



MICROAPRENDIZAJE: LA GRAN NOVEDAD DEL APRENDIZAJE CORPORATIVO

Cuando se trata de entretenimiento, las maratones de series, ciertamente, se han vuelto muy populares. Podemos pasarnos horas viendo varios episodios de nuestra serie favorita y olvidándonos de todo lo demás.

Sin embargo, es menos probable ver empleados igual de absortos ante una capacitación extensa en el trabajo. El tiempo dedicado al aprendizaje es limitado.

Los gerentes de Aprendizaje y Desarrollo se centran cada vez más en el microaprendizaje con la intención de entender "las herramientas y técnicas más modernas para potenciar el rendimiento del aprendizaje y luego aplicarlas al entorno laboral de una manera que resulte moderna, relevante y rentable".¹

Este manual digital explica las mejores prácticas del microaprendizaje y por qué este enfoque se puede adaptar al aprendizaje entre distintos departamentos.



Business



Mejores prácticas

En un contexto donde la capacidad de concentración merma, el microaprendizaje podría ser el método de capacitación ideal para los empleados que se enfrentan a un bombardeo constante de distracciones.

La premisa del microaprendizaje es sencilla: enseñar contenido en pequeñas cápsulas de información diseñadas para generar una determinada experiencia de aprendizaje en un período corto. Los empleados tienen más éxito con el microaprendizaje cuando este se rige por las mejores prácticas siguientes:

Brindar acceso rápido: Las empresas ya saben adonde recurren los empleados para obtener la mayor parte de la información. El acceso móvil al contenido les permite a los empleados aprender desde dispositivos que les son familiares (por lo general, los de uso personal) para poder ajustar sus horarios.

Personalizar el aprendizaje: No todos los empleados avanzan al mismo ritmo ni necesitan el mismo tipo de contenido. Facilitar la información adecuada para el aprendizaje en el momento apropiado fomenta el éxito del microaprendizaje.

No abrumar: Incluso los empleados más aplicados pueden absorber una determinada cantidad de información por lección. Hay que evitar agregar una porción de contenido extra solo porque el microaprendizaje lo permite.

Brindar contenido interesante: Imagine todas las herramientas que están disponibles actualmente para desarrollar y presentar el contenido para microaprendizaje. Presente el contenido de formas variadas para que la capacitación sea interesante sin perder de vista las lecciones clave.



PREFIEREN EL MICROAPRENDIZAJE PORQUE
SUS ESTUDIANTES LO PREFIEREN²



A QUIÉN BENEFICIA EL MICROAPRENDIZAJE

EMPLEADORES

- Fomenta la participación de los trabajadores
- Aumenta los datos sobre rendimiento
- Identifica áreas para mejorar

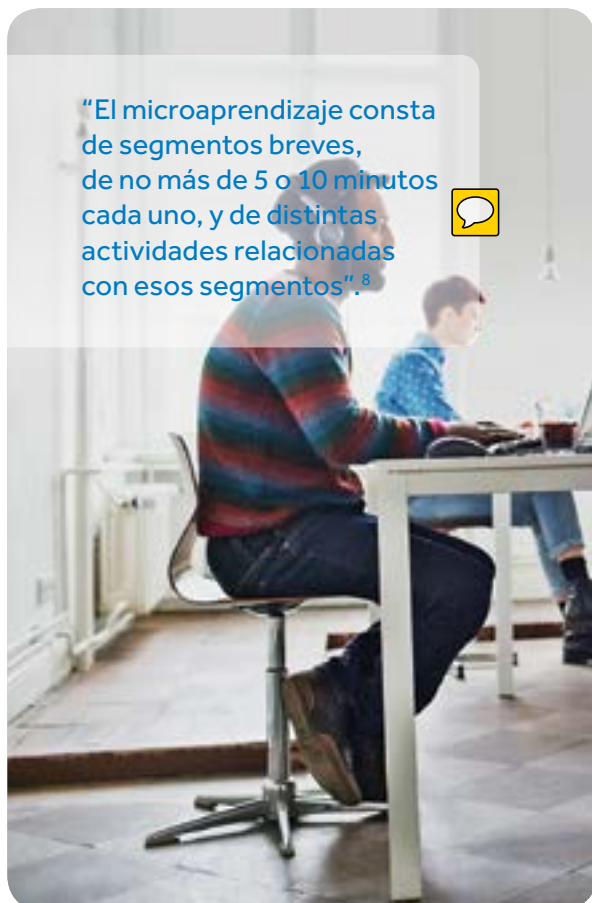
EMPLEADOS

- Amplía las oportunidades de aprendizaje
- Acelera el proceso de aprendizaje
- Se centra en la experiencia del estudiante

¿En qué áreas es eficaz el microaprendizaje?

El microaprendizaje aprovecha las herramientas tecnológicas que son mejoradas continuamente para determinar cómo se desarrolla, se proporciona y se conserva el contenido. En consecuencia, muchos de los departamentos y las iniciativas de la empresa pueden verse beneficiados al incluir el microaprendizaje en sus cursos de capacitación.

