la innovación y sentirse seguros para hacerlo, o superar un mal hábito que podría hacer que el entorno de trabajo sea hostil a la colaboración y la innovación.

Para seleccionar las áreas clave que deben abordarse, el equipo de WINN realizó primero las necesidades y el análisis del estado de la materia para identificar posibles opciones, seguida de una investigación de campo con los expertos para obtener asesoramiento experto y perspectiva local con respecto a los resultados de la investigación (para más detalles véase la herramienta de metodología de personalización de WINN). A saber, después de la investigación de WINN, se han seleccionado seis áreas específicas conductuales y cognitivas críticas para un liderazgo efectivo para la innovación como enfoque WINN:

1. Mentalidad de innovación,
2. Inteligencia emocional y empatía,
3. Estilo de liderazgo,
4. Comportamientos colaborativos,

5. El pensamiento crítico,
6. Superar los sesgos en el proceso de toma de decisiones.

En cada una de las áreas, se ha ofrecido a los usuarios la oportunidad de trabajar en 12 prácticas relacionadas con la clave para la cultura que apoya los comportamientos/habilidades de innovación. Cada rutina/práctica sigue la señal lógica — rutina — recompensa.

1. CIE: definir cuándo, en qué circunstancias, con qué frecuencia o cualquier otra circunstancia en la que se debe establecer un bucle de hábitos.

Las señales se derivan de una serie de factores diversificados:

- a. Ubicación — ¿Dónde? (es decir, sentado en su escritorio)
 - b. Hora — ¿Cuándo? (es decir, a las 11, 1 hora después del almuerzo o antes de iniciar su computadora)
 - c. Estado Emocional — ¿Cuál es tu estado emocional? (es decir, cuando sientes que pierdes interés/te aburres)
 - d. Otras personas — ¿Quién más está cerca? (es decir, cuando te encuentras con tu compañero de equipo en el pasillo, o mientras estás cerca de los miembros de la junta...)
 - e. Inmediatamente anterior a la acción — ¿Qué acción precedió a la rutina? (es decir, después de abrir un correo electrónico/después de la presentación de su empleado...)
2. La rutina — definir lo que debe suceder, lo que la persona debe hacer, cómo debe comportarse la persona.
 3. La(s) recompensa(s) — un beneficio claramente definido que puede ser relevante para motivar al usuario a participar repetidamente en la rutina. Se proponen diferentes tipos de recompensa dentro de los entrenamientos WINN. Puede ser una recompensa física, psicológica o emocional que se asociará específicamente con esta rutina en particular.

Puede adoptar la forma de una simple recompensa emocional, es decir, el orgullo de la mejora, la satisfacción de un trabajo bien hecho o uno psicológico, como una tranquilidad después de tratar un problema o una liberación de tensión después de lidiar con un conflicto; una recompensa social, es decir, una mejor relación con un compañero/empleado, una sonrisa o permitirse un descanso para charlar con un amigo después de un trabajo bien hecho; una auto-recompensa, es decir, un corto paseo por un cambio de escenario, un descanso para leer un diario favorito o consultar su blog favorito, café u otra delicia, o puede ser tan simple como una marca en una lista de verificación, etc.

Como diferentes personas pueden reaccionar a diferentes recompensas, se ha propuesto una gama de recompensas para ser probadas por el usuario y seleccionadas en cada etapa de experimentación individual. Como persona que apoya el compromiso de los usuarios finales en el uso efectivo de la aplicación WINN, es relevante explicar a sus partes interesadas que

las recompensas se pueden ajustar individualmente a cada persona y las que se ofrecen dentro de las opciones de solución WINN son solo algunas posibilidades. El bucle de hábitos será eficiente solo si el cerebro del usuario considera la recompensa lo suficientemente relevante como para recordar el bucle para el futuro.

Cada una de las 60 prácticas compuestas por cue-rutina-recompensa se completa con una lectura corta que ayudará al usuario a comprender mejor lo que debe hacer y con un breve cuestionario que ayudará al usuario a verificar si entendió correctamente qué y cómo se debe hacer. Tal combinación de práctica y kit de herramientas correspondiente a una rutina específica se ha nombrado dentro del enfoque WINN un entrenamiento, para subrayar la necesidad del usuario de aplicarlo regularmente en la actividad profesional, para alcanzar un efecto realista. Además, en los entrenamientos seleccionados, el usuario encontrará un video instructivo para ayudarlo con su progreso.

