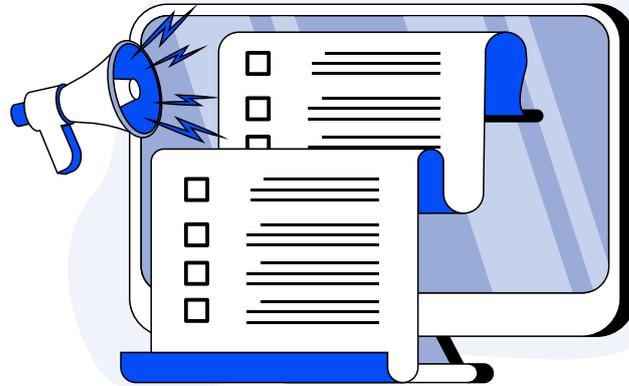


# Guía descargable:

paso a paso para diseñar experiencias de aprendizaje



En un mundo donde el aprendizaje ya no se trata solo de consumir información, diseñar experiencias significativas es el camino hacia la transformación. Esta guía te ayudará a estructurar un plan completo para convertir necesidades y objetivos en vivencias que inspiren y motiven a tus participantes.

## Introducción

### ¿Qué es una experiencia de aprendizaje?

Una experiencia de aprendizaje no es solo contenido; es una vivencia que genera emociones, transforma perspectivas y permite a las personas aplicar lo aprendido de manera práctica.

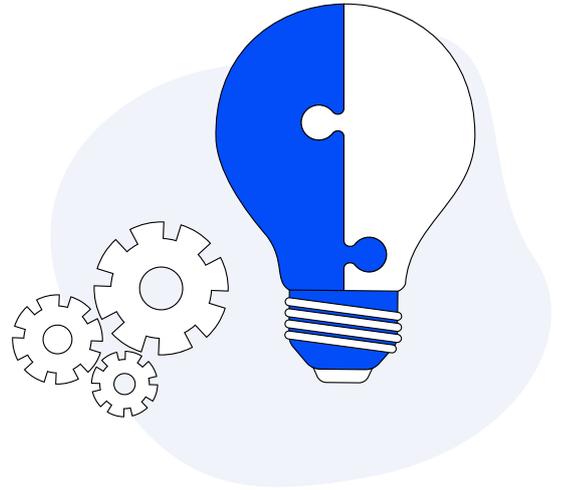
**Sigue estos 7 pasos para diseñar tu próxima experiencia:**

## 01 | Indagar el propósito: el porqué detrás de la experiencia

**Objetivo de este paso:** establecer el cambio profundo que quieres generar en los participantes y la organización.

### Preguntas para responder:

- ¿Qué transformación esperamos en los participantes?
- ¿Cómo beneficiará este aprendizaje a la organización a largo plazo?
- ¿Qué métricas usaremos para medir el éxito?



### Ejemplo:

**Propósito:** inspirar a los líderes para que transformen positivamente a sus equipos y organizaciones.

### Espacio para completar:

Transformación deseada:

---

---

---

Impacto organizacional esperado:

---

---

---

Métricas de éxito:

---

---

---

## 02 | Detectar la necesidad: identificar el problema

**Objetivo de este paso:** comprender la necesidad subyacente y las causas del problema.

### Preguntas clave:

- ¿Qué problema estamos resolviendo?
- ¿Cómo afecta actualmente a las personas o equipos?
- ¿Qué pasará si no se aborda?



### Ejemplo:

Necesidad detectada: mejorar la comunicación entre equipos para reducir conflictos

### Espacio para completar:

Problema a resolver:

---

---

---

Causas principales:

---

---

---

Impacto si no se aborda:

---

---

---

### 03 | Conocer a la audiencia: diseñar para personas, no perfiles

Objetivo de este paso: personalizar la experiencia para que resuene con los participantes.

#### Preguntas para responder:

- ¿Quiénes son los participantes? (roles, niveles de experiencia)
- ¿Qué retos enfrentan en su día a día?
- ¿Qué estilos de aprendizaje prefieren?