"El microaprendizaje consta de segmentos breves, de no más de 5 o 10 minutos cada uno, y de distintas actividades relacionadas con esos segmentos".⁸



1 Ventas y Producto

Es fundamental que el equipo de ventas tenga un buen comienzo, partiendo desde la información adecuada sobre el producto. En una opinión sobre la capacitación a representantes de venta de productos farmacéuticos, se instaba a las empresas a "brindar una experiencia de aprendizaje que sea rápida, eficaz y de corta duración para que se pueda ajustar incluso a los horarios del ejecutivo de ventas más ocupado".⁴

El microaprendizaje hace justamente eso y, al mismo tiempo, permite actualizar o cambiar el contenido de forma rápida y sencilla.

En otro ejemplo, un proveedor de soluciones electrónicas y de servicio de reciclado necesitaba capacitar a los empleados de tiendas de venta minorista para examinar los productos que eran devueltos a la tienda. Se utilizaron videos de capacitación breves en el marco de módulos de microaprendizaje a los cuales los empleados podían acceder desde el lugar de trabajo. El resultado fue un aumento de dos cifras en la precisión de las inspecciones de los empleados.⁵



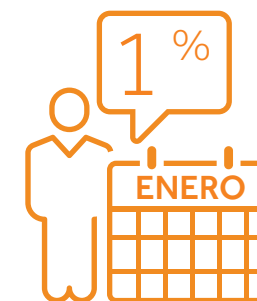
LA MAYORÍA DE LOS ESTUDIANTES NO VEN VIDEOS DE MÁS DE 4 MINUTOS DE DURACIÓN⁶

2 Cumplimiento de cuestiones legales

Obviamente, la mayoría de los empleados de las empresas no son abogados. Al igual que crece la importancia de la capacitación sobre el cumplimiento de cuestiones legales, también crece la necesidad de explicar conceptos desconocidos para ayudar a los empleados a entenderlos mejor.

A los empleados que no conocen un tema les resulta más difícil recordar lo que aprendieron al respecto. "Los empleados olvidan los conceptos que han aprendido poco después de la capacitación, lo que genera una 'brecha de conocimiento' entre lo que aprendieron y lo que realmente retuvieron".⁷ Al presentar el contenido en bloques de información que son fáciles de procesar, los gerentes a cargo de la capacitación mejoran las probabilidades de aumentar la retención del contenido.

La verdadera oportunidad de capacitación no es solamente acortar el contenido, sino proporcionarlo de maneras nuevas y más atractivas. El abordaje en módulos posibilita el uso de todas las herramientas de presentación de contenido, y el empleo prudente de estas herramientas contribuye a que los empleados comprendan mejor el contenido.



EL 1 % DE LA SEMANA LABORAL HABITUAL ES TODO EL PORCENTAJE QUE LOS EMPLEADOS PUEDEN DEDICARLE A LA CAPACITACIÓN⁹

3 Seguridad de los trabajadores

La seguridad es fundamental para el bienestar de los empleados y para el éxito de las empresas.

Un factor que contribuye ampliamente a la seguridad de los trabajadores es la comunicación clara entre los empleados durante la jornada laboral. El microaprendizaje aporta una base sólida para lograr una comunicación más clara. Se podría decir que la capacitación sobre seguridad consta de tres fases, y todas están orientadas a la meta definitiva.

FASE DE CAPACITACIÓN	EJEMPLO DE MICROAPRENDIZAJE
 CREAR CONCIENTIZACIÓN	Videos de accidentes para demostrar la necesidad de implementar la seguridad
 PRESENTAR EL CONTENIDO	Infografías para explicar en detalle los equipos de seguridad
 REFORZAR EL APRENDIZAJE	Módulos de repaso para refrescar la importancia de la seguridad



El microaprendizaje también representa una oportunidad para incorporar la gamificación (es decir, la incorporación de elementos y dinámicas de los juegos en un contexto distinto) a la capacitación, en especial, como incentivo para retener la información. Un estudio realizado por la Universidad de Colorado concluyó que los participantes de experiencias de aprendizaje ludificado en línea obtuvieron una puntuación un 11 % más alta en términos de comprensión de información objetiva y un 9 % más alta en cuanto a la retención de dicha información.¹⁰

4 Aprendizaje de idiomas

El aprendizaje en línea adquiere importancia para las empresas que compiten en una economía global porque invertir en las destrezas de idiomas de los trabajadores es una decisión práctica y previsor. El microaprendizaje cumple una función especial con respecto a la capacitación digital de idiomas porque el hecho de aprender en segmentos frecuentes breves resulta más exitoso a largo plazo que hacerlo de golpe en bloques más extensos a intervalos irregulares y aleatorios.



