

Guía: El paso al Microlearning

Cómo transformar formaciones extensas
en contenidos ágiles.



Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción. | 03 |
| Capítulo 01. Por qué el modelo tradicional ya no funciona. | 04 |
| Capítulo 02. Qué es el Microlearning (y qué no es). | 07 |
| Capítulo 03. Los 5 síntomas de que tu formación necesita un cambio. | 09 |
| Capítulo 04. El método CORTA. | 11 |
| Capítulo 05. Cómo medir el éxito. | 13 |
| Capítulo 06. e-xplicate: tecnología diseñada para el Microlearning. | 15 |

Introducción

Llevas meses —quizás años— diseñando planes formativos, contratando plataformas, generando contenido.

Y cuando revisas las analíticas, el panorama es siempre el mismo:

Tasas de finalización bajas.

Empleados que abren el curso y lo abandonan.

Directivos que preguntan qué retorno está generando todo ese esfuerzo.

No es culpa tuya. Es el modelo.

Las formaciones extensas —esas de 4, 8 o 20 horas— nacieron en un contexto donde el tiempo no era tan escaso y donde aprender significaba sentarse en un aula física con el trabajo en pausa. Ese contexto ya no existe.

Según la [investigación de Bersin by Deloitte](#) el empleado promedio solo puede dedicar 24 minutos a la semana a la formación formal. No porque no quiera aprender, sino porque el trabajo no para y las prioridades del día a día siempre ganan.

- La solución no es exigirle más tiempo.
- Es darle menos contenido, mejor diseñado, en el momento exacto en que lo necesita. Eso es el Microlearning.

Y de eso trata esta guía: de cómo transformar tus formaciones actuales en algo que la gente realmente complete, retenga y aplique.

Capítulo 01.

Por qué el modelo tradicional ya no funciona

Tres problemas estructurales explican por qué los cursos extensos generan tan poco retorno.

01. El conocimiento se olvida antes de aplicarse

La curva del olvido, formulada por Ebbinghaus en 1885 y replicada científicamente en 2015, demuestra que la memoria decae de forma exponencial en los primeros días tras el aprendizaje cuando no hay refuerzo.

Sin repetición espaciada, gran parte de lo aprendido en una sesión extensa desaparece antes de que el empleado tenga oportunidad de ponerlo en práctica.

Los formatos cortos y repetidos contrarrestan este efecto de una manera que los cursos de horas sencillamente no pueden. La formación que no se refuerza no forma: informa durante unas horas y luego desaparece.



02. El entorno de trabajo no favorece la concentración prolongada

La investigadora Gloria Mark de la Universidad de California documentó en [The Cost of Interrupted Work \(2008\)](#) que cada interrupción en el puesto de trabajo requiere más de 20 minutos para recuperar el nivel de concentración previo.

El empleado actual trabaja en un entorno de interrupciones constantes: mensajes, reuniones, cambios de tarea.

Pedirle que en ese contexto sostenga la atención durante horas en un curso online, desde el mismo dispositivo con el que gestiona su correo, es diseñar para un empleado que ya no existe.



03. El coste oculto es mayor que el coste visible

Tendemos a medir el coste de la formación por la factura: licencias, docentes, materiales. Pero hay tres costes que rara vez aparecen en los informes de RRHH.

1 Horas de empleado sin retorno: si 50 personas hacen un curso de 3 horas que no aplican en su trabajo, son 150 horas de productividad evaporadas. Multiplicado por el coste hora de cada empleado, la cifra empieza a ser incómoda.

2 Desengagement formativo: el empleado que completa una formación por obligación y la olvida genera resistencia en los próximos ciclos. No es apatía: es aprendizaje por experiencia de que esos cursos no valen su tiempo.

3 Brecha entre teoría y práctica: los cursos extensos maximizan el conocimiento declarativo –saber que– pero minimizan el procedimental –saber cómo–. Y en el trabajo, lo que importa es el cómo.