Con un total de 72 entrenamientos, el programa WINN ofrece un enfoque de desarrollo a largo plazo, que se puede ajustar a las necesidades y preferencias individuales de cada usuario. La aplicación móvil ofrece la oportunidad de evaluar las necesidades individuales y seguir un conjunto de entrenamientos definidos automáticamente, correspondientes a las áreas más débiles del usuario identificadas en el proceso de evaluación en todas las 6 áreas temáticas de WINN (para más detalles, véase la Metodología de personalización de WINN IO1 en el anexo). Alternativamente, el usuario puede optar por seguir el conjunto general de entrenamientos. Cualquiera que sea la opción que el usuario seleccione tendrá la opción de ajustar el programa de acuerdo a sus propias necesidades:

- al optar por omitir una práctica específica si no es relevante o si ya es un hábito de una persona eligiendo «Marcar como completado» para ese entrenamiento específico;
- guardar una práctica para más adelante, si la práctica no puede aplicarse en un día determinado o si el usuario desea volver a la práctica en el futuro, mientras continúa con las siguientes prácticas: «Guardar práctica»;
- o siga repitiendo la práctica hasta que se sienta cómodo con el comportamiento/habilidad — «Repetir esta práctica».

Mira el video para aprender a usar la aplicación WINN:

Link: https://youtu.be/F6Bh1n_aP3g

4. ¿Cómo puedo usar la aplicación WINN como educador?

Si usted es un educador/formador o una persona involucrada en el apoyo a los gerentes de PYME, puede ayudar a los líderes de las organizaciones con las que está trabajando a estar mejor preparados para fomentar la innovación simplemente informándoles sobre la aplicación WINN, explicándoles por qué trabajar en el cambio de comportamiento es relevante para el éxito de su organización y cómo la aplicación puede ser útil en el proceso, explicándoles cómo usarla y alentándoles a hacerlo regularmente. Usted puede simplemente

1. comparte con ellos los códigos QR a continuación:



2. Pídales que busquen la 'WINN' en la App Store o Google Play, o
3. Accede a él desde:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=eu.dcnnet.winn>

<https://apps.apple.com/app/winn-tool-for-sme-managers/id1630544920>

Si trabaja con otros grupos destinatarios, es decir, profesionales, empresarios, estudiantes que buscan convertirse en líderes en el futuro, puede buscar curar un camino para sus necesidades individuales, simplemente analizando todas las prácticas ofrecidas y asesorándoles en la selección de prácticas específicas que les serán útiles dentro de la aplicación y guiándolos a través del proceso de descarga y uso de la aplicación de manera individual.

5. Anexos

Guía metodológica de la herramienta de personalización de WINN

5.1. Justificación y desarrollo de la herramienta de personalización WINN.

Las características, habilidades, creencias y comportamientos individuales son de gran relevancia para la capacidad de cualquier persona para contribuir a la innovación y fomentarla. Como cada persona es diferente y ha sido moldeada por factores culturales, educativos y sociales diversificados en diferentes áreas y períodos de la vida, permitir un cambio de comportamiento que mejore la capacidad de uno para fomentar la innovación requiere la personalización del enfoque de desarrollo de las necesidades individuales. Requiere centrarse en áreas específicas de desarrollo o reeducación que son:

- I/relevante para la capacidad de fomentar la innovación,
- II/responde a las necesidades individuales del usuario.

Para garantizar, en primer lugar, que la solución WINN se centrara en los ámbitos pertinentes para la capacidad de fomentar la innovación, en el marco del trabajo inicial sobre la herramienta de personalización de WINN, se llevó a cabo una investigación en dos fases que abarcaba la investigación de cuestionarios y entrevistas con expertos para validar los supuestos iniciales sobre las áreas de importancia clave para la preparación de los gestores de pymes para fomentar la innovación. Siguiendo los resultados de la investigación (ver el informe de investigación para obtener detalles [ENLACE A LA INVESTIGACIÓN](#) incluido después de su publicación en WEB), y sobre la base de los comentarios recibidos de expertos y gerentes de pymes, se ajustaron los supuestos iniciales sobre las áreas que son de importancia clave para la capacidad de fomentar la innovación entre los gestores de pymes.

