



# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

## **FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DIVISIÓN DE ESTUDIO DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

### ***TESIS***

Que, para optar por el grado de Maestra  
en Administración, presenta:

**Andrea Osornio Ugalde**

**“MICROLEARNING APLICADO EN LA  
CAPACITACIÓN DE REVISIÓN EDITORIAL EN  
GACETA UAQ”**

**Director: Dra. Ma. Luisa Leal García**

Santiago de Querétaro, Qro., 2025

La presente obra está bajo la licencia:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

### Usted es libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

### Bajo los siguientes términos:



**Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



**NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



**SinDerivadas** — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

**No hay restricciones adicionales** — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

### Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.

Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración  
División de Estudio de Posgrado  
Maestría en Administración

MICROLEARNING APLICADO EN LA CAPACITACIÓN DE REVISIÓN EDITORIAL PARA ESTUDIANTES  
EN GACETA UAQ

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de maestría en Administración

Presenta:  
ANDREA OSORNIO UGALDE

Dirigido por:  
DRA. MA. LUISA LEAL GARCÍA

DRA. MA. LUISA LEAL GARCÍA

Presidente

\_\_\_\_\_

Firma

DR. ANTONIO GUILLERMO CASTAÑEDA RÍOS

Secretario

\_\_\_\_\_

Firma

M.A. JOSÉ DE JESÚS HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Vocal

\_\_\_\_\_

Firma

DR. GILBERTO GERARDO SÁNCHEZ CÁZARES

Suplente

\_\_\_\_\_

Firma

DR. LEÓN MARTÍN CABELLO CERVANTES

Suplente

\_\_\_\_\_

Firma

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis papás, María Esther y Fidencio, por toda su dedicación y su amor hacia mis hermanos y mi persona. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, que se puede cumplir cualquier sueño siempre que te esfuerces por alcanzarlo. A ustedes, por ser mi mayor inspiración y por creer en mí, incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades. Todo lo que soy y lo que he logrado es gracias a su apoyo y amor incondicional, estoy muy orgullosa de ser su hija.

También dedico este trabajo a mi esposo, Alan, por todo su apoyo, incluso en las noches de largas clases y tareas que parecían no tener fin. A mis perritas, Dolly y Gin, por siempre esperarme pacientemente a que regresara de clases para salir a dar un paseo. Dolly que empezó este camino conmigo, pero ahora me acompaña desde otro plano, siempre con el mismo amor. Te extraño muchísimo, mi perrita, pero quiero decirte que lo logramos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Universidad Autónoma de Querétaro por ofrecerme la oportunidad de cursar la Maestría en Administración y por ser un espacio de aprendizaje, reflexión y crecimiento profesional.

De manera especial, deseo agradecer a mis asesoras, la Mtra. Olga Vidal y la Dra. Ma. Luisa Leal García, por su guía, apoyo y valiosas observaciones durante el desarrollo de este trabajo. Su acompañamiento fue esencial para fortalecer tanto la estructura como el contenido de esta investigación.

También agradezco a los profesores y profesoras del programa, quienes, con sus enseñanzas y exigencia académica, contribuyeron de manera significativa a mi desarrollo profesional.

De igual manera, reconozco el apoyo de mis compañeros y compañeras de generación, con quienes compartí aprendizajes, ideas y momentos que enriquecieron mi experiencia dentro de la maestría.

Finalmente, agradezco a mi Universidad, por proporcionarme los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación, y a todos los profesores que, a lo largo de mi formación académica, me acompañaron en cada día.



## **RESUMEN**

El microlearning se presenta como una estrategia educativa basada en fragmentos breves y enfocados de información, generalmente difundidos por medio de plataformas digitales, lo que contribuye a mejorar la experiencia de aprendizaje. En el ámbito corporativo, esta metodología permite transformar los procesos de formación laboral en unidades cortas de conocimiento orientadas a explicar conceptos, herramientas o procedimientos de manera práctica y atractiva.

A partir de este enfoque, se desarrolló un curso de microlearning sobre el proceso de capacitación en revisión editorial, dirigido a estudiantes que realizan su servicio social en esta área. El objetivo fue optimizar el tiempo de capacitación y garantizar una formación integral, ya que anteriormente este proceso se realizaba de forma presencial e individual, lo que generaba demoras en las actividades de la editorial y dejaba vacíos en el aprendizaje.

El curso se integró por cuatro videos, un ejemplo de revisión y un archivo de práctica para evaluar los conocimientos adquiridos. En total participaron quince estudiantes, quienes obtuvieron un promedio de 89 % de dominio, de acuerdo con la evaluación aplicada. La implementación del microlearning permitió identificar que las principales limitaciones del modelo anterior estaban relacionadas con la falta de tiempo y la disponibilidad de los alumnos. En contraste, el nuevo formato posibilitó que cada estudiante accediera al contenido de manera autónoma, asimilando la información en el momento que le resultara más conveniente.

En conclusión, la aplicación del microlearning en este proceso de capacitación demostró ser una alternativa eficiente y flexible, capaz de mejorar la formación de los estudiantes y optimizar los recursos de la editorial.

(PALABRAS CLAVE:). Microlearning, capacitación, conocimiento, tecnología, actualización.

### **ABSTRACT**

Microlearning emerges as an educational strategy that focuses on short and concentrated fragments of information, mostly through digital platforms, which improves the study experience. On the other hand, corporate microlearning consists of turning job training into much more synthesized and brief processes into small units of knowledge that are used to explain concepts, tools or tutorials. This strategy is effective, attractive and captures the attention of employees. Based on the above, it was proposed to develop a microlearning course on the training process for editorial review for students who wish to carry out their social service in this area, in order to optimize time and offer complete training; since previously each student was trained in person, which implied a delay in the activities for the editorial and there were some gaps in the recipients. In this sense, a total of four videos, a review example and a test file were developed to assess the level of knowledge acquired. In this way, 15 people were trained, who obtained an average of 89% of the desired knowledge, according to the applied evaluation. Applying microlearning in this training process allowed us to identify the areas in which the previous procedure was failing and it was mostly a matter of time; that is, the students do not have the same time or approach with the magazine as the publisher. Due to the above, microlearning makes it possible to offer all the necessary knowledge in specific video units and, in turn, students acquire the information in the time they allocate autonomously for this purpose.

(KEY WORDS:) Microlearning, training, strategy, videos, knowledge, brevity, variety, technology, tool, time, update.

## ÍNDICE

### Contenido

RESUMEN.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Preguntas de investigación.....	6
1.3. Objetivo de la investigación.....	6
1.4. Justificación.....	6
1.5. Relevancia.....	7
1.6. Metodología.....	9
1.6.1. Tipo de investigación.....	9
1.7. Resultados.....	12
1.8. Conclusiones.....	13
2. ASPECTOS TEÓRICOS.....	15
2.1. Microlearning.....	15
2.2. Capacitación.....	17
2.3. Liderazgo.....	19
2.4. Aprendizaje.....	20
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Diseño de la investigación.....	31
3.3. Objetivos de la investigación.....	34
3.3.1. Objetivos específicos.....	35
3.4. Preguntas de investigación.....	35
3.4.1. Pregunta Central.....	35
3.4.2. Preguntas secundarias.....	35
3.5. Propositiones de la investigación.....	35
3.5.1. Proposition Central.....	35
3.5.2. Propositiones Secundarias.....	36

3.6. Variables de la investigación.....	36
3.6.1. Variable dependiente.....	36
3.6.2. Variable independiente.....	37
3.7. Entorno de la investigación .....	38
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
3.8.1. Observación .....	39
4. RESULTADOS.....	42
4.1. Análisis e interpretación de resultados .....	44
5. REFLEXIONES FINALES .....	46
REFERENCIAS.....	48

---

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Elementos que diferencian al microlearning de otras capacitaciones.....	3
Tabla 2 Porcentaje de alumnos que estudian en el estado de Querétaro y en la UAQ .....	5
Tabla 3: Ventajas del Microlearning en la capacitación .....	9
Tabla 4: Definiciones de "aprendizaje" según diversos autores .....	23
Tabla 5 Representación gráfica de la solución, esquema de videos .....	26
Tabla 6 Ejercicios prueba.....	28
Tabla 7: Nivel de familiaridad con el concepto de Microlearning .....	43
Tabla 8: Importancia de la capacitación en corrección y estilo para el desarrollo profesional.....	44
Tabla 9: Formato de microlearning que los participantes consideran más efectivo .....	45
Tabla 10: Frecuencia preferida para recibir contenido de microlearning .....	46
Tabla 11: Aspectos que los participantes consideran más desafiantes de la corrección de estilo .....	47
Tabla 12: Preferencias para la recepción de retroalimentación sobre el desempeño .....	48
Tabla 13: Efectividad del curso de capacitación basado en microlearning .....	49
Tabla 14: Utilidad del formato de microlearning para la comprensión de los temas .....	50
Tabla 15: Métodos de microlearning más beneficiosos.....	51
Tabla 16: Mejoría en las habilidades de corrección y estilo .....	52
Tabla 17: ¿Recomendarías este tipo de capacitación? .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Portal de Gaceta Universitaria en Calameo .....	4
Ilustración 2 Video: Estructura de Gaceta UAQ.....	27
Ilustración 3 Video: Conoce Gaceta UAQ.....	27
Ilustración 4 Video: Elementos de revisión .....	28
Ilustración 5 Video: Da de alta tu servicio social .....	28

## **1. INTRODUCCIÓN**

A lo largo del tiempo, la tecnología y las prácticas han ido evolucionando de acuerdo con las necesidades e intereses del hombre. Un ejemplo de ello es el microlearning o microaprendizaje, aunque no existe una definición fija de este término, se entiende como una perspectiva de aprendizaje orientado a la fragmentación de contenidos didácticos, de corta duración y que se pueden visualizar en cualquier momento y lugar, por lo que el usuario adquiere nuevos conocimientos y herramientas de manera autónoma. En la actualidad, nos encontramos con una situación de auge en el uso de los dispositivos y el aprendizaje móvil (otro concepto que es el “mlearning”), por ello se ha transformado no sólo el modo en que nos comunicamos y relacionamos, sino también el modo en que aprendemos y enseñamos.

El mlearning se convierte en una de las principales bases para el microlearning, ya que de acuerdo con Traxler (2005) el Mobile Learning “es cualquier acción educativa donde las tecnologías dominantes son móviles”, por lo que se diferencia del aprendizaje tradicional. Además, MoLeNET (2009) describe el Mobile Learning como “la explotación de tecnologías ubicuas de mano, juntamente con redes para facilitar, apoyar, mejorar y ampliar el alcance de la enseñanza y el aprendizaje”.

Aunado al concepto anterior, el microlearning es una estrategia que consiste en brindar información y capacitación a demanda de forma actualizada a través de piezas de contenido cortas y enfocadas en varios intervalos de días, semanas o meses <https://es.venngage.com/blog/microlearning/>. Otra de las ventajas que tiene este enfoque es que reduce la inversión tanto en el personal como en los procesos de formación, al no requerir tanto tiempo ni recursos. Además, ayuda a los trabajadores a poner en práctica lo aprendido rápidamente.

Aunado a lo anterior, es importante tomar en cuenta la perspectiva pedagógica en la que, de acuerdo con Ortiz (2009), a la hora de transmitir contenidos nuevos es importante que estos sean breves, claros y precisos; además de no emplear más de quince minutos, pues la adquisición de nuevos conocimientos requiere atención plena. Por medio del microlearning, la capacidad del cerebro para aprender mejora al recibir segmentos cortos de información que, además, son fáciles de consumir, en comparación con la entrega de grandes volúmenes de conocimientos nuevos de un solo tirón <https://www.shiftelearning.com/blogshift/elearning-micro-learning>. En este sentido, el microlearning es un gran aliado en el proceso de capacitación de personal, pues ofrece material de una forma efectiva, actualizada y adaptada a las necesidades de los trabajadores para adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

A continuación, se presentan algunos elementos en los que el microlearning se diferencia de otras formas de capacitación:

*Tabla 1*

*Elementos que diferencian al microlearning de otras capacitaciones*

<b>Elemento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Duración</b>	Se enfoca en piezas de contenido cortas, mientras que otras formas de capacitación pueden ser más extensas y detalladas <a href="https://blog.atrivity.com/es/microlearning-formación-empresarial">https://blog.atrivity.com/es/microlearning-formación-empresarial</a> .
<b>Frecuencia</b>	Los contenidos se entregan en intervalos de tiempo más cortos y frecuentes.

<b>Adaptabilidad</b>	Se adapta a las necesidades de los usuarios, permitiéndoles aprender a su propio ritmo y tiempo <a href="https://es.linkedin.com/pulse/microlearning-una-opción-asequible-para-la-y-el-desarrollo-s-c-">https://es.linkedin.com/pulse/microlearning-una-opción-asequible-para-la-y-el-desarrollo-s-c-</a> , mientras que otras formas de capacitación pueden ser más rígidas.
<b>Costo</b>	Puede ser una forma más económica de capacitación, ya que no requiere tanto tiempo ni recursos.

*Elaboración propia*

A través de este proyecto de investigación, se pone a disposición de Gaceta UAQ la propuesta de un curso de capacitación para la revisión editorial por medio del microlearning, con el objetivo de abonar a las necesidades de formación de quienes formen parte del equipo de corrección de estilo.