La [Asociación para el Desarrollo del Talento \(ATD\)](#) documenta que las organizaciones con programas de formación estructurados generan hasta un 218% más de ingresos por empleado que las que carecen de ellos. El problema no es invertir en formación. Es invertir en el formato equivocado.

Capítulo 02.

Qué es el Microlearning (y qué no es)

Microlearning es una estrategia de diseño instruccional que divide el conocimiento en unidades autónomas, de entre 2 y 15 minutos, focalizadas en un único objetivo de aprendizaje y diseñadas para consumirse en el momento en que se necesitan.

Cinco características definen un microcontenido real:

- ✓ Tiene un solo objetivo de aprendizaje.
- ✓ Puede consumirse de forma independiente.
- ✓ Es corto porque se ha eliminado todo lo accesorio.
- ✓ Genera aplicabilidad inmediata.
- ✓ Elige el formato en función del objetivo, no de la comodidad del creador.



✓ SÍ MICROLEARNING

Un vídeo de 4 minutos sobre cómo dar feedback.

Un quiz de 5 preguntas para reforzar una normativa de seguridad.

Un escenario simulado donde el empleado practica una conversación difícil con un cliente.

✗ NO MICROLEARNING

Un PDF de 40 páginas dividido en secciones y llamado píldora.

Un curso de 2 horas cortado en bloques de 10 minutos sin rediseño.

Un módulo SCORM con 40 diapositivas que dura lo mismo que antes.

→ La diferencia no está en la duración. Está en el método de diseño y en la intención formativa detrás de cada pieza.

Una buena prueba para saber si estás ante microlearning real: ¿puede el empleado consumir esta pieza de forma independiente, aplicar lo aprendido ese mismo día y no necesitar haber visto nada antes para entenderla?

Si la respuesta a las tres preguntas es sí, es microlearning.

Si alguna falla, hay trabajo de diseño pendiente.



Capítulo 03.

Los 5 síntomas de que tu formación necesita un cambio

No siempre es fácil reconocer cuándo un modelo formativo ha caducado. Estos son los cinco indicadores más claros. Cuantos más se cumplan en tu organización, más urgente es el cambio.

1 Tasas de finalización bajas en formación voluntaria. Si los cursos opcionales no los termina casi nadie, el formato es el problema, no los empleados.

2 Los empleados solo acceden cuando es obligatorio.
La formación que genera valor real se consume de forma proactiva, sin que nadie tenga que recordárselo.



3 Nadie aplica lo aprendido en las dos semanas siguientes. Sin cambio de comportamiento observable, no hay retorno. La formación habrá sido información temporal.

4 El tiempo de producción es insostenible. Un equipo de L&D no puede producir a la velocidad del negocio si cada unidad formativa implica semanas de trabajo para horas de vídeo.



5 No puedes justificar el ROI ante dirección. Sin métricas de impacto en desempeño, la formación aparece en el balance como un gasto, no como una inversión.

Capítulo 04.

El método CORTA

Transformar una formación extensa en microcontenido no es cortarla. Es rediseñarla desde cero con una lógica diferente. El método CORTA permite hacerlo de forma sistemática, independientemente del tema o del sector.

Cartografía: antes de tocar el contenido existente, lista todos los objetivos de aprendizaje del curso original. Pregúntate qué debe ser capaz de hacer el empleado al terminar. Cada objetivo se convertirá en una o varias píldoras. No en diapositivas: en acciones concretas.

Ordena por impacto: no todos los objetivos valen lo mismo. Clasifícalos en críticos —impactan directamente en resultados—, importantes —mejoran la eficiencia— y complementarios —enriquecen pero no son esenciales—. Los críticos van primero y merecen el mayor esfuerzo de diseño.



Reduce al mínimo viable:

Aplica el principio **need to know vs. nice to know.**

Si no saberlo no impide al empleado hacer su trabajo, sobra.

Este paso es el más difícil porque implica renunciar a contenido en el que alguien ha invertido tiempo.

Es también el más importante.

