

Cómo diseñar tu primer ecosistema de aprendizaje

Un recorrido práctico por las 7 fases que seguimos en B-humano, con un caso aplicado como hilo conductor.

Introducción

Diseñar un curso no es lo mismo que diseñar un ecosistema de aprendizaje. Un curso enseña un tema. Un ecosistema transforma cómo una persona u organización aprende, aplica y comparte conocimiento de forma sostenida.

Esta guía recorre las 7 fases que seguimos en B-humano para construir un ecosistema desde cero: Descubrir, Comprender, Diseñar, Desarrollar, Implementar, Evaluar y Compartir. Usaremos un caso práctico como hilo conductor a lo largo de las siguientes páginas.

1. Descubrir y 2. Comprender

Todo ecosistema de aprendizaje sólido comienza mucho antes del diseño: comienza escuchando. Antes de proponer cualquier solución, es necesario entender el contexto real de la organización o persona, no el que asumimos que tiene.

Preguntas clave para un diagnóstico real: ¿Cuál es el problema que se quiere resolver, en palabras del cliente? ¿Qué se ha intentado antes y por qué no funcionó? ¿Cómo se vería el éxito en 3 meses?

Caso práctico: Una organización solicita "un curso de ventas" para su equipo comercial. Al hacer el diagnóstico, se descubre que el equipo ya conoce las técnicas de venta — el problema real es la falta de seguimiento post-capacitación: nadie refuerza lo aprendido en el día a día. Un curso tradicional no habría resuelto nada.

3. Diseñar

Aquí es donde la mayoría de los proyectos fallan: se saltan directo a "hacer el curso" sin definir primero la arquitectura instruccional.

Objetivos de aprendizaje con Bloom: cada objetivo debe usar un verbo medible (identificar, aplicar, analizar, diseñar) en vez de verbos vagos como "entender" o "conocer", que no permiten evaluar si realmente se logró el aprendizaje.

Storyboard: antes de tocar cualquier herramienta técnica, se estructura pantalla por pantalla — qué se muestra, qué interacción ocurre, y qué se evalúa. En el caso de ventas, el diseño incluyó micro-recordatorios semanales, no solo el curso inicial.

4. Desarrollar y 5. Implementar

La tecnología correcta no siempre es la más sofisticada — es la que el usuario real va a usar.

Para contenidos estructurados y trazables, herramientas como SCORM o H5P dentro de un LMS (Moodle, por ejemplo) permiten dar seguimiento formal. Para experiencias más ligeras o de refuerzo continuo, canales más simples (correo, mensajería) pueden ser más efectivos.

Caso práctico: el curso base se desarrolló en formato SCORM dentro del LMS existente de la empresa, y los recordatorios semanales se automatizaron por correo — dos tecnologías distintas, elegidas según su función específica.

6. Evaluar

Medir no es opcional. Sin esta fase, no hay forma de saber si el proyecto funcionó o solo se completó.

Existe una diferencia importante entre "se completó el curso" (métrica de finalización) y "se generó el resultado esperado" (métrica de impacto real). La primera mide participación; la segunda mide transformación.

Métodos de evaluación: evaluaciones de conocimiento (¿se aprendió el contenido?), encuestas de percepción (¿la experiencia fue útil?), y seguimiento de aplicación práctica (¿cambió el comportamiento en el trabajo?). En el caso de ventas, se dio seguimiento a las cifras reales del equipo tres meses después.

7. Compartir

Documentar y compartir el proceso genera valor más allá del proyecto original. El conocimiento adquiere mayor valor cuando se comparte, se adapta y genera nuevas oportunidades para otros.

Esto puede significar: convertir el aprendizaje del proyecto en un caso de estudio, documentar la metodología para reutilizarla en proyectos similares, o simplemente compartir con el equipo qué funcionó y qué no.

Si estás por comenzar tu propio proyecto de aprendizaje, el primer paso siempre es el mismo: un diagnóstico honesto. Escríbenos y lo hacemos juntos.