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Coordinación de Identidad y Pertenencia Universitaria de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) cuenta con diversos proyectos, uno de ellos es la Gaceta universitaria, una publicación mensual editada y publicada de manera física y digital en la plataforma “Calameo”. (Ilustración 1)

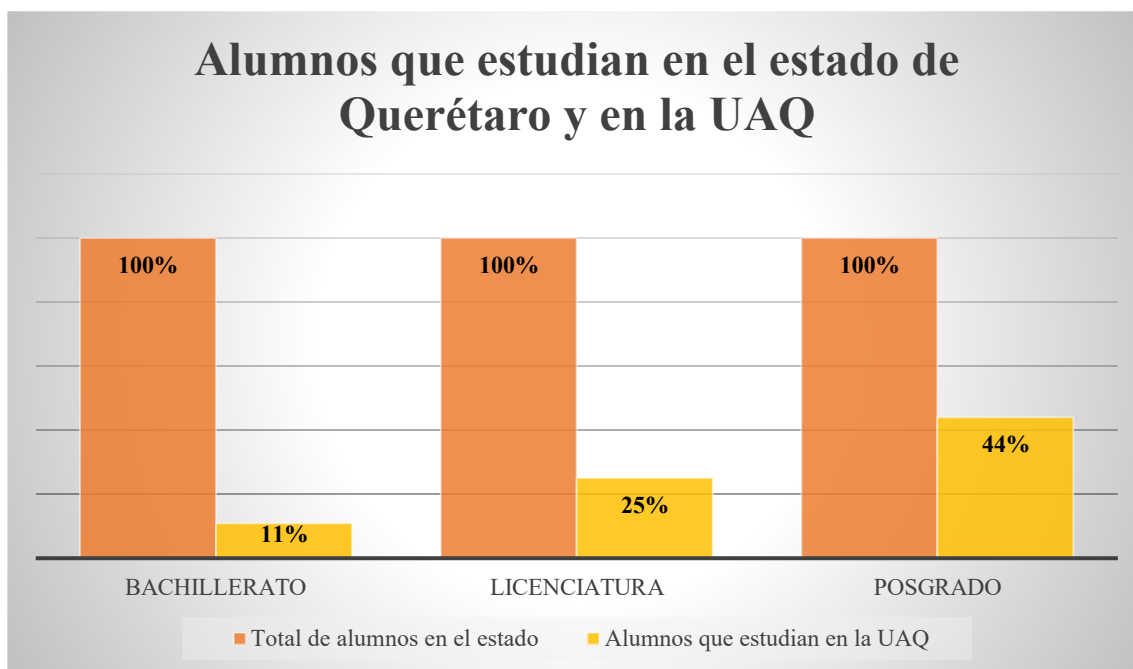


Figura 1 Portal de Gaceta Universitaria en Calameo

El equipo que desarrolla la revista está integrado por: coordinador, editora, diseñadores, fotógrafos, reporteros y correctores de estilo. En este último equipo se integra por estudiantes, prestadores de servicio social, de algunas carreras afines como lo son Comunicación y Periodismo, Lenguas y Letras e incluso Filosofía.

Hoy en día, de acuerdo con cifras de la UAQ (2023), esta institución atiende al 25 por ciento del total de jóvenes en Querétaro que estudian una licenciatura o Técnico Superior Universitario (TSU); al 11 por ciento de los que se encuentran en el bachillerato; y al 44 por ciento de los que estudian un posgrado, en todo el estado. Con estas cifras es posible dimensionar el alcance que tiene la publicación dentro de la comunidad estudiantil; en

este sentido, es de suma importancia ofrecer contenidos de calidad y una manera de lograrlo es con el equipo de corrección de estilo con el que cuenta la Gaceta.



*Tabla 2 Porcentaje de alumnos que estudian en el estado de Querétaro y en la UAQ*

Dentro de este proyecto, el grupo en el que se intervendrá es en el de corrección de estilo, entre sus principales actividades se encuentran la transcripción de audios de entrevistas, así como la revisión de diversos archivos, en formato pdf, en los que se les comparten los avances de la edición del mes que se esté llevando a cabo en ese momento, con el objetivo de que identifiquen errores ortográficos, de imagen, de lectura o incluso de cambio de sintaxis. Una de las problemáticas a las que se enfrenta la Gaceta semestre tras semestre es que se tiene que capacitar a estudiante por estudiante sobre la dinámica de revisión, la manera de dar de alta el servicio y la forma en la que entregarán sus tareas. Lo anterior, quita tiempo y entorpece labores del editor, además de que la capacitación queda incompleta pues no se obtiene un aprendizaje adecuado para desempeñar las tareas de la manera esperada.

De acuerdo con Friesen y Abrazo (2007), el aprendizaje puede conceptualizarse como un proceso de construcción y organización del conocimiento. Pero también puede referirse al cambio del desempeño de tareas, entre otros. Como resultado, el microaprendizaje puede entenderse de múltiples maneras que pueden referirse a microaspectos de una variedad de fenómenos, incluidos modelos y conceptos de aprendizaje.

Por otra parte, “los pasos de aprendizaje se crean de acuerdo con el uso individual de los dispositivos técnicos y las necesidades de aprendizaje. Existe, por ejemplo, una aplicación de teléfono móvil que se puede utilizar para la adquisición de una segunda lengua, diseñada para plantear al usuario, a intervalos predeterminados y personalizables, preguntas sobre vocabulario, gramática, frases y comprensión básica en una lengua extranjera” (Friesen y Abrazo, 2007). Con este ejemplo es posible dimensionar el potencial que tiene un programa de capacitación por medio del microlearning.

## **1.2. Preguntas de investigación**

¿Los integrantes del equipo de corrección y estilo de Gaceta pueden ser capacitados para adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar las tareas necesarias por medio de un curso basado en el microlearning?

## **1.3. Objetivo de la investigación**

Analizar el impacto del diseño e implementación de un programa de capacitación basado en microlearning en el aprovechamiento del talento y capital humano de los prestadores de servicio social en la Gaceta, con el fin de identificar mejoras en su desempeño y desarrollo profesional.

## **1.4. Justificación**

La implementación de este curso basado en el *microlearning* es necesaria para conocer los efectos relacionados con la capacitación por medio de esta herramienta y las habilidades adquiridas. Además, de acuerdo con la tercera ley de Robert Pike para diseñar una experiencia de aprendizaje, “los socios de aprendizaje aprenden mejor mientras más se divierten, entendiendo la diversión como un ambiente relajado y ameno, en el cual no se aburren”. En este sentido, el *microlearning* se convierte en una estrategia atractiva para los nuevos integrantes, pues se basa en el uso de las TIC’s y emplea un formato amigable, de fácil acceso y dinámico.

Buchem y Hamelmann (2010) definen el *microlearning* como una “innovación pragmática” del aprendizaje permanente debido a su capacidad para respaldar un aprendizaje flexible que puede integrarse fácilmente en las actividades cotidianas, respaldando los objetivos y necesidades de aprendizaje individuales; por lo que, al basar el curso de capacitación en esta herramienta, se convierte en una opción innovadora y de gran utilidad.

Por otra parte, Pike señala que “el nivel máximo de energía y receptividad se alcanza a los ocho minutos de comenzar a recibir información sobre algún tema. A los veinte minutos las neuronas comienzan a cansarse y a disminuir su rendimiento, y pasados sesenta minutos, la atención colapsa por completo”; bajo este tenor, el curso está diseñado en pequeños videos de no más de cinco minutos, por lo que se puede obtener un mejor aprovechamiento de la información al entrar en el rango de menos de ocho minutos, en el que se tiene el nivel máximo de energía y receptividad.

### **1.5. Relevancia**

La vida cotidiana de las nuevas generaciones está cada vez más influenciada por internet y las tecnologías relacionadas con él, por lo que desarrollar un curso de capacitación que

puede seguirse en los tiempos que el estudiante decida, que está conformado por breves videos con información segmentada y que además se les presenta de manera visual y didáctica, resulta tener mayor aceptación.

Este proyecto resulta relevante ya que, como señala Pearson (un blog enfocado en el desarrollo del capital humano, el cual está integrado por diversos especialistas en enseñanza, liderazgo, consultoría, neuroeducación, psicología, entre otros) el microlearning ofrece múltiples ventajas, incluyendo la capacidad de abordar la falta de tiempo y motivación, aumentar la participación hasta en un 50% con la ayuda de la gamificación, incrementar la retención del conocimiento hasta en un 80% gracias al refuerzo constante, además ser más motivador y divertido que otras formas de capacitación en línea. Por otra parte, su flexibilidad permite actualizar módulos de forma independiente, fortaleciendo la relación entre la organización y sus colaboradores. Además, su enfoque personalizado y la capacidad de aprender a su propio ritmo aumentan la productividad general, ofrecen resultados medibles y promueven una cultura de aprendizaje continuo, mejorando así el clima organizacional.

Algunas de las ventajas del microlearning aplicado en la capacitación son las siguientes:

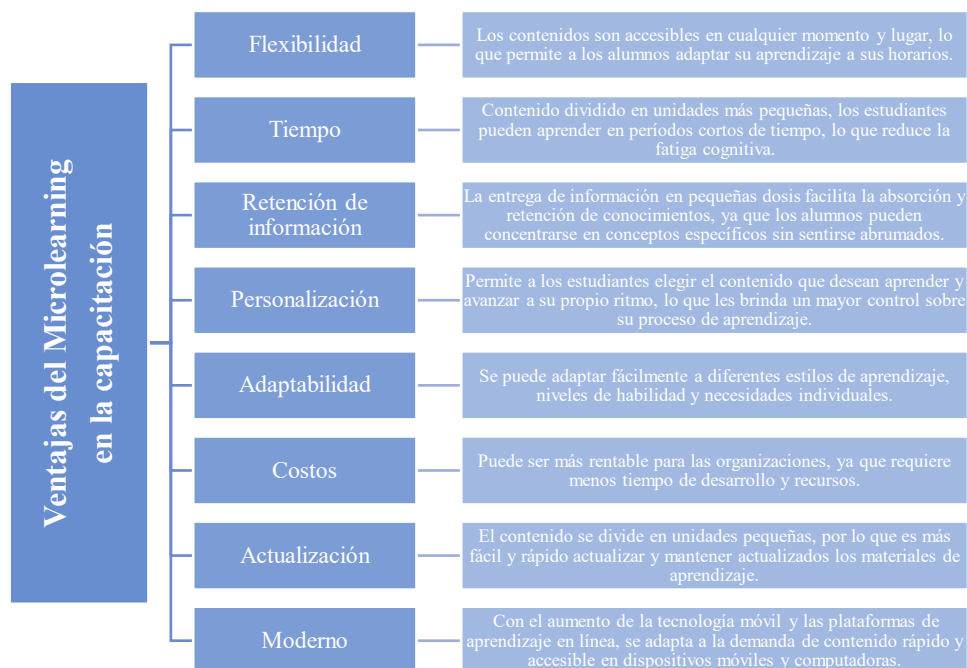


Tabla 3: Ventajas del Microlearning en la capacitación

## 1.6. Metodología

### 1.6.1. Tipo de investigación

El estudio será exploratorio y descriptivo. Exploratorio porque se está investigando una problemática no suficientemente abordada en la Gaceta respecto al aprovechamiento del talento humano (prestadores de servicio social), y descriptivo porque se busca detallar cómo la implementación de un programa de microlearning puede resolver este problema.

### 1.6.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será mixto, integrando tanto métodos cuantitativos como cualitativos. La parte cuantitativa permitirá analizar el impacto de la capacitación en los prestadores de servicio social y medir el nivel de aprovechamiento del talento. La parte cualitativa explorará las percepciones y experiencias de los prestadores de servicio social sobre la capacitación recibida y su impacto en su desarrollo profesional.

### **1.6.3. Diseño de la investigación**

El diseño será de tipo cuasiexperimental, ya que se implementará una intervención (programa de microlearning) en un grupo específico (prestadores de servicio social en la Gaceta), pero sin contar con un grupo control riguroso. Se evaluarán los cambios o mejoras en el desempeño y aprovechamiento de los prestadores de servicio social tras la capacitación.

### **1.6.4. Población y muestra**

- **Población:** Todos los estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- **Muestra:** Treinta estudiantes con perfil afín a la editorial que busquen liberar su servicio social en la Gaceta. El tamaño de la muestra se determinará utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando aquellos estudiantes que se inscriban voluntariamente al programa de capacitación.

### **1.6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

1. **Cuestionarios:** Se aplicarán cuestionarios antes y después de la capacitación para medir la percepción de los prestadores de servicio social sobre su preparación y las habilidades adquiridas.
2. **Entrevistas:** Se realizarán entrevistas semiestructuradas a algunos prestadores de servicio social y a los supervisores de la Gaceta para obtener una visión más profunda del impacto del programa.

3. **Observación directa:** Se observará el desempeño de los prestadores de servicio social durante su participación en las actividades de la Gaceta, para evaluar cambios en su productividad y capacidades.