Transforma el formato:

Elige el formato según el tipo de aprendizaje que requiere cada objetivo.

Los procedimientos se enseñan mejor con vídeo demostrativo.

Los conceptos, con infografías.

Las normativas, con escenarios

interactivos donde el empleado practica la toma de decisiones.

El refuerzo, con quizzes espaciados.

Articula en itinerarios:

Las píldoras individuales son los ladrillos.

El valor real está en cómo las conectas en una secuencia que guíe al empleado desde necesito aprender esto hasta ya soy capaz de hacerlo.

Incluye siempre momentos de práctica y refuerzo espaciado para consolidar el conocimiento.

Capítulo 05.

Cómo medir el éxito

Una estrategia de Microlearning sin métricas es simplemente contenido corto.

- ✓ Para que sea una inversión con retorno demostrable, necesitas conectar el aprendizaje con comportamiento y, en última instancia, con resultados de negocio.

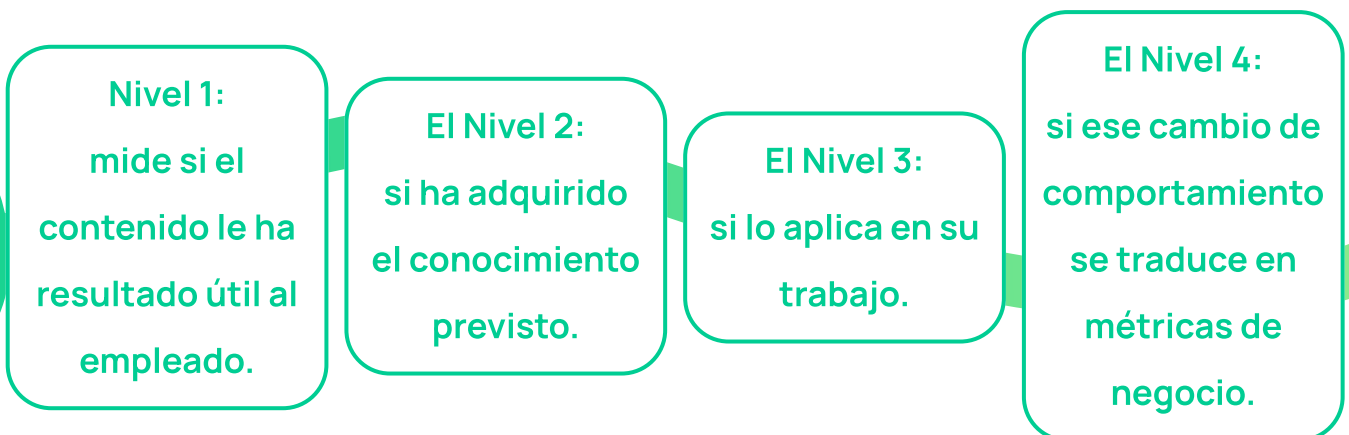
El modelo de 4 niveles de Kirkpatrick:

- ✓ Reacción.
- ✓ Aprendizaje.
- ✓ Comportamiento.
- ✓ Resultados.



Es el marco más sólido y extendido para evaluar el impacto real de cualquier programa formativo.

Aplicado al microlearning:



El dashboard mínimo que deberías revisar semanalmente incluye seis indicadores:

- 1 Tasa de activación.
- 2 Tasa de finalización por píldora.
- 3 Tiempo medio de consumo activo.
- 4 NPS de contenido.
- 5 Score de quizze
- 6 Aplicación post-formación medida a 30 días.

Los benchmarks deben partir del baseline de tu propia organización.

El objetivo no es alcanzar un número de referencia externo: **es demostrar mejora continua y conectar cada indicador de aprendizaje con una métrica de desempeño real.**



Capítulo 06.