#### Ejemplo:

Audiencia: equipo de ventas con alta presión de resultados, que necesita mejorar la gestión del tiempo.

#### Espacio para completar:

Perfil de los participantes:

---

---

---

Retos principales:

---

---

---

Estilos de aprendizaje preferidos:

---

---

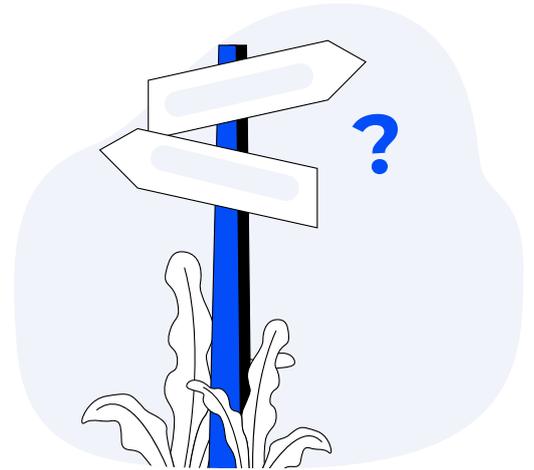
---

## 04 | Definir objetivos: trazar el camino

**Objetivo de este paso:** establecer metas claras que guíen el diseño y permitan medir el éxito.

### ¿Cómo redactar un objetivo SMART?

- **Específico:** ¿qué se logrará?
- **Medible:** ¿cómo sabremos si se logró?
- **Alcanzable:** ¿es realista dentro del tiempo y recursos?
- **Relevante:** ¿responde a la necesidad detectada?
- **Temporal:** ¿en qué plazo se alcanzará?



### Ejemplo:

**Objetivo SMART:** "Al finalizar, los participantes podrán priorizar el 80% de sus tareas utilizando técnicas como la matriz Eisenhower".

### Espacio para completar:

Objetivo general:

---

---

---

Objetivos específicos:

---

---

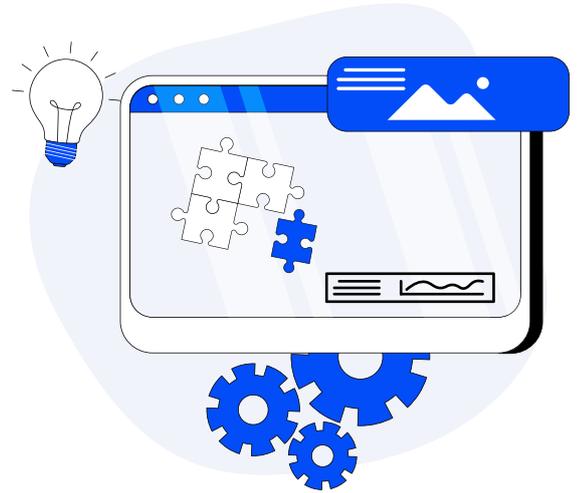
---

## 05 | Diseñar el contenido: crear vivencias memorables

**Objetivo de este paso:** transformar información en actividades que conecten y motiven.

**Cómo diseñar contenidos vivenciales:**

- Introduce un desafío: plantea preguntas que despierten curiosidad.
- Usa historias y casos reales: contextualiza los conceptos.
- Crea actividades inmersivas: simulaciones, proyectos grupales, juegos.
- Proporciona retroalimentación: permite ajustes y reflexiones.



**Ejemplo:**

En un curso sobre liderazgo, incluye un caso práctico donde los participantes resuelvan un conflicto ficticio en un equipo.