#### **1.6.6. Procedimiento**

1. **Fase 1: Diagnóstico del problema.** Se recopilarán datos para confirmar el problema actual del bajo aprovechamiento de los prestadores de servicio social debido a la falta de capacitación.
2. **Fase 2: Implementación del microlearning.** Se desarrollará e implementará el programa de microlearning para los prestadores de servicio social, basado en las necesidades detectadas en el diagnóstico.
3. **Fase 3: Evaluación del impacto.** Después de la implementación, se evaluará el impacto del programa utilizando las técnicas descritas, y se compararán los resultados antes y después de la capacitación.

#### **1.6.7. Análisis de los datos**

Los datos cuantitativos obtenidos a través de los cuestionarios se analizarán utilizando herramientas estadísticas (análisis descriptivo y comparativo), mientras que los datos cualitativos de las entrevistas se analizarán mediante un análisis de contenido.

#### **1.7. Resultados**

Tras la implementación del programa de capacitación basado en microlearning, se observó un incremento significativo en el aprovechamiento del talento y capital humano de los prestadores de servicio social. Antes de la capacitación, el 60% de los prestadores de

servicio social sentían que su trabajo no contribuía de manera significativa a la Gaceta. Después del curso, este porcentaje se redujo al 10%, y el 85% de los prestadores afirmó que, gracias a la capacitación, se sentían más capacitados para desempeñar tareas importantes y contribuir activamente al éxito de la organización.

El curso de microlearning permitió una mejora del 40% en la productividad de los prestadores de servicio social. La Gaceta notó que los tiempos de entrega de tareas y proyectos se redujeron, y la calidad del trabajo incrementó. Un 75% de los supervisores de la Gaceta indicó que los prestadores de servicio social eran más autónomos en la realización de sus actividades tras recibir la capacitación.

Uno de los aspectos más destacados del programa fue el desarrollo de competencias clave entre los prestadores de servicio social. El 90% de los estudiantes reportaron haber adquirido nuevas habilidades, entre las que destacan:

- Capacidad de adaptación al entorno digital: El 85% de los estudiantes señaló que la capacitación les ayudó a mejorar su manejo de herramientas tecnológicas, lo que resultó fundamental para su desempeño en la Gaceta.
- Habilidades de comunicación y trabajo en equipo: El 80% de los prestadores destacó que el curso les permitió mejorar sus habilidades de comunicación, tanto escrita como oral, lo que facilitó la colaboración dentro del equipo.
- Creatividad e innovación: El 70% de los prestadores de servicio social indicó que la capacitación fomentó su creatividad y les permitió aportar ideas innovadoras para mejorar los procesos dentro de la Gaceta.

Aunado a lo anterior, el nivel de satisfacción de los prestadores de servicio social aumentó considerablemente tras la implementación del programa. El 95% de los estudiantes que

participaron en el curso expresaron sentirse satisfechos con la capacitación recibida, y el 90% afirmó que esta experiencia los motivó a comprometerse más con sus responsabilidades dentro de la Gaceta. Además, el 88% indicó que estarían dispuestos a recomendar la experiencia a otros compañeros que buscan liberar su servicio social.

La implementación del programa permitió no solo una mayor eficiencia en el trabajo diario, sino también la creación de un grupo de jóvenes preparados para futuras posiciones dentro de la empresa. Esto se tradujo en una reducción del 30% en los tiempos de inducción de nuevos prestadores de servicio social y un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

## **1.8. Conclusiones**

Los resultados obtenidos demuestran que la implementación del programa de microlearning fue exitosa y cumplió con los objetivos planteados:

- **Aprovechamiento del talento:** Se logró maximizar el potencial de los prestadores de servicio social, transformándolos en profesionales más competentes y comprometidos.
- **Mejora en la productividad:** La capacitación impactó positivamente en la productividad y eficiencia de los procesos dentro de la Gaceta.
- **Desarrollo de habilidades:** Los prestadores de servicio social adquirieron habilidades clave que no solo beneficiaron su desempeño individual, sino que también aportaron a la innovación y creatividad de la organización.

- Satisfacción y compromiso: El alto nivel de satisfacción entre los participantes indica que el programa de microlearning no solo es efectivo, sino también bien recibido, lo que puede contribuir a un mayor compromiso de los futuros prestadores.
- Beneficios a largo plazo: La Gaceta se beneficia de un grupo de talento joven bien preparado, lo que puede resultar en una mayor retención de talento y en una organización más dinámica y adaptable.

En este sentido, es ampliamente recomendable implementar el programa de manera continua y establecerlo como parte integral del proceso de inducción y capacitación de futuros prestadores de servicio social.

Este enfoque metodológico y los resultados obtenidos subrayan la importancia de capacitar y desarrollar el talento humano, no sólo para beneficio individual, sino también para el éxito organizacional a largo plazo.

## **2. ASPECTOS TEÓRICOS**

En este capítulo se analizan conceptos, teorías y modelos sobre microlearning, capacitación, aprendizaje y liderazgo, además de su relación con el proyecto.

### **2.1. Microlearning**

De acuerdo con Hug, T., Friesen N. (2007), el microaprendizaje es una expresión bastante nueva. Al igual que expresiones relacionadas como microcontenido o micromedios, pues se empezó a utilizar desde 2002 aproximadamente, aunque muchos aspectos del

aprendizaje, la didáctica y la educación, por supuesto, se han abordado en lo que se puede llamar un nivel “micro” durante siglos. En este sentido y por sus múltiples áreas de uso, existen diversas definiciones de este concepto; sin embargo, la mayoría coinciden en que el concepto de microaprendizaje se refiere a momentos específicos de aprendizaje, en los que se abordan tareas o contenidos puntuales mediante diversas pedagogías y medios, pero su escala temporal y de contenido tiende a ser constante. Aunado a ello, el microaprendizaje puede emplear diversas tecnologías y formas de aprendizaje, tanto en entornos de aula como en corporativos y se caracteriza por su brevedad y enfoque en unidades pequeñas de contenido, por lo que su esencia radica en su brevedad y su enfoque específico en temas limitados.

Por otra parte, Buchem, I. y Hamelmann, H. (2020) definen el microaprendizaje como una innovación pragmática del aprendizaje permanente debido a su capacidad para respaldar un aprendizaje flexible que puede integrarse fácilmente en las actividades cotidianas, respaldando los objetivos y necesidades de aprendizaje individuales. En este sentido, es posible apreciar que ambas definiciones convergen en varios puntos; en primer lugar, se refieren a innovaciones que permiten generar un aprendizaje que además es flexible y funcional para la cotidianidad.

Por otra parte, es importante señalar que el contexto principal en el que surge el microlearning es en el espacio de las nuevas tecnologías, sobre todo en las digitales, pues permiten la creación de contenidos generados por los usuarios.

Otra definición del concepto es abordada por Freeman, L.E. (2016), quien establece que “el microaprendizaje es un paradigma emergente que aborda la necesidad del alumno de recibir la información que necesita, cuando la necesita y en el contexto apropiado”.

Por lo tanto, se concluye que el microaprendizaje es un enfoque educativo innovador que

se centra en la entrega de contenido educativo en pequeñas dosis, generalmente de corta duración, diseñadas para satisfacer necesidades específicas de aprendizaje en momentos específicos. Este paradigma emergente reconoce la necesidad de los alumnos de acceder a la información de manera rápida, relevante y contextualizada. En lugar de largas sesiones de aprendizaje.

Aunado a lo anterior, el microaprendizaje se adapta particularmente a la era digital, donde la atención es escasa y la información está disponible en abundancia. Los recursos de microaprendizaje pueden presentarse en una variedad de formatos, como videos cortos, infografías, tarjetas de aprendizaje, entre otros, lo que permite a los alumnos acceder al contenido de manera rápida y en diversos dispositivos, como teléfonos inteligentes, tabletas o computadoras portátiles.

Además de ofrecer información de manera conveniente, el microaprendizaje se enfoca en la eficacia y la aplicación práctica del conocimiento. Al presentar conceptos de manera concisa y contextualizada, los alumnos pueden absorber la información de manera más efectiva y aplicarla inmediatamente en situaciones relevantes, lo cual fomenta un aprendizaje más activo y significativo, ya que los alumnos pueden experimentar directamente cómo el conocimiento se aplica en el mundo real.

## **2.2. Capacitación**

“La capacitación está diseñada para permitir que los aprendices adquieran conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales, el desarrollo implica un aprendizaje que ve más allá de la actualidad y el puesto; tiene un enfoque de largo plazo, preparando a los empleados para estar al día con la organización a medida que cambia y crece”. (Montiel, K. y Alvarado, G., 2015) Por lo tanto, mientras que la capacitación se enfoca en proporcionar habilidades y conocimientos específicos para el trabajo actual, el desarrollo

se centra en preparar a los empleados para el crecimiento futuro y los cambios dentro de la organización. Ambos son importantes para el desarrollo profesional y el éxito a largo plazo de los empleados y la empresa.

De acuerdo con Shift Learning “el microaprendizaje es una forma más efectiva de capacitar a las personas hoy en día. Y cuanto antes lo adopte su empresa, más felices serán sus colaboradores y más motivados se sentirán de tomar sus cursos. La satisfacción de sus colaboradores, por supuesto, se traducirá en más productividad y mejor desempeño”. En este tenor, esta estrategia se destaca como una forma altamente efectiva de capacitar a las personas en la actualidad, especialmente en un entorno laboral dinámico y acelerado.

Entre sus principales beneficios se encuentran:

1. **Accesibilidad y flexibilidad:** Los colaboradores pueden aprender a su propio ritmo y en momentos convenientes, lo que se ajusta a los horarios variables y limitados del mundo laboral actual.
2. **Relevancia y contextualización:** Los cursos están diseñados para abordar necesidades específicas del trabajo diario, lo que facilita la aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos.
3. **Mayor compromiso y motivación:** Las unidades de aprendizaje más cortas brindan una sensación de logro y progreso, aumentando la motivación de los colaboradores para seguir aprendiendo y desarrollándose profesionalmente.
4. **Adaptabilidad a diversos estilos de aprendizaje:** El microaprendizaje puede presentarse en diferentes formatos multimedia, adaptándose a las preferencias individuales y garantizando una experiencia de aprendizaje más atractiva y accesible.

**5. Retroalimentación inmediata y personalizada:** Algunas plataformas ofrecen retroalimentación instantánea, lo que permite un seguimiento personalizado del progreso y facilita la identificación de áreas de mejora.

Otra de las ventajas de llevar a cabo la capacitación por medio del microlearning es que no implica una inversión demasiado grande de tiempo, y por otro está diseñado para que cada lección aporte una ventaja práctica o aprendizaje de uso inmediato.

De acuerdo con un informe de Software Advice, titulado "The LMS Features that Drive Employee Engagement IndustryView", más del 50% de los 385 empleados encuestados expresaron su preferencia por cursos de aprendizaje más cortos en su empresa. Según ellos, los cursos extensos no solo resultan más difíciles de asimilar y retener, sino que también interfieren con la ejecución de sus tareas diarias. Esta preferencia resalta la importancia de adaptar la duración de los cursos para optimizar el compromiso y la eficiencia de los empleados en su proceso de aprendizaje.

Además, con el desarrollo de nuevas tecnologías muchas de las actividades cotidianas se han transformado, facilitando las tareas y optimizando tiempos. Incluso, “la formación presencial ya no es lo más importante en el lugar de trabajo, los resultados de las evaluaciones comparativas indican que los gerentes prefieren el aprendizaje bajo demanda y el acceso a información actualizada de manera oportuna” (Overton, 2011).

A medida que la tecnología continúa integrándose en las tareas diarias de los empleados, se utilizan enfoques más combinados de capacitación y desarrollo para trasladar el aprendizaje al lugar de trabajo. Al entregar fragmentos discretos de información en períodos cortos de tiempo, a menudo a través de las redes sociales, el microaprendizaje es una estrategia que complementa una capacitación más integral en el aula y en la web al

reforzar conceptos entre tareas en la oficina o trabajar como asistentes laborales en la planta de producción.

Aunado a lo anterior, según Sh!ft, una encuesta aplicada a profesionales del Aprendizaje y el Desarrollo, un 94% prefiere el microaprendizaje sobre los cursos eLearning de larga duración porque sus alumnos lo prefieren (Boyette, 2014).

### **2.3. Liderazgo**

El liderazgo es fundamental para cualquier organización, ya que proporciona dirección, inspiración, toma de decisiones estratégicas, desarrollo de talento y resolución de problemas. Los líderes establecen una visión clara, motivan a los equipos, fomentan el crecimiento y la adaptabilidad, y son clave para el éxito en un entorno empresarial cambiante y competitivo.

En este sentido, la definición de Peter Drucker sobre liderazgo es concisa pero profundamente significativa. Drucker, considerado uno de los padres de la gestión moderna, aportó una gran cantidad de ideas innovadoras sobre administración y liderazgo que siguen siendo influyentes hasta el día de hoy. Su definición, "la única definición de un líder es alguien a quien siguen los seguidores", esta visión destaca la primacía de los seguidores como determinantes del liderazgo. Argumenta que la esencia del liderazgo no reside en las cualidades personales o el título de un individuo, sino en su capacidad para influir en otros y obtener su seguimiento. Esto implica que el liderazgo implica un acto de influencia, donde inspirar, motivar y dirigir a otros hacia un objetivo común es fundamental. Drucker reconoce la relación dinámica entre el líder y los seguidores, destacando que el liderazgo es un proceso interactivo y recíproco. Así, los seguidores otorgan poder y legitimidad al líder a través de su confianza y voluntad de seguir.