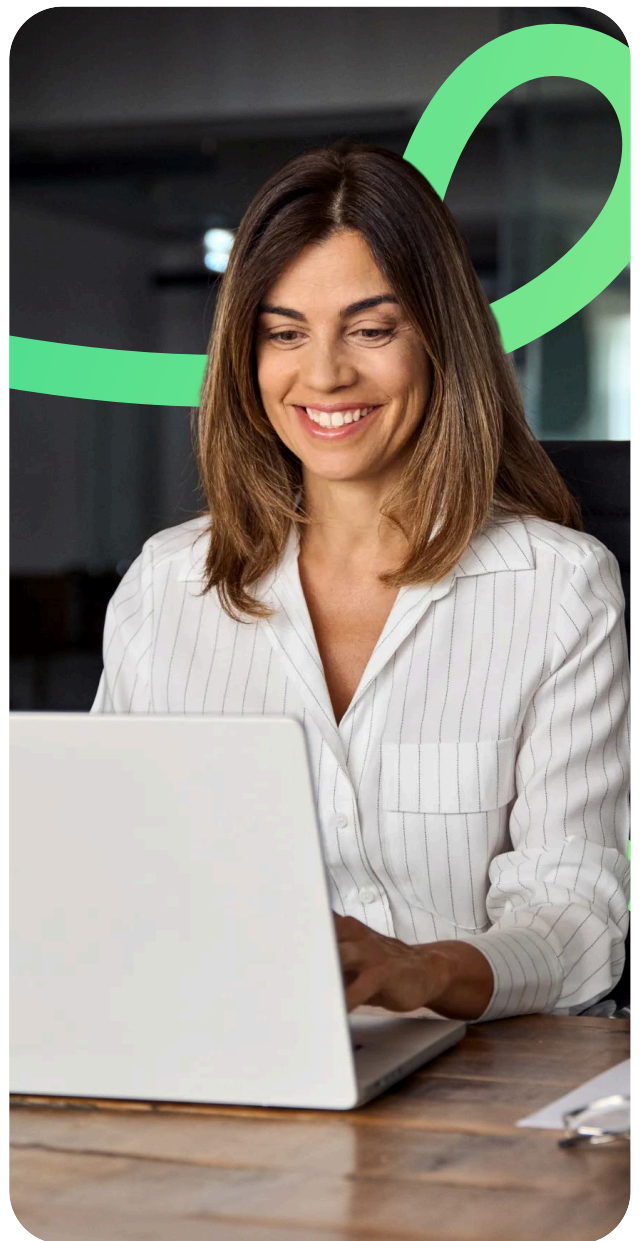
e-xplicate: tecnología diseñada para el Microlearning

Tener el método es la mitad del trabajo.

La otra mitad es **contar con la tecnología que lo hace escalable, medible y sostenible en el tiempo.**

Muchos equipos de L&D intentan implementar microlearning con plataformas que no han sido diseñadas para ello: el resultado es fricción técnica, datos incompletos y contenido que no llega bien al empleado.

- ✓ e-xplicate es el LMS diseñado específicamente para que los equipos de formación puedan crear, distribuir y medir microcontenido sin esa fricción.



1

Transforma tus presentaciones PowerPoint en lecciones interactivas con controles de tiempo, audio y vídeo. Sin empezar desde cero ni depender de un equipo técnico.

2

Interfaz 100% responsive y mobile-first. Tus empleados aprenden desde cualquier dispositivo sin perder ninguna funcionalidad.

3

Dashboard de analítica en tiempo real: activación, finalización, NPS de contenido y rendimiento por alumno. Informes exportables al instante, listos para presentar a dirección.

4

Itinerarios personalizados por perfil, departamento o nivel. Cada empleado recibe el contenido exacto que necesita, cuando lo necesita.

5

Gamificación integrada y compatibilidad total con SCORM y FUNDAE, para que puedas integrar tu contenido existente y gestionar las bonificaciones desde la misma plataforma.

Agenda **una demo gratuita** de 20 minutos

Descubre una **plataforma LMS** que puede ayudarte a implementar una estrategia de contenidos formativos efectiva.

[Solicítala aquí](#)

