



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

MICROLEARNING Y LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE VENTAS DE UNA EMPRESA FARMACÉUTICA

**MICROLEARNING AND THE SPECIFIC SKILLS OF THE SALES
EMPLOYEES OF A PHARMACEUTICAL COMPANY**

Miryan Rebeca Cuya Briones

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Jhony Guillermo Montesinos Cossio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Elmer Eliseo Briceño Rodríguez

Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle

Lizbeth Chávez Rosales

Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle

Susana Loren Sánchez Briones

Universidad de San Martín de Porres, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.16999

Microlearning y las competencias específicas de los colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica

Miryan Rebeca Cuya Briones¹

miryan_cuya@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0005-1677-5032>

Universidad de San Martín de Porres

Lima –Perú

Jhony Guillermo Montesinos Cossio

jhony_montesinosc@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0001-0169-8143>

Universidad de San Martín de Porres

Lima-Perú

Elmer Eliseo Briceño Rodríguez

ebriceno@une.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6507-4196>

Universidad Nacional de educación Enrique

Guzmán y Valle

Lima –Perú

Lizbeth Chávez Rosales

09543236@une.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0002-8449-2569>

Universidad Nacional de educación Enrique

Guzmán y Valle

Lima –Perú

Susana Loren Sánchez Briones

susana_sanchez2@usmp.pe

<https://orcid.org/0009-0009-7469-706X>

Universidad de San Martín de Porres

Lima –Perú

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el Microlearning y las competencias específicas de los colaboradores del área de venta de una empresa farmacéutica. El estudio empleó un diseño no experimental transversal con enfoque cuantitativo, nivel de investigación correlacional. Se tuvo una muestra de 30 colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica, a los cuales se les aplicó un cuestionario para la recolección de los datos. Los resultados permitieron concluir que la modalidad de aprendizaje Microlearning se relaciona directa, positiva y significativamente con el desarrollo de las competencias específicas de los colaboradores. Este estudio respalda la eficacia del Microlearning como una estrategia de capacitación que optimiza el desarrollo de competencias en el área de ventas, lo que puede ser clave para la mejora del rendimiento y la productividad en el sector farmacéutico.

Palabras clave: microlearning, competencias, aprendizaje, podcast, flexible

¹ Autor principal

Correspondencia: miryan_cuya@usmp.pe

Microlearning and the specific skills of the sales employees of a pharmaceutical company

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between Microlearning and the specific competencies of employees in the sales area of a pharmaceutical company. The study used a cross-sectional non-experimental design with a quantitative approach, correlational level of research. There was a sample of 30 employees from the sales area of a pharmaceutical company, to whom a questionnaire was applied to collect data. The results allowed us to conclude that the Microlearning learning modality is directly, positively and significantly related to the development of specific competencies of collaborators. This study supports the effectiveness of Microlearning as a training strategy that optimizes the development of skills in the sales area, which can be key to improving performance and productivity in the pharmaceutical sector.

Keywords: microlearning, competences, learning, podcast, flexible

Artículo recibido 05 febrero 2025

Aceptado para publicación: 13 marzo 2025



INTRODUCCIÓN

El desarrollo y la formación de competencias tanto a nivel educativo como a nivel de la industria privada se apoya cada vez más en las estrategias educativas actuales, las cuales integran las Tics cada vez con mayor intervención ya que las modalidades tradicionales donde la información estaba centrada en los capacitadores o educadores, no han permitido un buen desarrollo de habilidades y competencias esperadas (Escontrela, 2004). La formación de los colaboradores a nivel empresa ha sufrido muchos procesos y la pandemia por Covid 19 la modificó aún más, llevándola de un modo mayormente presencial a la forma online, sin embargo, no ha contemplado los tiempos, contextos y forma de aprender de los adultos (McKinsey y Company, 2022).

Según Caraballo (2007) la andragogía estudia las formas, técnicas, estrategias de enseñanza aprendizaje del estudiante adulto, el cual decide qué, cómo y cuándo lo aprende, promoviendo el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades en el contexto donde se desempeñe. Actualmente en la industria farmacéutica ya se han incorporado capacitaciones online pero muy similares a las presenciales que no han permitido el buen desarrollo de las competencias necesarias de los trabajadores para desempeñarse eficazmente en sus labores ya que siguen siendo extensas, tediosas y poco didácticas (Trascend-IT Corp, 2024).