Además, Drucker subraya la importancia del contexto social en el que se desarrolla el liderazgo, sugiriendo que su efectividad depende del entorno cultural, organizacional y situacional en el que opera. Esto implica que el liderazgo no es estático ni universal, sino que varía según las circunstancias y las características del entorno en el que se ejerce.

#### **2.4. Aprendizaje**

El aprendizaje es un proceso fundamental y continuo que implica la adquisición, asimilación y aplicación de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos a lo largo de la vida de un individuo. Desde el momento en que nacemos hasta la edad adulta, estamos constantemente expuestos a nuevas experiencias y situaciones que nos ofrecen oportunidades para aprender y crecer.

El aprendizaje no se limita al aula o a los libros; ocurre en todos los aspectos de la vida cotidiana, desde las interacciones sociales hasta las experiencias prácticas y las observaciones del entorno. Este proceso dinámico implica una adaptación activa a nuestro entorno, la construcción de significado a partir de nuestras experiencias y la capacidad de utilizar ese conocimiento para enfrentar nuevos desafíos y resolver problemas.

Existen múltiples teorías y enfoques para comprender el aprendizaje, que van desde las perspectivas conductistas que se centran en los estímulos y las respuestas observables, hasta las teorías cognitivas que exploran los procesos mentales subyacentes, y las teorías socioculturales que destacan la importancia del contexto social y cultural en el desarrollo del aprendizaje.

El estudio del aprendizaje no sólo es relevante para comprender cómo los individuos adquieren habilidades y conocimientos, sino también para informar las prácticas educativas, el diseño de entornos de aprendizaje efectivos y el desarrollo de estrategias de

enseñanza que fomenten la participación activa, la motivación intrínseca y el pensamiento crítico.

A continuación se desarrolla una tabla comparativa sobre distintas definiciones sobre aprendizaje:

Autor	Definición
Jean Piaget	Es un proceso que mediante el cual el sujeto, a través de la experiencia, la manipulación de objetos, la interacción con las personas, genera o construye conocimiento, modificando, en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea, mediante el proceso de asimilación y acomodación.
Lev Vygotsky	Se produce en un contexto de interacción con: adultos, pares, cultura, instituciones. Estos son agentes de desarrollo que impulsan y regulan el comportamiento del sujeto, el cual desarrolla sus habilidades mentales (pensamiento, atención, memoria y voluntad) a través del descubrimiento y el proceso de interiorización, que le permite apropiarse

	de los signos e instrumentos de la cultura, reconstruyendo sus significados.
<b>Jerome Bruner</b>	Proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva, esquema o modelo mental, por la selección, transformación de la información, construcción de hipótesis, toma de decisiones, ordenación de los datos para ir más allá de ellos.
<b>Howard Gardner</b>	Es autor de la teoría de las inteligencias múltiples, en la que señala que no existe un único tipo de inteligencia, sino que cada persona tiene una combinación diferente de ocho inteligencias, unas más predominantes que otras. El aprendizaje personalizado es más justo, si todos tuviéramos el mismo tipo de inteligencia, el mismo tipo de mente, podríamos enseñar las mismas cosas, de la misma forma y evaluarlas con los mismos métodos. Pero al existir diferentes tipos de

	inteligencias, una educación que trata a todos por igual es totalmente injusta.
<b>David A. Kolb</b>	Desarrolló el Modelo de Aprendizaje Experiencial, que describe cómo las personas aprenden a través de la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la experimentación.
<b>Malcolm Knowles:</b>	Desarrolló la teoría del andragogía y enfatizó la importancia de la auto-dirección, la experiencia previa y la relevancia del aprendizaje en adultos.

Tabla 4: Definiciones de "aprendizaje" según diversos autores

De acuerdo con Pearson “Muchos de los fundamentos del microaprendizaje se basan en la neurociencia y en principios de la enseñanza enfocada a adultos, que parte del supuesto de que la mayor motivación del aprendizaje es poder utilizar los conocimientos adquiridos para resolver problemas relevantes de nuestro día a día”. Además, el aprendizaje en adultos tiene a ser autodirigido, pues ellos son quienes distribuyen de manera autónoma sus tiempos y tareas; por esta razón, el *microlearning* es ideal en contextos de capacitación empresarial.

La importancia del aprendizaje radica en su capacidad para impulsar el desarrollo personal y profesional, fomentar la adaptabilidad, promover la innovación, aumentar la competitividad y mejorar el rendimiento tanto a nivel individual como organizacional.

### 3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

#### 1. Determinación del problema

Actualmente, la Gaceta cuenta con la posibilidad de liberar el servicio social; sin embargo, no contamos con un programa de capacitación para los prestadores de servicio social, por lo cual el talento y capital humano no es aprovechado en un cien por ciento. Al no proporcionar capacitación, la Gaceta podría estar perdiendo la oportunidad de desarrollar a estos prestadores de servicio social para que se conviertan en profesionales competentes y preparados. Además, al no aprovechar al máximo el talento y el potencial de estos individuos, la organización podría estar perdiendo innovación, creatividad y perspectivas frescas que podrían beneficiar a la empresa.

## *2. Búsqueda de soluciones*

Analizando las posibles soluciones, encontré la opción de ofrecer un curso de capacitación; sin embargo, el llevarlo a cabo de manera presencial era un obstáculo, por lo que se encontró la solución en el microlearning. Una metodología de actualidad y que, además, se apoya de la tecnología para generar conocimiento y desarrollar habilidades en los seres humanos.

La implementación de un programa de capacitación para los prestadores de servicio social en la Gaceta no solo ayudaría a aprovechar al máximo el talento y el capital humano disponible, sino que también beneficiaría a la organización a largo plazo al desarrollar profesionales competentes y comprometidos que puedan contribuir al éxito continuo de la empresa.

## *3. Definición de población y muestra*

Población: Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Muestra: Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro con perfil afín a la editorial que buscan liberar su servicio social en Gaceta.

## *4. Representación gráfica de la solución (bocetos, dibujos, diseños, simulación)*

<b><u>Video</u></b>	<b><u>Contenido</u></b>
<b>Estructura de Gaceta</b>	Se familiarizará la estructura de los contenidos, cabezas, cintillos, índice, títulos, destacados, entre otros con los estudiantes.
<b>Conoce Gaceta UAQ</b>	En esta unidad se aborda el proyecto de Gaceta UAQ, con el fin de familiarizar a los estudiantes con la revista.
<b>Elementos de revisión</b>	Se compartirán todos los elementos a los que un corrector de estilo deberá prestar atención para hacer una revisión adecuada.
<b>Da de alta tu servicio</b>	Se dará la información necesaria como lo es clave, nombre del programa, nombre del encargado de programa, instancias a las cuales recurrir para seguir el proceso de alta el servicio social.

Tabla 5 Representación gráfica de la solución, esquema de videos



Ilustración 2 Video: Estructura de Gaceta UAQ



Ilustración 3 Video: Conoce Gaceta UAQ



Ilustración 4 Video: Elementos de revisión



Ilustración 5 Video: Da de alta tu servicio social

### Ejercicios prueba

#### **Ejemplo de escritura**

Se compartirá un ejemplo de la sintaxis que se espera tener en la revista, para que conozcan la línea editorial.

<b>Ejemplo de revisión</b>	Se compartirá un archivo .pdf revisado con las observaciones pertinentes, para que los correctores de estilo puedan observar lo que se espera de su labor.
<b>Ejercicio prueba</b>	Se compartirá un archivo .pdf para poner a prueba las habilidades del corrector de estilo.

Tabla 6 Ejercicios prueba

El método bajo el cual se desarrolló el curso de capacitación es el microlearning. Esta metodología se enfoca en la entrega de información en pequeñas dosis, con el objetivo de facilitar la retención del contenido por parte del estudiante.

En un proceso de capacitación, el uso del microlearning puede ser de gran beneficio para los participantes, ya que les permite aprender de manera más efectiva y eficiente.

Al dividir el contenido en pequeñas porciones, se facilita la comprensión y se reduce la probabilidad de que los estudiantes se sientan abrumados por la cantidad de información que deben asimilar.

Para desarrollar de manera adecuada el curso de capacitación, es fundamental identificar los temas clave que se abordarán y dividirlos en pequeñas porciones de contenido que sean fáciles de digerir para los estudiantes.

En este sentido, los bloques del curso se dividen en:

1. **Estructura de Gaceta:** Se familiariza a los estudiantes con la estructura de los contenidos, cabezas, cintillos, índice, títulos, destacados, entre otros elementos.
2. **Conoce Gaceta UAQ:** Esta unidad aborda el proyecto con el fin de familiarizar a los estudiantes con la revista.

3. **Elementos de revisión:** Se compartirán todos los elementos a los que un corrector de estilo deberá prestar atención para hacer una revisión adecuada.

4. **Da de alta tu servicio:** Proporciona la información necesaria, como la clave, nombre del programa, nombre del encargado del programa, y las instancias a las cuales recurrir para seguir el proceso de alta del servicio social.

Aunado a estas estructuras de video, se proporcionarán tres archivos para reforzar los conocimientos obtenidos en los bloques de video:

1. **Ejemplo de escritura:** Se proporcionará un ejemplo de la sintaxis esperada en la revista para que los estudiantes conozcan la línea editorial.

2. **Ejemplo de revisión:** Se compartirá un archivo .pdf revisado con las observaciones pertinentes, para que los correctores de estilo puedan observar lo que se espera de su labor.

3. **Ejercicio de prueba:** Con este ejercicio se pretende analizar las áreas de oportunidad en cuanto a la retención de aprendizaje.

Posteriormente, al concluir el curso de microlearning, se realizará una evaluación presencial a cada uno de los estudiantes.

### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es tanto cualitativa como exploratoria por varias razones.

Primero, el carácter exploratorio se debe a la novedad y la falta de estudios previos en este campo específico: el uso de microlearning en la capacitación de estudiantes prestadores de servicio social es un área emergente. Esto significa que no hay una abundancia de datos o teoría existente que describa cómo esta metodología funciona en este contexto particular. Por lo tanto, la investigación se centra en explorar y entender las dinámicas, beneficios y desafíos del microlearning en esta situación específica, con el objetivo es

descubrir nuevas ideas, identificar variables relevantes y generar preguntas para investigaciones futuras más detalladas.

En segundo lugar, la investigación es cualitativa porque busca profundizar en la comprensión de las experiencias, percepciones y opiniones de los estudiantes respecto al curso de microlearning. Este enfoque permite recoger datos detallados que proporcionan una visión integral de cómo los estudiantes interactúan con el contenido del curso, qué aspectos consideran más útiles, y cuáles son los obstáculos que enfrentan. Métodos cualitativos como entrevistas, grupos focales y análisis de contenido permiten capturar estas experiencias y percepciones de manera detallada y matizada.

La combinación de ser exploratoria y cualitativa se refleja en los objetivos y métodos de la investigación. Por un lado, al ser exploratoria, la investigación no parte de hipótesis preestablecidas, sino que busca descubrir patrones y generar hipótesis a partir de los datos recolectados. Por otro lado, al ser cualitativa, la investigación se centra en la riqueza y profundidad de la información, en lugar de cuantificar fenómenos de manera estadística. Este enfoque es ideal para una investigación sobre un curso de microlearning porque permite una comprensión detallada de cómo esta metodología de enseñanza puede ser adaptada y mejorada para satisfacer las necesidades específicas de los estudiantes prestadores de servicio social. Además, proporciona una base sólida para futuras investigaciones que podrían adoptar enfoques más cuantitativos o experimentales, basándose en los hallazgos iniciales de esta investigación cualitativa y exploratoria.

### **3.2. Diseño de la investigación**

#### **Hipótesis**

La implementación de un programa de capacitación basado en microlearning para los prestadores de servicio social en la Gaceta maximizará el aprovechamiento del talento y

capital humano, beneficiando a la organización a largo plazo al desarrollar profesionales competentes y comprometidos.

## **Metodología**

### **Enfoque de la Investigación**

Este estudio se enmarca en un diseño cuasiexperimental, ya que busca evaluar el impacto de un programa de capacitación basado en microlearning sobre el aprovechamiento del talento y capital humano de los prestadores de servicio social en Gaceta UAQ, sin recurrir a la asignación aleatoria de los participantes. A diferencia de un experimento puro, en el que los sujetos se distribuyen aleatoriamente en grupos de control y experimental para garantizar la validez interna de los resultados, en este caso la intervención se aplica a un grupo previamente determinado, lo que limita el control total sobre las variables externas que podrían influir en los resultados.

### **Participantes**

- **Muestra:** 30 estudiantes prestadores de servicio social en la Gaceta.
- **Criterios de Selección:** Estudiantes que estén realizando su servicio social en la Gaceta y que no hayan recibido capacitación previa.

### **Instrumentos de Recolección de Datos**

1. **Entrevistas en Profundidad:** Para recoger las percepciones y experiencias de los estudiantes antes y después del curso.
2. **Grupos Focales:** Para discutir en grupo las experiencias y obtener un panorama general de la efectividad del curso.
3. **Observaciones Directas:** Durante el desarrollo del curso para analizar la interacción de los estudiantes con el contenido y entre ellos.