La estructura inicial del enfoque de la solución WINN, que abarcaba 6 áreas:

1. mentalidad
2. inteligencia emocional,
3. estilo de liderazgo,
4. comportamientos de colaboración,
5. empatía, y
6. cómo superar los sesgos en el proceso de toma de decisiones,

fue ajustado. La estructura ajustada a los comentarios de las principales partes interesadas que se aplicó a través de la solución WINN, incluida la metodología y herramienta de personalización de WINN, abarca todos los aspectos relevantes de estas 6 áreas:

1. Mentalidad de innovación,
2. Inteligencia emocional y empatía,
3. Estilo de liderazgo,
4. Comportamientos colaborativos,

5. El pensamiento crítico,
6. Superar los sesgos en el proceso de toma de decisiones.

De esta manera, la asociación introdujo el pensamiento crítico en la mezcla, ya que los encuestados señalaron que también era una capacidad crítica para que los líderes de las pymes fomentaran la innovación, así como abordó la preocupación por las posibles superposiciones en los comportamientos relacionados con la inteligencia emocional y la empatía dentro del programa. Tras la definición final de las áreas a tratar, el desarrollo de la herramienta de personalización que permitiría evaluar las necesidades individuales de ajuste de comportamiento de cada usuario se llevó a cabo junto con el desarrollo de los entrenamientos WINN. Para ello, cada uno de los socios responsables de desarrollar un módulo específico también ha desarrollado un conjunto de preguntas/desafíos de evaluación basados en la siguiente lógica:

- Para cada área, se ha desarrollado un conjunto de 4 preguntas/desafíos, donde cada pregunta/desafío está vinculada a 3 entrenamientos en el área/tema asignado a ese compañero.
- Las preguntas presentan una mezcla de preguntas de prueba simples con preguntas de pensamiento relacionadas con problemas o situaciones realistas en el entorno de las PYME para equilibrar la necesidad de mantener la herramienta simple, pero evaluando de manera realista el punto de partida de los gerentes.
- Cada respuesta vale entre 0 y 10 puntos y el valor de las respuestas varía de forma flexible dentro de esos corchetes para reflejar lo más cercano posible el impacto realista de diferentes decisiones/comportamientos en lugar de asignar el valor arbitrario artificial a todas las preguntas a lo largo de la evaluación (por ejemplo, mientras que en la pregunta 1 la segunda mejor respuesta puede valorar 8 puntos, en la pregunta 2 puede valorar 6 o 5).

Cuadro 1. Resumen del enfoque de personalización con un ejemplo.

Área	Q1	Q2	Q3	Q4	Resultado:
	<p>Cuando tu empleado te informa de un error, tu reacción más natural es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. X (0 puntos) 2. Y (4 puntos) 3. Z (7 puntos) 4. ABC (10 puntos) 	<p>Mira el conjunto de imágenes y elige la que mejor se adapte a tu relación/proximidad con los empleados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A — 0 puntos 2. B — 3 puntos 3. C — 7 puntos 4. D — 10 puntos 	<p>Cuando estoy tomando decisiones gerenciales, primero siempre analizo la información basada en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mis experiencias pasadas, 2. Las opiniones de los demás, 	<p>Rellene los espacios vacíos con las palabras correctas:</p> <p>Puntos 0-10</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados en % para el área general para la comparación entre áreas y organizarlas desde el peor rendimiento hasta el mejor rendimiento. 2. Ordenar preguntas dentro de esta área desde las más

			3. Previsiones futuras, 4. Tendencias actuales.		relevantes para el usuario hasta las menos relevantes...
Prácticas conexas	1 4 6	3 7 11	2 5 9	8 10 12	

5.2. La herramienta de personalización WINN

La herramienta de personalización WINN es una herramienta de evaluación inicial implementada dentro de un entorno móvil que permite a cada usuario comprobar su punto de partida con respecto a los comportamientos/habilidades requeridas para fomentar la innovación en las 6 áreas abordadas por el programa WINN en general:

1. Mentalidad de innovación,
2. Inteligencia emocional y empatía,
3. Estilo de liderazgo,
4. Comportamientos colaborativos,
5. El pensamiento crítico,
6. Superar los sesgos en el proceso de toma de decisiones.