En el caso de los colaboradores del área de ventas farmacéutica de los laboratorios peruanos tienen una capacitación de productos farmacéuticos y técnicas de ventas de manera tradicional, que no ha llegado a cubrir las necesidades tanto de la empresa (conocimiento: medicamentos y estrategias de ventas) como la motivación del trabajador (Chavez et al., 2019), que lo hace meramente por obligación, se le envía documentos y en el día de reunión mensual donde se exponen resultados, proyecciones y objetivos, por lo general se les hace una clase en línea de 2 horas y se le toma inmediatamente examen. Lo cual no es lo óptimo además del estrés que esto genera.

De continuar esta situación, los colaboradores serán sólo reponedores de medicinas y no asesorarán adecuadamente a los químicos farmacéuticos de clínicas y cadenas de farmacias, lo cual conllevará a que las ventas sean mínimas y que los productos sean subvaluados. Además, que los trabajadores seguirán desmotivados y seguirán viendo la capacitación como obligación y no como una herramienta que incrementará sus resultados y por ende sus beneficios económicos ya que su remuneración es



proporcional a las ventas que realicen (Pérez, 2024).

Por tal razón, al identificar este problema se plantea ver la relación de la educación virtual en el modelo Microlearning con las competencias específicas. El término micro aprendizaje (o Microlearning) se refiere a formas de aprendizaje de muy poca duración asociada a actividades para aprender micro contenidos (Jomah et al., 2016). El Microlearning o micro aprendizaje ha ido creciendo por parte de las organizaciones. Va más allá de los espacios tradicionales, siendo accesible en cualquier momento y lugar, respondiendo a las necesidades de hoy en cuanto a la adquisición de competencias y conocimientos (Trabaldo et al., 2017). En este aspecto se emplean recursos digitales flexibles, ubicuos con formatos variados como audios, videos y a la medida del alumno, ya que se ajusta muy bien a este tipo de estudiantes con un promedio de edad de 45 años. Con videos educativos cortos y podcasts aprovechando los tiempos de camino al trabajo y de trabajo a casa que en promedio lleva de 1 hora, resultando en una metodología educativa más didáctica, práctica y más efectiva. Además de reducir el desgaste mental y físico del trabajador que sólo dispone por lo general de la madrugada para estudiar por su función de asesoramiento y ventas institucionales; se reflejará en mayor seguridad, mejores resultados de venta y mejoras actitudinales y mayor motivación (Silva, 2019).

Se puede apreciar, desde hace más de una década la formación de los colaboradores en la industria farmacéutica no ha cambiado, es tediosa, no motivadora y obligatoria. Este estudio es importante ya que permitirá evidenciar la posibilidad de mejorar la formación de los colaboradores aprovechando las nuevas tecnologías de la información y sobre todo esta metodología educativa como es el Microlearning, favoreciendo a tener un personal mejor calificado, lo que redundará en los resultados de la empresa.

Por eso se propone hacer este estudio para aprovechar de una manera más eficiente el activo más importante de una empresa que son los colaboradores, en el área de capacitación y entrenamiento conociendo la relación del Microlearning y las competencias específicas. Mohammed et al., (2018) citado en Barradas (2020) sugieren que en la modalidad de Microlearning exige regularidad, motivación, creatividad y plan de tiempo, con lo cual los contenidos y la dirección que se le dé tienen que ser interesantes para el participante.

Los resultados podrán utilizarse de base para la industria en general, los beneficiados serán: los colaboradores o trabajadores de la empresa en mención ya que, al estar mejor entrenados en la



adquisición de las competencias tanto de productos como de ventas, podrán tener mayor desenvolvimiento y generar mayores negocios y por ende tener un impacto positivo en sus remuneraciones. Además, también la empresa privada se beneficiará al tener un mejor grupo de colaboradores del área de ventas.