4. **Cuestionarios:** Pre y post curso para medir cambios en el conocimiento y habilidades de los estudiantes.
5. **Análisis de Contenido:** De los trabajos y revisiones realizadas por los estudiantes para evaluar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

## **Procedimiento**

### **1. Fase de Preparación:**

- Diseño del curso de microlearning con los siguientes bloques:
  1. Estructura de Gaceta
  2. Conoce Gaceta UAQ
  3. Elementos de revisión
  4. Da de alta tu servicio
- Evaluación de habilidades y conocimientos adquiridos:
  1. Ejemplo de escritura
  2. Ejemplo de revisión
  3. Ejercicio de prueba
- Desarrollo de instrumentos de recolección de datos (guías de entrevista, cuestionarios, etc.).

### **2. Fase de Implementación:**

- Realización del curso de microlearning con los 30 estudiantes.
- Recolección de datos durante y después del curso mediante entrevistas, grupos focales y cuestionarios.

### **3. Fase de Análisis:**

- Análisis cualitativo de las entrevistas, grupos focales y observaciones.
- Análisis comparativo de los cuestionarios pre y post curso.

- Evaluación de trabajos y revisiones de los estudiantes para medir la aplicación de conocimientos.

#### **4. Fase de Conclusión:**

- Síntesis de los hallazgos para evaluar la hipótesis.
- Elaboración de recomendaciones para la Gaceta sobre la implementación futura de programas de capacitación basados en microlearning.

### **Evaluación**

- **Criterios de Evaluación:**

- Nivel de conocimiento y habilidades adquiridas por los estudiantes.
- Percepción de los estudiantes sobre la utilidad y efectividad del curso.
- Impacto observado en la creatividad, innovación y perspectivas frescas aportadas por los estudiantes en la Gaceta.

- **Método de Evaluación:**

- Evaluaciones presenciales al final del curso.
- Comparación de las evaluaciones iniciales y finales de los estudiantes.
- Feedback cualitativo de supervisores y encargados de los programas de servicio social en la Gaceta.

Este diseño de investigación permitirá evaluar de manera integral la efectividad del programa de microlearning y su impacto en los prestadores de servicio social y en la organización.

### **3.3. Objetivos de la investigación**

Analizar el impacto del diseño e implementación de un programa de capacitación basado en microlearning en el aprovechamiento del talento y capital humano de los prestadores

de servicio social en la Gaceta, con el fin de identificar mejoras en su desempeño y desarrollo profesional.

### **3.3.1. Objetivos específicos**

- Evaluar la percepción de los prestadores de servicio social sobre la efectividad del microlearning en su proceso de capacitación, identificando aspectos positivos y áreas de mejora en la metodología utilizada.
- Analizar los cambios en el desempeño y las habilidades de los prestadores de servicio social tras la implementación del programa de capacitación basado en microlearning, utilizando indicadores de rendimiento.

### **3.4. Preguntas de investigación**

#### **3.4.1. Pregunta Central**

¿Cómo impacta el diseño y la implementación de un programa de capacitación basado en microlearning en el aprovechamiento del talento y capital humano de los prestadores de servicio social en la Gaceta?

#### **3.4.2. Preguntas secundarias**

- ¿Cuál es la percepción de los prestadores de servicio social sobre la efectividad del microlearning en su proceso de capacitación?
- ¿Qué cambios en el desempeño y en las habilidades de los prestadores de servicio se pueden observar tras la implementación de un programa de capacitación basado en microlearning?

### **3.5. Propositiones de la investigación**

### **3.5.1. Proposición Central**

La implementación de un programa de capacitación basado en microlearning para los prestadores de servicio social en la Gaceta maximiza el aprovechamiento del talento y capital humano disponible, promoviendo el desarrollo de profesionales competentes y comprometidos que, a su vez, contribuyen significativamente a la innovación, creatividad y éxito a largo plazo de la organización.

### **3.5.2. Proposiciones Secundarias**

- Los prestadores de servicio social que participan en el curso de microlearning desarrollan conocimientos y habilidades específicas que mejoran su desempeño en la Gaceta.
- La metodología de microlearning es percibida como más flexible y efectiva en comparación con los métodos tradicionales de capacitación por los estudiantes.
- La capacitación basada en microlearning fomenta la innovación, creatividad y la incorporación de nuevas perspectivas en la Gaceta.
- El curso de microlearning incrementa la motivación y el compromiso de los prestadores de servicio social hacia sus roles en la organización.
- La retroalimentación obtenida a través de la evaluación de retención de aprendizaje al finalizar el curso de microlearning identifica áreas clave para mejorar la efectividad del programa.
- La integración de la tecnología en la capacitación mediante microlearning resulta en un proceso de aprendizaje más accesible y eficiente para los prestadores de servicio social.

### **3.6. Variables de la investigación**

### **3.6.1. Variable dependiente**

- **Calidad de la corrección de estilo:** Evaluar la efectividad del curso en mejorar la calidad de la corrección de estilo en los artículos de Gaceta UAQ.
- **Precisión gramatical y ortográfica:** Medir si el curso de microlearning contribuye a una mayor precisión en aspectos gramaticales y ortográficos en los textos de la revista.
- **Coherencia y cohesión del texto:** Determinar si el curso mejora la coherencia y cohesión en los artículos, lo que influye en la comprensión del lector.
- **Satisfacción del autor/editor:** Investigar si los autores y editores de Gaceta UAQ perciben una mejora en la calidad de sus textos y en su proceso de edición después de completar el curso.
- **Tasa de aceptación de artículos:** Analizar si el curso tiene un impacto en la aceptación de los artículos para su publicación, reflejado en una posible mejora en la calidad de los textos enviados.
- **Índice de lectura y retención:** Determinar si los lectores muestran un mayor interés y retienen más información de los artículos después de que se hayan aplicado las técnicas aprendidas en el curso.

### **3.6.2. Variable independiente**

- **Contenido del curso:** Variaciones en el contenido del curso de microlearning, como la inclusión de módulos específicos sobre gramática, estilo, coherencia, etc.

- **Metodología de enseñanza:** Diferentes enfoques de enseñanza utilizados en el curso, como videos instructivos, ejercicios interactivos, retroalimentación personalizada, etc.
- **Duración del curso:** Variedad en la duración del curso, como cursos cortos intensivos versus cursos extendidos a lo largo de un período más largo.
- **Acceso a recursos:** Disponibilidad de recursos adicionales para los participantes, como diccionarios en línea, guías de estilo, herramientas de corrección de texto, etc.
- **Interacción con el instructor:** Niveles de interacción y retroalimentación entre los participantes y los instructores del curso.
- **Nivel de participación:** Comparación entre participantes que completan todo el curso y aquellos que solo acceden a ciertas partes del mismo.

### **3.7. Entorno de la investigación**

El entorno de la investigación es la Gaceta UAQ e incluye aspectos como:

1. **Contexto institucional:** Características y políticas de la universidad que alberga la revista, incluyendo su enfoque en la calidad académica, el apoyo a la investigación y la promoción de la escritura académica.
2. **Equipo editorial:** Comprende los editores, correctores de estilo y otros profesionales involucrados en el proceso de publicación de Gaceta UAQ. Su experiencia, recursos disponibles y enfoques de trabajo pueden influir en la implementación y efectividad del curso de microlearning.
3. **Autores y colaboradores:** Los investigadores podrían considerar el perfil de los autores que contribuyen a la revista, sus niveles de habilidad en corrección de estilo y sus necesidades de formación.

4. **Acceso a tecnología y recursos:** La disponibilidad de tecnología y recursos educativos en la universidad, como plataformas de aprendizaje en línea, acceso a bases de datos académicas, etc., pueden afectar la forma en que se diseña e implementa el curso de microlearning.

5. **Cultura académica:** La cultura académica dentro de la universidad, incluyendo las expectativas sobre la calidad de la escritura académica, los estándares de corrección de estilo y la disposición de los miembros de la comunidad universitaria a participar en iniciativas de formación.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Observación**

La estrategia inicial para abordar la problemática consistió en identificar sus causas fundamentales. Para ello, se dividió a los estudiantes en dos grupos distintos: aquellos que se preparan para iniciar su servicio social sin haber recibido capacitación previa (grupo A), y aquellos que ya han completado una capacitación durante su servicio anterior (grupo B).

Al separar a los estudiantes en estas dos categorías, se buscaba comprender mejor las necesidades de capacitación específicas de cada grupo y distinguir entre las deficiencias en habilidades y conocimientos entre ellos.

El grupo A representaría una oportunidad para implementar una capacitación inicial que aborde las carencias y prepare a los estudiantes de manera adecuada para su servicio social. Se podrían identificar áreas clave en las que necesitan desarrollo y diseñar programas de capacitación adaptados a sus necesidades.

Por otro lado, el grupo B, que ya ha recibido capacitación durante su servicio anterior, ofrece la posibilidad de evaluar la efectividad de esos programas de capacitación previa.

Se podrían recopilar retroalimentaciones y experiencias de estos estudiantes para identificar áreas de mejora en el programa de capacitación existente y ajustarlo en consecuencia. Además, se podría analizar si los conocimientos adquiridos durante la capacitación previa se están aplicando de manera efectiva en sus funciones actuales.

Esta aproximación permitiría una comprensión más completa de las necesidades de capacitación de los estudiantes de servicio social y facilitaría el diseño de programas de desarrollo más efectivos y adaptados a las necesidades específicas de cada grupo. Además, al centrarse en la identificación de la raíz del problema, se estaría estableciendo una base sólida para implementar soluciones a largo plazo que mejoren la preparación y el desempeño de los estudiantes durante su servicio social. Se realizaron diversas anotaciones en el campo de notas, dentro del primer grupo destacan las siguientes:

1. No conocen el programa, ni las actividades a desarrollar.
2. No conocen el procedimiento para dar de alta el servicio.
3. No conocen la estructura de la revista.
4. No identifican la forma en la que se realiza la revisión.
5. Todos los aceptados serán de carreras afines a lo editorial.

En cuanto al grupo b), las observaciones fueron las siguientes:

1. Capacitarlos requirió de tiempo de la editorial, lo cual retrasó el proceso.
2. La capacitación no tuvo los resultados esperados.
3. No cubrían el perfil editorial, por lo que no todos revisaban como se esperaba.

### **3.8.2. Focus Group**

Durante la implementación de la técnica de dividir a los estudiantes en dos grupos y evaluar sus necesidades de capacitación, se trabajó con un total de 16 estudiantes que

realizaron su servicio social durante el semestre 2023-1. A partir de esta sesión de trabajo, se llegaron a varias conclusiones importantes:

1. Se identificó la necesidad de proporcionar una orientación más clara y completa sobre la finalización del servicio social. Esto sugiere que los estudiantes podrían beneficiarse de una guía más detallada sobre los pasos que deben seguir para completar satisfactoriamente su servicio, incluyendo los requisitos administrativos y de documentación.
2. Se reconoció la importancia de ofrecer una explicación más detallada de los criterios y expectativas para la revisión de los trabajos realizados durante el servicio social. Esta sugerencia indica que los estudiantes podrían beneficiarse de una comprensión más clara de los estándares de calidad y las áreas de enfoque durante la evaluación de sus proyectos.
3. Se sugirió la necesidad de proporcionar ejemplos concretos de revisiones de proyectos de servicio social. Al mostrar ejemplos de trabajos previos que han sido revisados con éxito, se puede ayudar a los estudiantes a comprender mejor cómo aplicar los criterios de evaluación y mejorar la calidad de sus propios proyectos.
4. Se propuso la realización de una prueba o evaluación para medir el grado de conocimientos adquiridos por los estudiantes después de recibir la capacitación. Esta medida ayudaría a evaluar la efectividad de los programas de capacitación y determinar si los estudiantes han logrado los objetivos de aprendizaje previstos.

### **3.8.3. Cuestionario previo al curso**

Antes de que los 30 prestadores de servicio social iniciaran con el curso de microlearning, se les aplicó un cuestionario de seis preguntas. El cuestionario previo a la capacitación tenía como objetivo recopilar información sobre las expectativas, conocimientos previos

y necesidades de los estudiantes interesados en realizar su servicio social en la Coordinación de Gaceta Universitaria, específicamente en el área de corrección y estilo. A través de seis preguntas de opción múltiple, se buscaba evaluar el nivel de familiaridad de los estudiantes con el concepto de microlearning, así como su percepción sobre la importancia de la capacitación en corrección y estilo para su desarrollo profesional.

Además, indagaba sobre las preferencias de los estudiantes en cuanto a los formatos de microlearning que consideran más efectivos, la frecuencia con la que les gustaría recibir contenido, los desafíos que enfrentan en el área de corrección y estilo, y cómo prefieren recibir retroalimentación sobre su desempeño.

#### **3.8.4. Cuestionario después del curso**

El cuestionario posterior al curso tuvo como propósito evaluar la efectividad de la capacitación basada en microlearning que los estudiantes recibieron en el área de corrección y estilo. A través de seis preguntas de opción múltiple, buscaba medir el impacto del curso en el aprendizaje y desarrollo de habilidades de los participantes.