A través de una interfaz simple y fácil de usar, los gerentes de PYME tienen la oportunidad de probar su disposición para fomentar la innovación. A partir de un conjunto de preguntas de pensamiento y preguntas relacionadas con sus comportamientos y habilidades dentro de las 6 áreas, la Herramienta de personalización WINN define el punto de partida de cada usuario y la ruta de desarrollo individual recomendada.



The screenshot shows the WINN app interface. On the left, a vertical menu includes options: 'Antes de que empieces', 'Evaluación' (highlighted with a blue arrow), 'Plan de entrenamiento', and 'Sobre App'. Below this is a footer with the Erasmus+ logo and text: 'Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union' and 'El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido que refleja...'. On the right, a results screen titled 'Resultados de la ...' shows two sections: 'Estilo de liderazgo' with a score of 70% and 'Comportamientos colaborativos' with a score of 0%. Each section lists specific skills or actions, such as 'Crear Una Atmósfera Conversacional Positiva' and 'FOMENTAR LA COLABORACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS DE MÁS EDAD Y LOS MÁS JÓVENES'.

¿Cómo se diseña la herramienta de personalización WINN? La herramienta está estrechamente vinculada con las Prácticas de WINN y dirige al usuario hacia la ruta de desarrollo más relevante para ellos a través de la vinculación de sus respuestas a preguntas/desafíos específicos. Cada área se prueba por separado, y las respuestas individuales determinarán los entrenamientos sugeridos.

En términos técnicos, la herramienta se compone de un conjunto de preguntas, 4 para cada una de las 6 áreas temáticas integradas en la aplicación como interfaz de usuario. Al inicio de la evaluación, se compone una matriz de 6x4 llena de cero para cada usuario de la aplicación. Cuando el usuario responde a las 24 preguntas (4 de cada categoría), esta matriz se actualiza. Las 24 preguntas a las que el usuario está expuesto han sido diseñadas específicamente para permitir que la aplicación WINN ofrezca la ruta de desarrollo individual que se recomienda a un usuario, basada en la evaluación de las necesidades individuales.

Sin embargo, como la asociación WINN reconoció que las necesidades pueden diferir aún más según el sector, el tipo de empresa o incluso el estilo de trabajo en evolución (por ejemplo, no todos los gerentes de PYME trabajan con sus equipos diariamente y el trabajo híbrido o remoto se vuelve más popular, lo que hace que algunas interacciones diarias no sean aplicables en un día determinado o para una empresa o gerente específico) se ha implementado una metodología de personalización individual en la fase de desarrollo de la aplicación WINN. Permite a cada individuo posponer, cerrar o almacenar los entrenamientos más relevantes en función de las necesidades individuales. Gracias a la inclusión de estas opciones («Marcar como completada», «Guardar práctica», «Repetir esta práctica» — ver detalles en la sección 3 de la Guía Metodológica — «Enfoque WINN»), la ruta WINN se puede ajustar aún más para responder a la realidad de cada usuario individual.

5.3. ¿Cómo uso la herramienta de personalización WINN?

Si usted es un educador/formador o una persona involucrada en el apoyo a los gerentes de PYME, puede utilizar la Herramienta de personalización de WINN dentro de la aplicación WINN para ayudarlos a iniciar el proceso de cambio de comportamiento para liderar la innovación dentro del programa WINN. Anímelos a descargar la aplicación y pasar por la herramienta de evaluación para obtener acceso a las Prácticas y al libro de herramientas de WINN que se adaptarán automáticamente a su punto de partida individual. Usted puede simplemente:

