



Hay una nueva palabra de moda en el ámbito de la formación, el microlearning (deberíamos traducirlo como microaprendizaje). Al igual que sus predecesores, el aprendizaje social (social learning), el aprendizaje móvil (mobile learning) y el aprendizaje semipresencial (blended learning), se está considerando como lo más nuevo, algo en lo que todos debemos embarcarnos si no queremos ser extinguidos. Esto plantea una vez más la pregunta: ¿es realmente fabuloso y está aquí para quedarse, o es solo una moda pasajera?

El microlearning es una táctica importante para el aprendizaje en el lugar de trabajo y tiene su espacio junto con otros enfoques. Es más, parece que está aquí para quedarse, nos guste o no. Pero primero, definamos lo que queremos decir con microlearning.

El término todavía no ha llegado a los diccionarios, aunque podemos encontrar numerosas entradas en internet, y la definición de Wikipedia nos puede servir:

*El término **microlearning** (en español **microaprendizaje**) representa una perspectiva o modalidad de aprendizaje, orientada a la fragmentación de contenidos didácticos, por medio de los cuales se adquieren determinadas competencias. El aprendizaje se genera en pequeños pasos, que al interconectarse, forman un conocimiento más amplio y profundo a largo plazo. Se caracteriza por ser una forma de aprendizaje realizado en un corto tiempo, que puede ser llevado a cabo en cualquier momento y lugar*

Hay que tener en cuenta que el microlearning se refiere a una actividad (aprendizaje) que trata de pequeñas unidades de aprendizaje (productos). El microlearning en sí mismo no es un producto.

#### **Microlearning se adapta a los estilos de trabajo modernos**

¿Por qué el microlearning resulta tan atractivo para las organizaciones? Si bien no hay acuerdo sobre la duración óptima de los productos de microlearning, son muy cortos. En contraste con los enfoques tradicionales de aprendizaje en el lugar de trabajo que varían desde fracciones de una hora hasta días, los tiempos de compromiso de microlearning se miden en el orden de los minutos,

con diez minutos como límite superior razonable. Eso los hace capaces de adaptarse a horarios agitados y vidas ocupadas sin necesidad de hacer una pausa, con la esperanza de reanudarla más adelante. Los empleados tienen la capacidad de involucrarse y aprender según sea necesario, cuando sea necesario, en pequeños toques discretos. También se puede revisar según sea necesario para la comprensión o para seguir un paso particular en un proceso.

### **Los productos de microlearning son más fáciles de producir y administrar**

Consideremos un curso de elearning típico de una hora. Durante su desarrollo, se establecieron y acordaron los objetivos de aprendizaje. Se concibieron actividades para ayudar a alcanzar los objetivos, y se pensó en evaluar si se cumplían los objetivos. El diseño creció alrededor de esos objetivos, y el contenido se identificó y fragmentó en componentes manejables que podrían desarrollarse por separado. Se armó un guión gráfico para visualizar el flujo y todas las interconexiones entre los trozos. Se escribió y aprobó un largo guión, y se realizaron grabaciones de voz en off. Los desarrolladores juntan los activos para cada componente y ensamblan un borrador usando un paquete de desarrollo de e-learning. No solo se deben completar todos los componentes al mismo tiempo, sino también todas las conexiones individuales entre ellos, así como con los menús y otras estructuras de navegación. Esta complejidad también conduce a otro requisito importante: extensas pruebas de uso y usabilidad.

Si bien el detalle anterior solo afecta a algunos de los aspectos de la creación de un producto completo de e-learning, sirve para proporcionar un marcado contraste con el proceso de desarrollo de microlearning. Los productos de microlearning generalmente no necesitan navegación, y no existe una estructura intrínsecamente compleja. Cada producto de microlearning sirve solo un objetivo y está estrechamente enfocado en ese objetivo. El resultado es un producto que es mucho más fácil de producir, más fácil de mantener y más fácil de probar. Tampoco necesariamente requiere una costosa aplicación de desarrollo de e-learning para producir. Mis primeros videos de microlearning se obtuvieron en unas pocas horas con el software que venía con mi computadora. El video de microlearning ofrece impresionantes oportunidades para el contenido generado por los empleados y el uso a gran escala en las organizaciones. Solo debemos buscar en YouTube evidencia de su potencial.

### **El microlearning no es nuevo**

Quizás la cosa más “fabulosa” sobre el microlearning, y ciertamente la evidencia de que está aquí para quedarse, es que realmente no es algo nuevo. La gente ha estado usando YouTube durante años para aprender a tejer un suéter, cambiar el aceite de un automóvil o reparar un electrodoméstico roto. Muchas de las personas que produjeron estos videos no tienen títulos en diseño instruccional, no escriben objetivos de aprendizaje, no desarrollan secuencias de comandos de voz, y no usan sofisticados equipos de video, sin embargo, sus productos se usan para aprender y son valiosos para miles o incluso millones de personas.

### El microlearning llegó para quedarse

El microlearning está aquí para quedarse. No es nuevo, pero cada vez más se promociona como una estrategia para que las organizaciones formen a sus trabajadores. Más que una estrategia, es una táctica que, junto con otros enfoques, ayuda a satisfacer las necesidades del lugar de trabajo moderno, especialmente para los empleados ocupados. Tales productos de aprendizaje independientes pueden usarse junto con otros enfoques de formación, o pueden usarse solos. Su brevedad también les permite respaldar la mejora del rendimiento en el momento y el lugar de la necesidad y se adapta a las necesidades y patrones de uso de los usuarios de dispositivos móviles. Tampoco olvidemos que los productos de microlearning son relativamente fáciles de producir en comparación con los enfoques tradicionales de elearning, lo que permite a los usuarios que están fuera del rol de formación tradicional participar en el desarrollo de contenido de aprendizaje relevante.

El microlearning es definitivamente una táctica formativa eficaz, y no una moda pasajera.

---

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#).



[Ángels Mora](#)

**Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.**

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).