Las preguntas se diseñaron para que los estudiantes reflexionaran sobre la efectividad general del curso y la utilidad del formato de microlearning en su comprensión de los temas tratados. Incluso, se enfocó sobre cuál de los métodos de microlearning les resultó más beneficioso y si sintieron que su capacidad para aplicar normas de corrección y estilo mejoró.

Además, buscaba conocer el nivel de confianza que los estudiantes tienen al aplicar lo aprendido en situaciones prácticas y si recomendarían este tipo de capacitación a otros interesados.

#### **4. RESULTADOS**

Este cuestionario previo sirvió como base para personalizar el enfoque de la capacitación y asegurarse de que se ajuste a las necesidades y expectativas de los estudiantes, facilitando así un aprendizaje más efectivo y relevante. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Respecto al nivel de familiaridad con el concepto de microlearning, 36.67% indicó que era muy familiar para ellos, el 16.67% que les era algo familiar, el 26.67% que les era poco familiar y el 20% que no les era familiar. Los resultados reflejan que, si bien una proporción considerable de los participantes (36.67%) tiene un alto grado de familiaridad con el concepto de microlearning, aún existe un porcentaje significativo (46.67%) que tiene poco o ningún conocimiento al respecto. Esto sugiere la necesidad de una introducción clara al concepto antes de la implementación del programa de capacitación, asegurando que todos los participantes comprendan su propósito y funcionamiento para maximizar su efectividad.

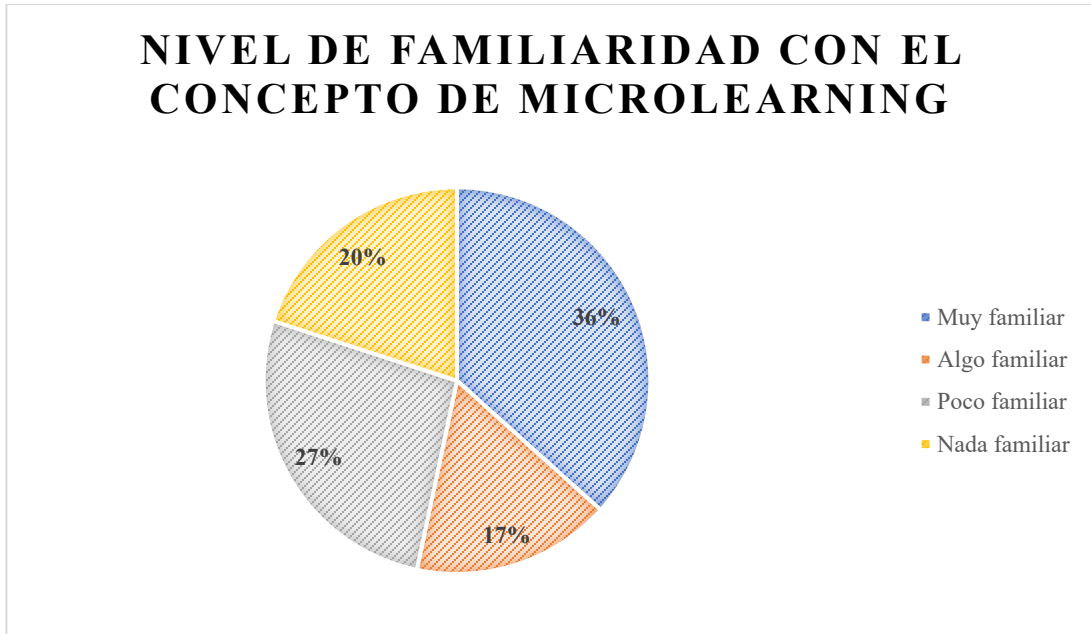


Tabla 7: Nivel de familiaridad con el concepto de Microlearning

En cuanto a la importancia de la capacitación en corrección y estilo para el desarrollo profesional, la percepción del 30% de los participantes fue “muy importante”, para el 36.67% fue “importante”, mientras que para el 13.33% fue “poco importante” y para el 20% no fue importante. La mayoría de los participantes (66.67%) considera que la capacitación en corrección y estilo es relevante para su desarrollo profesional, lo que respalda la necesidad de implementar un programa formativo en esta área. Sin embargo, el 33.33% que la percibe como poco o nada importante sugiere que podría ser útil resaltar los beneficios prácticos de esta capacitación para aumentar el interés y la participación.

## IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN CORRECCIÓN Y ESTILO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

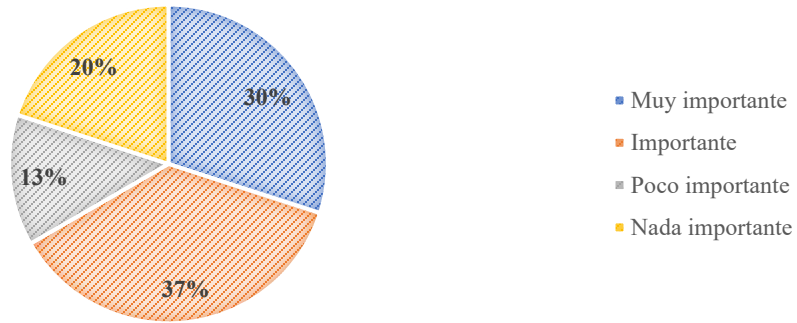


Tabla 8: Importancia de la capacitación en corrección y estilo para el desarrollo profesional

Por otra parte, el formato de microlearning que los participantes consideraron más efectivo para aprender sobre corrección y estilo fueron los videos cortos con 33.33% de preferencia, seguido de infografías con 26.67%, lecturas breves con 23.33% y finalmente los cuizzes interactivos con 16.67%. Los resultados indican que los participantes prefieren formatos visuales y dinámicos, como videos cortos e infografías, para aprender sobre corrección y estilo. Esto sugiere que el programa de capacitación debería priorizar estos formatos para mejorar la comprensión y retención de la información, complementándolos con lecturas breves y cuizzes interactivos como herramientas de refuerzo.

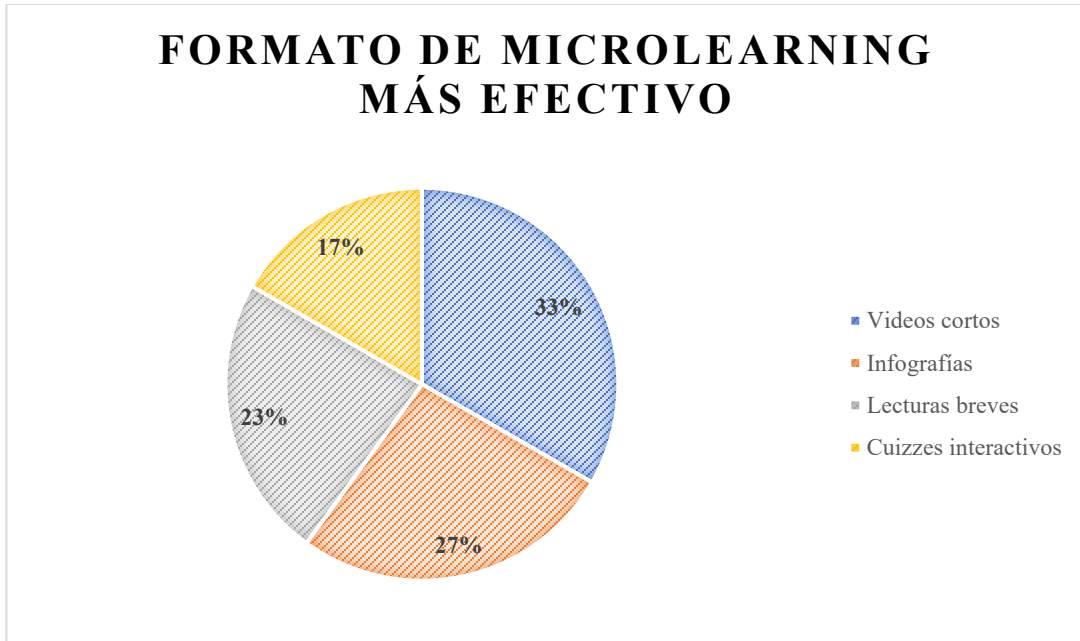


Tabla 9: Formato de microlearning que los participantes consideran más efectivo

Sobre la frecuencia preferida para recibir contenido de microlearning, el 26.67% de los participantes señaló que diariamente, 16.67% que semanalmente, 23.33% que mensualmente y 33.33% que ocasionalmente. Los resultados muestran una diversidad en las preferencias de frecuencia, con una inclinación mayor hacia la recepción ocasional de contenido. Esto sugiere que el programa de microlearning debería ofrecer flexibilidad, permitiendo a los participantes acceder al material según su disponibilidad, mientras se equilibra la periodicidad para mantener el compromiso y la continuidad del aprendizaje.

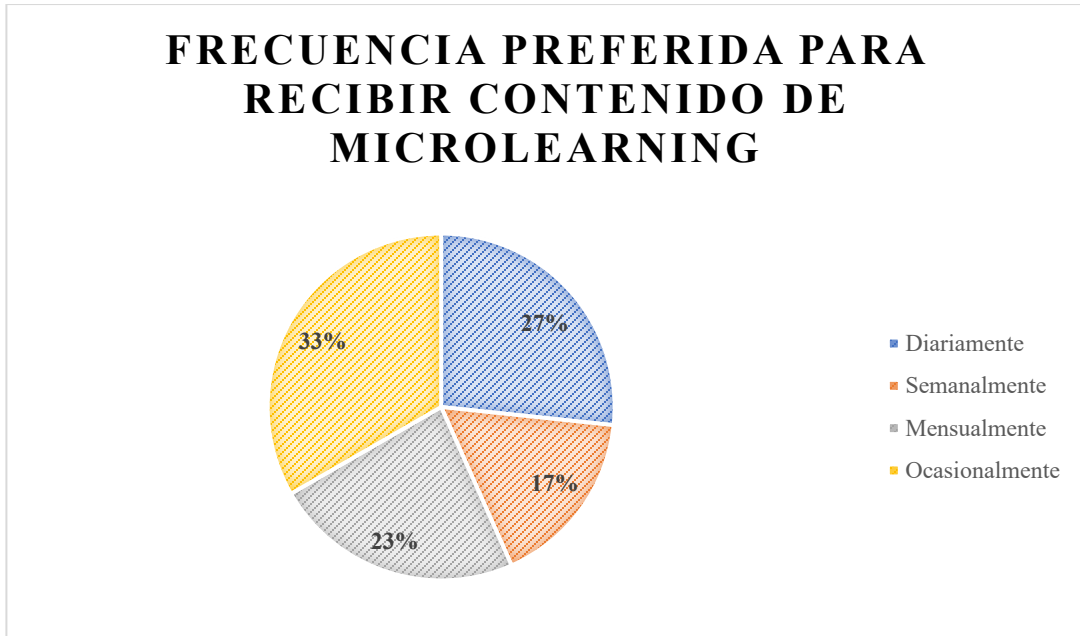


Tabla 10: Frecuencia preferida para recibir contenido de microlearning

Sobre el aspecto más desafiante en corrección y estilo, el 36.67% de los estudiantes consideró que era la gramática y ortografía, el 33.33% la coherencia y fluidez, el 20% la adaptación al tono y estilo y el 10% las normas de citación. Los resultados indican que los mayores desafíos para los participantes en corrección y estilo están en la gramática, ortografía, coherencia y fluidez, aspectos fundamentales para una escritura clara y precisa. Esto sugiere que el programa de capacitación debería enfocarse en reforzar estas áreas, sin descuidar la adaptación al tono y estilo, así como las normas de citación, para garantizar una formación integral.

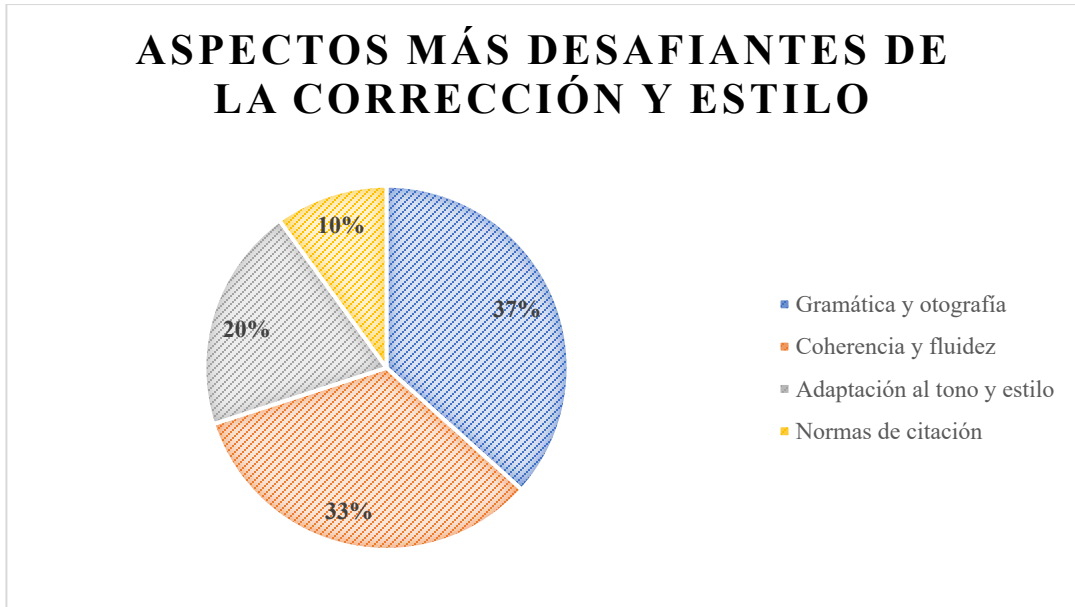


Tabla 11: Aspectos que los participantes consideran más desafiantes de la corrección de estilo

Finalmente, sobre la recepción de retroalimentación sobre desempeño el 26.67% prefiere que sea por medio de comentarios escritos, el 30% por reuniones individuales, el 23.33% por grupos de discusión y el 20% por medio de autoevaluaciones. Los resultados muestran una preferencia por la retroalimentación personalizada, ya sea a través de reuniones individuales o comentarios escritos, lo que indica la importancia de un acompañamiento cercano en el proceso de aprendizaje.