1. Comparte con ellos los códigos QR a continuación:

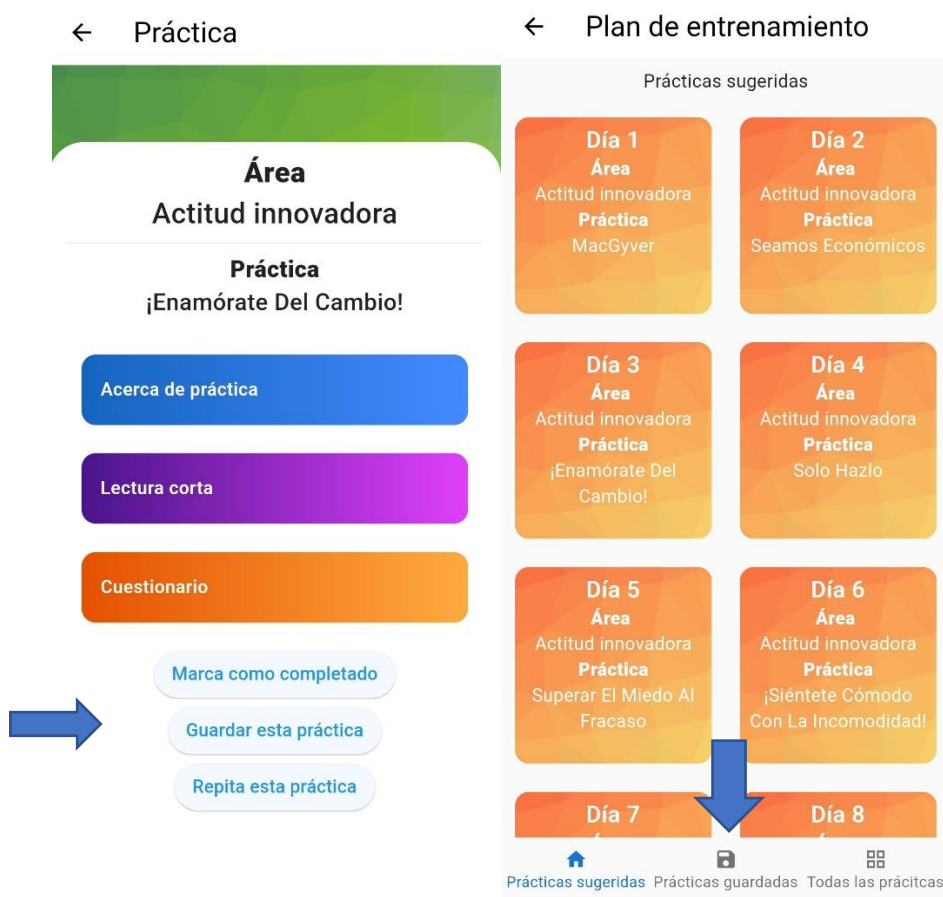


2. Pídale que busquen la 'WINN' en la App Store o Google Play, o
3. Pídale que accedan a la aplicación a través de los enlaces:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=eu.dcnnet.winn>

<https://apps.apple.com/app/winn-tool-for-sme-managers/id1630544920>

Como educador y formador, también puede utilizar la Metodología y Herramienta de Personalización de WINN para evaluar el punto de partida de la preparación para liderar la innovación de sus partes interesadas y, en base a sus respuestas y prácticas propuestas por la aplicación móvil de WINN, les ayuda a seleccionar entrenamientos específicos que mejor se adapten a sus necesidades individuales. Para eso, abra la aplicación WINN, pídale a las partes interesadas que respondan a las preguntas presentadas, abran el plan de entrenamiento propuesto y lean los entrenamientos propuestos, para cada uno de ellos seleccionando 'Marcar como completado' — si no desea mantener la práctica en el plan de entrenamiento final del usuario, 'Guardar práctica' — si desea mantener la práctica en el plan de entrenamiento final del usuario. Se puede acceder a todas las prácticas guardadas en el área «Prácticas guardadas e implementadas de acuerdo con el plan de entrenamiento individual definido por usted y su parte interesada de acuerdo con las necesidades y objetivos individuales».



Para aumentar el compromiso y la motivación del usuario para seguir el programa definido y después implementar los entrenamientos ofrecidos por el programa WINN y la aplicación WINN, ayudarlo a comprender la relevancia de practicar comportamientos específicos para la innovación y el bienestar de su empresa y recomendarles que conecten a la [comunidad WINN en Facebook](#).