4 Aprendizaje de idiomas *continuación*

A continuación, se presentan cuatro beneficios que el microaprendizaje aporta a los estudiantes de idiomas en línea:



Respuesta instantánea: Los estudiantes tienen la posibilidad de repetir una actividad oral por medio de la tecnología de reconocimiento de voz que ayuda a perfeccionar la pronunciación y, por ende, fortalece la confianza.



Formatos diversos: El abordaje basado en el microaprendizaje brinda contenido para desarrollar la conversación, la lectura, la escritura y la comprensión auditiva, además de historias, videos, juegos y otras actividades, para aumentar la participación de los estudiantes.



Progreso constante: A medida que el estudiante avanza con las lecciones, las unidades o los niveles, se evidencia el microaprendizaje de tal forma que el programa repite el material que anteriormente resultaba difícil y ofrece contenidos de repaso para reforzar el aprendizaje.



Cultura compatible: El microaprendizaje gira en torno a los empleados que están conectados. El aprendizaje de idiomas en línea aprovecha esa misma tecnología para facilitar el contenido de un modo que resulte familiar y manejable.



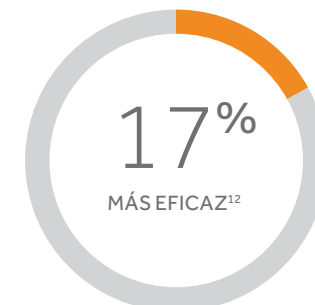
5 Proceso de incorporación

El microaprendizaje ayudó a International Hotels Group a mejorar la experiencia de los huéspedes y la satisfacción laboral de los empleados.¹¹ El tiempo del proceso de incorporación se redujo de cinco a dos semanas. La implementación del microaprendizaje durante la capacitación de empleados nuevos es un gran ejemplo de cómo los negocios se ven beneficiados a partir de este abordaje.

- Los empleados aprenden el contenido más rápido, lo que reduce el tiempo de capacitación
- Los empleadores identifican dificultades que necesitan una evaluación más profunda
- Los módulos se pueden personalizar según el puesto para centrarse en lo que necesita aprender el empleado

Además de brindar contenido en función de su relevancia para el puesto, el microaprendizaje es una manera eficaz de darles a los empleados nuevos la bienvenida a la empresa, ponerlos al corriente del liderazgo y las distintas ubicaciones y permitir que se familiaricen en general con el entorno nuevo en el que se encuentran.

EL MICROAPRENDIZAJE PERMITE
QUE EL APRENDIZAJE SEA UN
APRENDIZAJE SEA UN



Conclusión

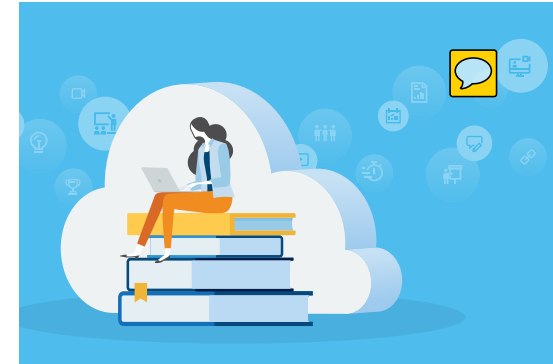
El entusiasmo de los empleados por aprender destrezas nuevas a través de métodos tecnológicos puede tener un gran impacto positivo sobre cualquier empresa. El microaprendizaje es una manera de evitar la sobrecarga de información que afecta la eficacia de la capacitación corporativa.



Para saber cómo Rosetta Stone incorpora el microaprendizaje a sus soluciones de capacitación de idiomas para empresas, visite: <https://espanol.rosettastone.com/> 

Fuentes

1. <https://www.linkedin.com/pulse/disruption-digital-learning-ten-things-we-have-learned-josh-berzin>
2. <https://www.shiftelearning.com/blog/numbers-dont-lie-why-bite-sized-learning-is-better-for-your-learners-and-you-too>
3. Ídem
4. <https://blog.commlabindia.com/elearning-development/micro-learning-for-pharma-sales-reps>
5. <https://blog.commlabindia.com/elearning-development/microlearning-success-stories>
6. Berson by Deloitte. Meet the Modern Learner. Deloitte Development, 2014.
7. <http://info.risk.thomsonreuters.com/microlearning/>
8. <http://www.kineo.com/us/blog/compliance-micro-learning-vs-long-form-training>
9. Berson by Deloitte. Meet the Modern Learner. Deloitte Development, 2014.
10. <https://elearningindustry.com/top-gamification-statistics-and-facts-for-2015>
11. <http://blog.torchlms.com/microlearning-article>
12. <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/articles/why-microlearning-key-employee-training-and-development>



Acerca de Rosetta Stone

Rosetta Stone es un líder mundial en soluciones tecnológicas de idiomas y aprendizaje para individuos, salones de clases y organizaciones completas.

Más de 12.000 empresas, 9.000 organizaciones en el sector público, 22.000 instituciones educativas a nivel mundial y millones de estudiantes en más de 150 países han utilizado nuestras soluciones interactivas adaptables.



Business