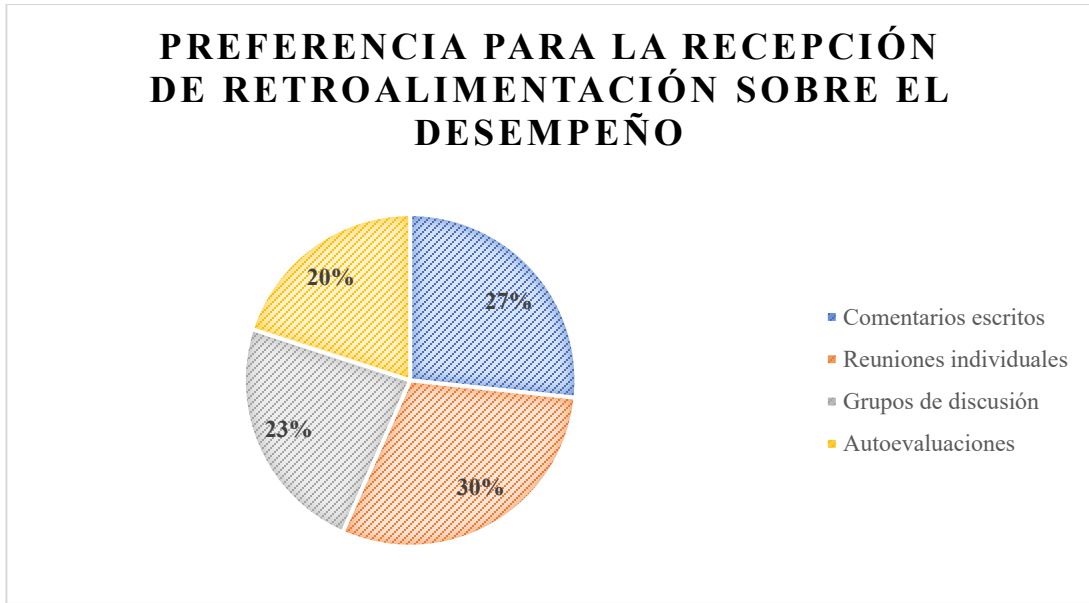


Tabla 12: Preferencias para la recepción de retroalimentación sobre el desempeño

Los resultados obtenidos con este primer cuestionario permitieron identificar tendencias en las preferencias y necesidades de los participantes, lo que marcó la pauta para el diseño del curso de capacitación basado en microlearning. En particular, se pudo reconocer que los participantes valoran más los formatos visuales como los videos cortos y las infografías, lo que sugiere que el curso debe centrarse en estos elementos para facilitar la comprensión. Además, la preferencia por recibir contenido de manera ocasional y la importancia atribuida a aspectos como la gramática y ortografía resaltan la necesidad de diseñar un contenido flexible, enfocado en las áreas más demandadas y con un enfoque práctico. Finalmente, la diversidad en las preferencias para recibir retroalimentación resalta la importancia de incorporar métodos diversos, como reuniones individuales y comentarios escritos, para atender las diferentes expectativas y promover un aprendizaje más efectivo y personalizado.

Posteriormente, se aplicó a los participantes un cuestionario de evaluación tras la capacitación, lo que brindó una visión detallada sobre el impacto del curso. Este

cuestionario permitió identificar tanto las fortalezas del programa como las áreas de mejora, proporcionando información valiosa para ajustar y optimizar futuras capacitaciones, con el objetivo de maximizar tanto el aprendizaje como la satisfacción de los estudiantes.

En la pregunta ¿Cómo calificarías la efectividad del curso de capacitación basado en microlearning en tu aprendizaje sobre corrección y estilo?, el 70% respondió “muy efectivo”, el 20% “efectivo”, el 5% “poco efectivo” y el 5% “nada efectivo”. La mayoría de los participantes calificaron el curso de microlearning como altamente efectivo, con un 70% de respuestas positivas. Esto indica que el curso cumplió con sus objetivos de aprendizaje, siendo bien recibido por los estudiantes en cuanto a su efectividad en la enseñanza de corrección y estilo.

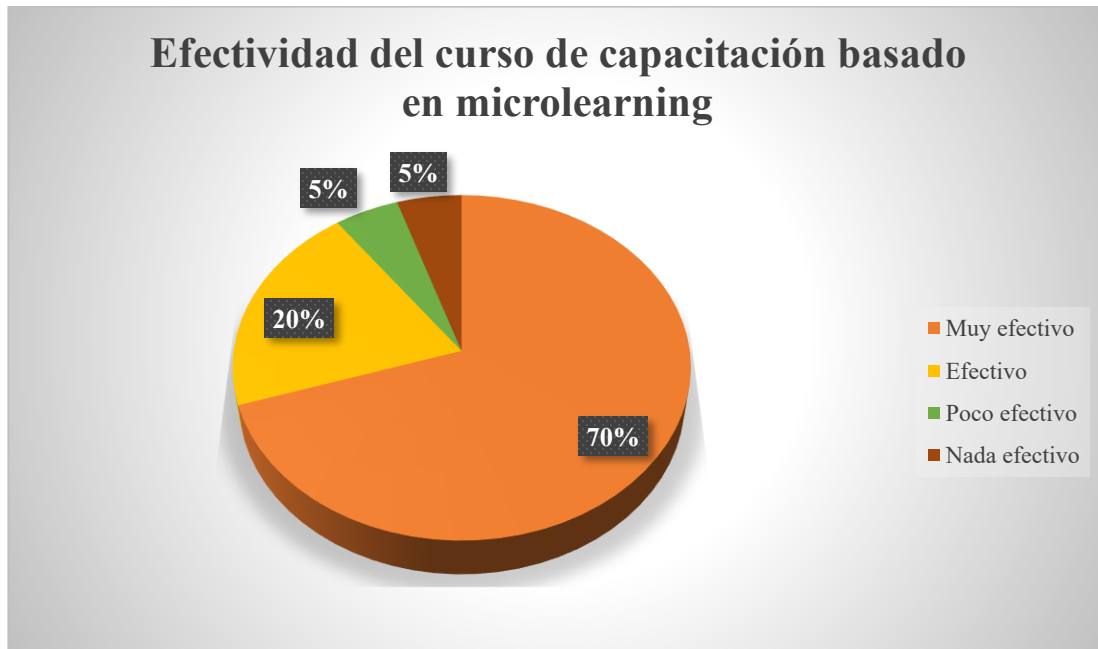


Tabla 13: Efectividad del curso de capacitación basado en microlearning

Sobre la pregunta ¿Qué tan útil fue el formato de microlearning para tu comprensión de los temas abordados?, el 50% respondió “muy útil”, el 30% “útil”, el 15% “poco útil” y

el 5% “nada útil”. Los resultados muestran que la mitad de los participantes consideraron el formato de microlearning como "muy útil" para su comprensión de los temas abordados, mientras que el 80% en total valoró positivamente su utilidad. Esto sugiere que el formato de microlearning fue una herramienta efectiva para facilitar el aprendizaje y la comprensión de los contenidos.

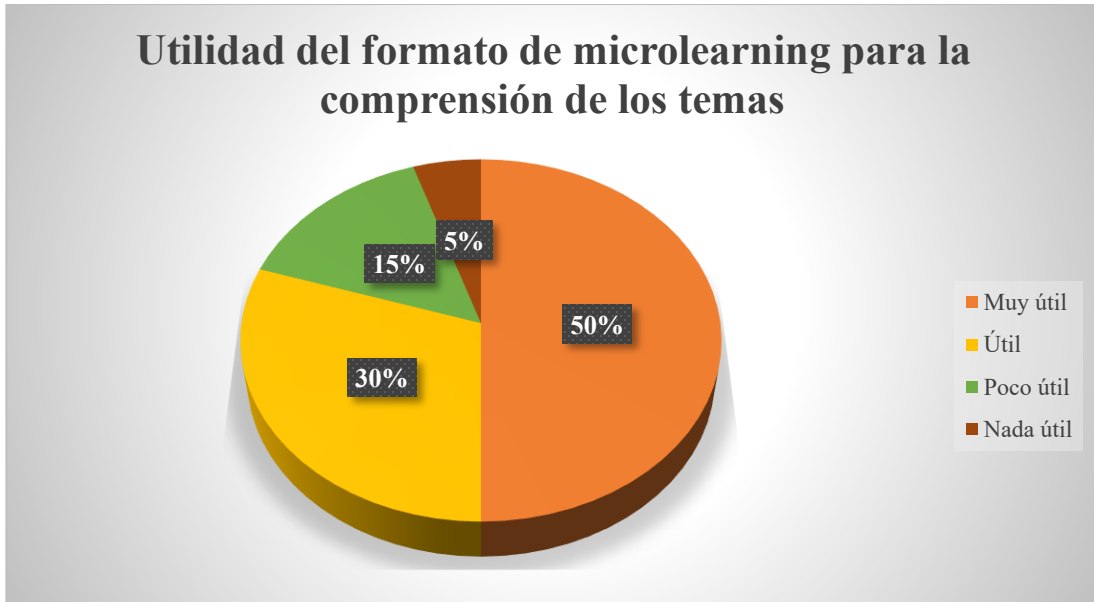


Tabla 14: Utilidad del formato de microlearning para la comprensión de los temas

Sobre ¿Qué método de microlearning fue el más beneficioso para ti?, los participantes respondieron que los videos cortos en un 60%, las infografías en un 25%, los cuizzes interactivos en un 10% y las lecturas breves en un 5%. Los resultados indican que los videos cortos fueron el método de microlearning más beneficioso para el 60% de los participantes, destacándose como la herramienta preferida. Mientras que las lecturas breves recibieron menos apoyo, lo que sugiere que el formato visual y dinámico fue el más efectivo para los estudiantes.

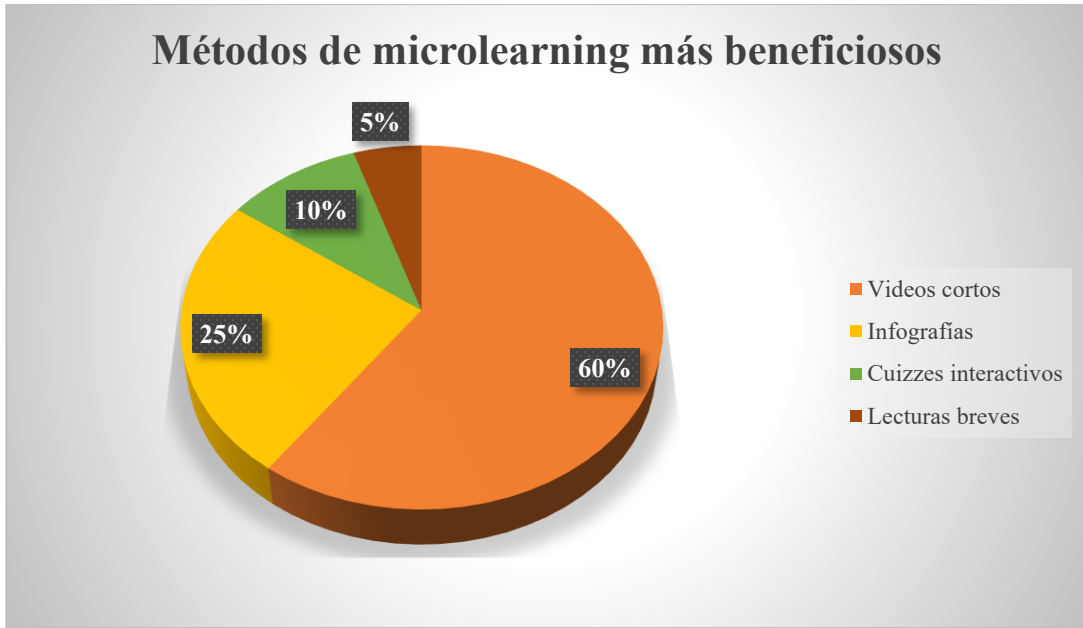


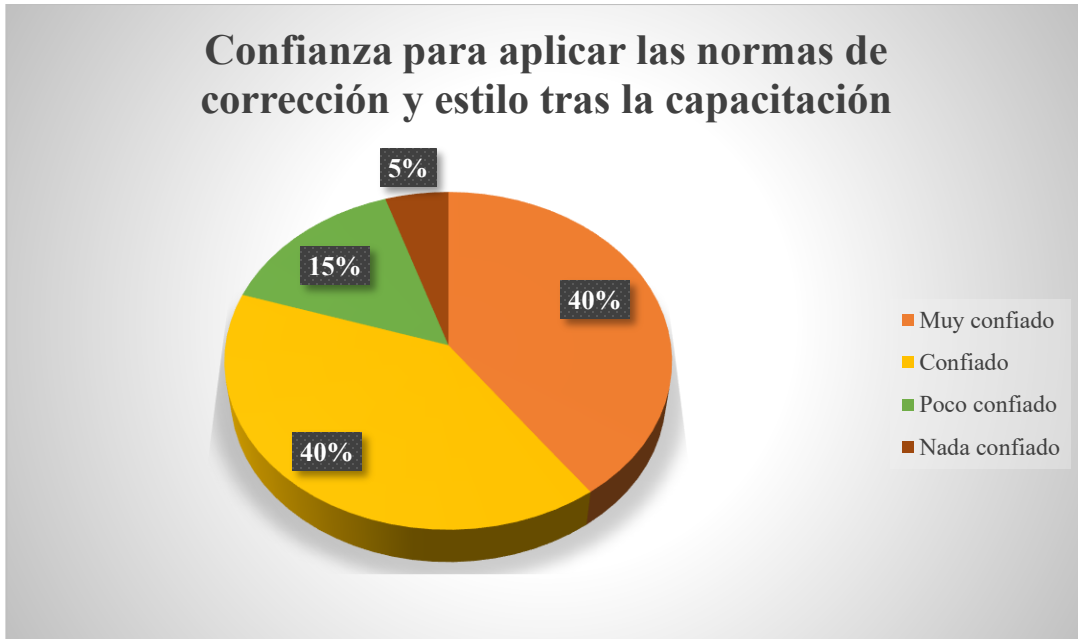
Tabla 15: Métodos de microlearning más beneficiosos