**Espacio para completar:**

Idea del desafío inicial:

---

---

Casos prácticos a incluir:

---

---

Actividades inmersivas:

---

---

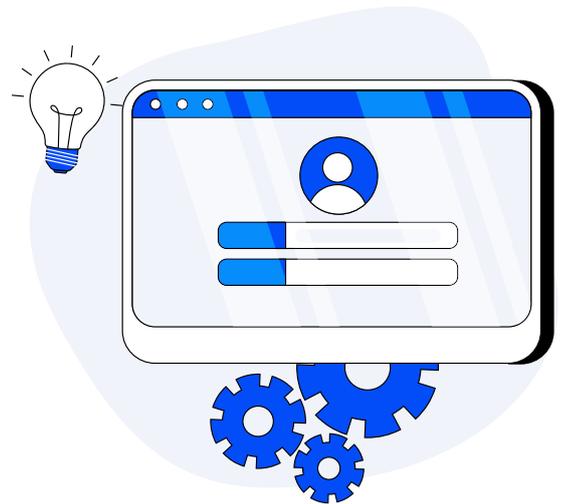
---

## 06 | Integrar la tecnología: el medio, no el fin

**Objetivo de este paso:** seleccionar herramientas tecnológicas que enriquezcan la experiencia.

### Factores clave:

- **Accesibilidad:** compatible con dispositivos móviles y conexiones limitadas.
- **Interactividad:** permite simulaciones, evaluaciones dinámicas, foros.
- **Seguimiento:** genera reportes y da retroalimentación personalizada.



### Ejemplo:

Usar una plataforma con simulaciones y foros para fomentar la colaboración.

### Espacio para completar:

Herramientas tecnológicas seleccionadas:

---

---

---

Funcionalidades clave necesarias:

---

---

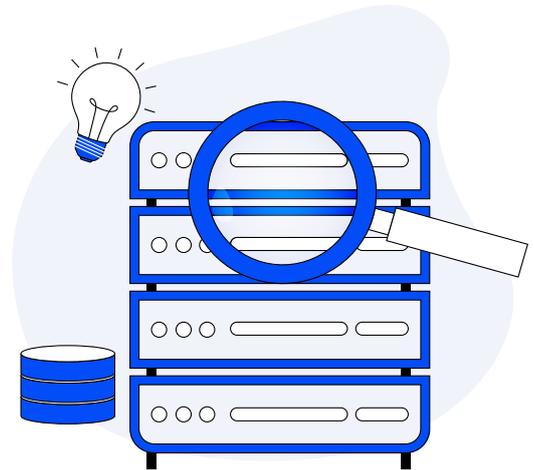
---

## 07 | Diseñar la experiencia: estructura y emoción

**Objetivo de este paso:** integrar objetivos, contenido y tecnología en un diseño coherente y atractivo.

### Elementos esenciales:

- Estructura modular: organiza el contenido en bloques claros.
- Diseño visual: usa gráficos y multimedia para captar la atención.
- Flexibilidad: adapta el ritmo al tiempo de los participantes.



### Ejemplo:

Diseñar un módulo inicial con videos cortos y ejercicios prácticos autoguiados.

### Espacio para completar:

Estructura general del curso:

---

---

---

Recursos multimedia a incluir:

---

---

---

## 08 | Publicar y promover: garantizar el éxito

Objetivo de este paso: asegurar que la experiencia llegue a quienes la necesitan.

### Estrategias de promoción:

- Realiza pruebas previas: asegúrate de que todo funcione.
- Crea expectativa: usa correos, redes sociales o testimonios.
- Genera comunidad: organiza sesiones de lanzamiento o grupos de discusión.



### Ejemplo:

Promocionar el curso en LinkedIn con testimonios de versiones piloto.

### Espacio para completar:

Persona responsable de las pruebas:

---

---

Persona que aprueba el lanzamiento:

---

---

Canales de promoción:

---

---

Mensajes clave:

---

---



## Conclusión

Diseñar experiencias de aprendizaje es mucho más que impartir contenido. Es crear vivencias que conecten, transformen y resuelvan retos reales.

## Preguntas globales

- ¿Los objetivos tienen relación con el propósito?
- ¿Los objetivos tienen relación con las necesidades?
- ¿Los contenidos sirven para alcanzar los objetivos?
- ¿Cómo medirás el éxito del plan?

Con esta guía, tienes un paso a paso práctico para estructurar una experiencia que inspire y deje huella.

## ¿Listo para transformar el aprendizaje?