Respecto a la pregunta: ¿Consideras que el curso ha mejorado tus habilidades en corrección y estilo?, el 50% respondió que “mucho”, el 30% que “algo”, el 15% que “poco” y el 5% que “nada”. Los resultados muestran que la mitad de los participantes consideraron que el curso mejoró significativamente sus habilidades en corrección y estilo, con un 50% respondiendo que "mucho". Un 30% indicó una mejora moderada, lo que refleja que la capacitación tuvo un impacto positivo en la mayoría de los estudiantes, mientras que un pequeño porcentaje expresó una mejora limitada o nula.



Tabla 16: Mejoría en las habilidades de corrección y estilo

Respecto a la pregunta: ¿Te sientes más confiado al aplicar las normas de corrección y estilo tras la capacitación?, el 40% respondió “muy confiado”, el 40% “algo confiado”, el 15% “poco confiado” y el 5% “nada confiado”. Los resultados indican que un 80% de los participantes se siente más confiado al aplicar las normas de corrección y estilo tras la capacitación, con un 40% sintiéndose "muy confiado" y otro 40% "algo confiado". Esto refleja un alto nivel de confianza adquirida en el uso de las normas, lo que sugiere que el curso tuvo un impacto positivo en la seguridad y competencia de los estudiantes en esta área.



Finalmente, se les preguntó si recomendarían este tipo de capacitación en microlearning a otros estudiantes interesados en el área. El 70% respondió que definitivamente sí, el 20% que sí, el 10% que no está tan seguro y el 0% que definitivamente no. Los resultados reflejan una alta aceptación del curso, ya que el 90% de los participantes recomendaría la capacitación en microlearning a otros estudiantes, con un 70% asegurando que "definitivamente sí". La ausencia de respuestas negativas sugiere que la metodología fue efectiva y bien recibida, consolidándose como una opción viable y recomendada para el aprendizaje en esta área.



Tabla 17: ¿Recomendarías este tipo de capacitación?

Los resultados obtenidos al aplicar el microlearning en la capacitación de los estudiantes en esta investigación han sido reveladores. Por un lado, se ha observado una notable mejora en la eficacia de la formación impartida, pues los estudiantes han demostrado que dominan los principios básicos de corrección de estilo, lo que sugiere que el método de enseñanza basado en microaprendizaje ha sido efectivo en su capacitación.

Además, el microlearning ha demostrado ser una herramienta poderosa para acelerar el proceso de aprendizaje. Los participantes absorbieron el material de manera más rápida y eficiente en comparación con los métodos de enseñanza tradicionales. Esta rápida asimilación del conocimiento ha llevado a una mayor rapidez en el tiempo requerido para completar la formación, lo que resulta en una optimización del proceso educativo.

Otro aspecto destacado ha sido la mejora significativa en la retención de conocimientos. Los estudiantes han demostrado que pudieron retener de mejor manera los conceptos aprendidos a través del microlearning en comparación con enfoques de capacitación convencionales. Esta retención sugiere que este nuevo formato de capacitación no solo

facilita la adquisición inicial de conocimientos, sino que también promueve una retención a largo plazo más sólida y duradera.

Además, los participantes han mostrado una mayor satisfacción y compromiso con el proceso de aprendizaje gracias al microlearning. La flexibilidad y la naturaleza interactiva del formato han generado mayor participación y la finalización del curso. Este alto nivel de satisfacción y compromiso son testimonio del impacto positivo que el microlearning ha tenido en la experiencia de los estudiantes.

En términos de aplicación práctica, los resultados han sido alentadores. Los estudiantes han sido capaces de aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos a sus tareas reales de corrección de estilo en Gaceta UAQ. Esta aplicación exitosa en el trabajo real demuestra la utilidad práctica del microlearning en el contexto específico de la revista universitaria.

Por último, el feedback de los participantes ha sido positivo. Los estudiantes han expresado opiniones favorables sobre la experiencia de aprendizaje a través del microlearning, destacando su utilidad, conveniencia y efectividad.

#### **4.1. Análisis e interpretación de resultados**

Los resultados obtenidos del estudio sobre la aplicación del microlearning en la capacitación de estudiantes para Gaceta UAQ ofrecen una visión clara de los beneficios y la efectividad de este enfoque educativo en el contexto de la corrección de estilo.

, se encuentra la mejora en la eficacia de la formación, ya que el microlearning es un método efectivo para enseñar los principios de corrección de estilo. Esto se debe a la naturaleza concisa y centrada en objetivos del microaprendizaje, que permite a los estudiantes absorber información relevante de manera rápida y efectiva.

Aunado a lo anterior, la rapidez de aprendizaje y retención de conocimientos, pues los participantes pudieron aprender rápidamente y retener los conceptos aprendidos de manera más efectiva, lo cual indica que el microlearning puede ser beneficioso en entornos donde se requiere una rápida adquisición y aplicación de conocimientos, como la corrección de estilo en una revista universitaria.

Incluso, fue visible una mayor satisfacción y compromiso por parte del estudiante con el proceso de aprendizaje, lo cual nos deja ver que el microlearning ha sido bien recibido y valorado por los participantes. Esto sugiere que el formato flexible y personalizado del microaprendizaje se adapta bien a las necesidades y preferencias individuales de los estudiantes, lo que aumenta su participación y motivación.

Otro resultado relevante fue la capacidad de los estudiantes para aplicar con éxito los conocimientos adquiridos a sus tareas reales de corrección de estilo en Gaceta UAQ, demostrando la utilidad práctica del microlearning. Esto indica que el microaprendizaje no sólo proporciona una comprensión teórica de los conceptos, sino que también facilita su aplicación efectiva en situaciones del mundo real.

Y finalmente, el feedback positivo de los participantes respalda aún más la efectividad y utilidad del microlearning en el contexto de la corrección de estilo. Esto sugiere que el microaprendizaje ha sido percibido como una experiencia educativa positiva y valiosa por parte de los estudiantes, lo que refuerza su eficacia como método de enseñanza.

En resumen, el análisis e interpretación de estos resultados sugieren que el microlearning es una herramienta efectiva y prometedora para la capacitación de estudiantes correctores de estilo en Gaceta UAQ. Su capacidad para mejorar la eficacia de la formación, acelerar el proceso de aprendizaje, aumentar la retención de conocimientos, mejorar la satisfacción y el compromiso del estudiante, facilitar la aplicación práctica en el trabajo real y recibir

feedback positivo de los participantes respalda su valor como enfoque educativo en este contexto específico.

## **REFLEXIONES FINALES**

A partir de la experiencia obtenida con esta capacitación por medio del microlearning pudimos observar que las tecnologías son de gran utilidad en los procesos de capacitación, pues ayudan a optimizar recursos como el tiempo, el personal y el equipo de la oficina; además, se obtienen resultados positivos en la adquisición de nuevos conocimientos y herramientas, ya que el usuario adapta la información a su manera y a sus tiempos, lo cual garantiza que el conocimiento sea efectivo.

la experiencia de trabajar con los 16 estudiantes durante el semestre 2023-1 resalta la importancia de integrar el microlearning como parte de los programas de capacitación para el servicio social. Las conclusiones obtenidas durante la sesión de trabajo sugieren que los estudiantes se beneficiarían de un enfoque de aprendizaje más modular y adaptable, como el microlearning, que permita abordar de manera efectiva las necesidades específicas de capacitación identificadas.

El microlearning, al ofrecer contenido de aprendizaje en unidades pequeñas y digeribles, podría abordar la necesidad de proporcionar orientación detallada sobre la finalización del servicio social, explicaciones claras sobre los criterios de revisión y ejemplos concretos de trabajos previos. Además, la posibilidad de incluir pruebas o evaluaciones cortas como parte del microlearning permitiría una evaluación continua del progreso y la comprensión de los estudiantes, así como la capacidad de adaptar el contenido de aprendizaje según sea necesario.

Al incorporar el microlearning en los programas de capacitación para el servicio social, se podría mejorar la eficacia y la eficiencia del proceso de aprendizaje, permitiendo a los estudiantes acceder a información relevante de manera oportuna y adaptada a sus

necesidades individuales. Esto, a su vez, podría ayudar a maximizar el aprovechamiento del talento y el capital humano disponible, así como mejorar la calidad y el impacto de los proyectos de servicio social realizados por los estudiantes. En resumen, la integración del microlearning podría ser una estrategia valiosa para optimizar los programas de capacitación y mejorar la experiencia de los estudiantes durante su servicio social.

En resumen, la integración del microlearning en los programas de capacitación para el servicio social ofrece numerosos beneficios, incluida la flexibilidad, adaptabilidad, retención mejorada, feedback inmediato, motivación y personalización. Al aprovechar estas ventajas, las organizaciones pueden mejorar significativamente la experiencia de los estudiantes durante su servicio social y prepararlos de manera más efectiva para contribuir de manera significativa a su trabajo y objetivos.

## REFERENCIAS

<https://www.ispring.es/blog/que-es-microlearning>

<https://factorialhr.es/blog/microlearning/>

<https://www.crehana.com/blog/negocios/microlearning-ayuda-plan-de-capacitacion/>

<https://www.iebschool.com/blog/que-es-microaprendizaje-innovacion/>

UT. Revista de Ciències de l'Educació Diciembre 2011. Pag. 43-50 ISSN 1135-1438

<http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut>

Alvarado, E. (2015). *Capacidades tecnológicas del sector eólico en México: análisis y perspectivas*. Tesis de grado. UNAM. Facultad de Economía.

Álvarez, M. (1998). *Manual de competitividad: procedimientos y herramientas prácticas*. México: Panorama.

Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Ortiz, T. (2009). *Neurociencia y Educación*. Madrid: Alianza.

<https://noticias.uaq.mx/index.php/vida/3209-proyecta-uaq-llegar-a-los-18-municipios-del-estado-a-mediano-plazo>

Hug, T., Friesen N. (2007) "Outline of a Microlearning Agenda"

Robert Pike <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/microlearning-una-tendencia-de-alto-impacto-corporativo>

Buchem, I. y Hamelmann, H. (2010). "Microaprendizaje: una estrategia para la continuidad desarrollo profesional". eLearning Papers • [www.elearningpapers.eu](http://www.elearningpapers.eu) • 1 N° 21 • Septiembre 2010 • ISSN 1887-1542

Overton, L. (2011). La evaluación comparativa puede ayudar a mejorar las iniciativas de aprendizaje y desarrollo. Obtenido de <http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019695/benchmarking-help-improve-learning-development-initiatives>

Microaprendizaje, una serie de vídeos: una secuencia de vídeos que exploran el Definición, posibilidades e historia del microaprendizaje Lauren Elizabeth Freeman, MA

Gestión de Recursos Humanos Subtema: Subsistema de Desarrollo de Recursos Humanos: Capacitación y Desarrollo del Personal (Seminario de Graduación para optar al título de Licenciadas en Administración de Empresas) Autoras: Bra. Katty del Rosario Montiel Alemán Bra. Geysell Argentina Alvarado

<https://core.ac.uk/download/pdf/84460738.pdf>

[http://online.aliat.edu.mx/adistancia/TeorContemEduc/U4/lecturas/TEXTO%20%20SEM%204\\_PIAGET%20BRUNER%20VIGOTSKY.pdf](http://online.aliat.edu.mx/adistancia/TeorContemEduc/U4/lecturas/TEXTO%20%20SEM%204_PIAGET%20BRUNER%20VIGOTSKY.pdf)