Se encontraron los siguientes antecedentes en el marco del trabajo de investigación propuesto: Zapata (2021) tuvo como objetivo determinar la correlación entre el uso de herramientas web 2.0 y el aprendizaje. El estudio se realizó con una muestra de 100 estudiantes de distintas universidades de Lima, adultos de 19 a 30 años y se utilizó como técnica e instrumento la encuesta. Los resultados demostraron que los alumnos utilizan de forma continua y significativa las herramientas web 2.0 (Podcast, chats, redes sociales), la relación es débil cuando se refiere al desarrollo del aprendizaje. El 87% usa la web 2.0 de modo frecuente y 56 % de ellos lo usan con fines educativos.

Por otro lado, Pareja (2017) en su estudio relaciona los enfoques de aprendizaje (profundo y superficial) con el desarrollo de competencias genéricas, Para este estudio correlacional se utilizó una muestra de 576 estudiantes de carreras pedagógicas de una universidad peruana, utilizando como técnica e instrumento el cuestionario de competencias genéricas del proyecto Tunning para Latinoamérica, concluyendo que hay una relación positiva y significativa entre el enfoque de aprendizaje y las competencias genéricas.

Por su lado Toro (2017), tuvo como objetivo conocer el efecto de la microenseñanza en el desempeño de las estudiantes de la especialidad de Tecnología del Vestido, en la práctica Docente Continua, de una Facultad de Tecnología, este estudio correlacional fue aplicado a 35 estudiantes del VII ciclo de tecnología del vestido. Con la metodología enfoque cuantitativo, aplicando la estadística descriptiva como inferencial, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert, concluyendo que existe relación significativa entre la microenseñanza y la práctica docente continua de los estudiantes en la práctica docente continua de la facultad de tecnología de la universidad nacional, Así mismo existe relación significativa entre la investigación como instrumento de mejora y la microenseñanza y Nivel cognitivo de los estudiantes.

García y Corral (2021) tuvieron el objetivo de evaluar el Micro aprendizaje y su relación con la habilidad de concentración en estudiantes de bachillerato, la muestra estuvo constituida por 33 alumnos del nivel de bachillerato y 2 expertos en el tema. Los instrumentos fueron la entrevista y el cuestionario dando

como resultado que la mayoría de los profesores conocen e identifican este tipo de estrategia (67%) sobre todo los videos explicativos cortos, concluyendo que el Microaprendizaje favorece a la concentración formando aprendizajes significativos, siendo, además, esta modalidad flexible, ubicua, efectiva, mejorando la experiencia de la educación virtual.

Benavides (2021) tuvo el objetivo de implementar procesos de tele formación basado en Microlearning. Este trabajo estuvo aplicado a 18 docentes de secundaria. La investigación se enmarcó en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo de tipo descriptiva, de campo y no experimental, La técnica utilizada fue la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario tipo Likert, para medir las dimensiones de las competencias digitales del docente en el Microlearning. Para el análisis de los datos recolectados, se utilizó la estadística descriptiva, específicamente media aritmética, desviación estándar y porcentaje. Los resultados establecen debilidades en la mayoría de las dimensiones de las competencias digitales del docente. Destaca como conclusión que el desarrollo, contenido y estructura de la propuesta de tele formación elaborada e implementada, son apropiados para el fortalecimiento de las competencias digitales, por cuanto facilita la mediación del aprendizaje focalizando en el Microlearning.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Microlearning y el desarrollo de las competencias específicas de los colaboradores del área de venta de una empresa farmacéutica. Y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el Microlearning y las Capacidades funcionales de los colaboradores del área de venta de una empresa farmacéutica. b) Determinar la relación entre el Microlearning y las Capacidades técnicas de los colaboradores del área de venta de una empresa farmacéutica.

METODOLOGÍA

El diseño es no experimental de corte transversal. El tipo es básica. El enfoque es cuantitativo. El nivel es descriptivo de alcance correlacional. La técnica del muestreo es no probabilística, o a criterio de tipo censal, es decir la muestra fue igual a la población y son 30 colaboradores que trabajan en una empresa farmacéutica peruana.

Como técnica de recolección de datos se realizó una encuesta y como instrumento la escala de likert, la escala para la primera variable tiene 16 í t e m s y de la segunda variable posee 15 ítems, la escala

de Likert tiene las alternativas de respuesta: 1 Nunca; 2 Pocas veces; 3 Algunas veces; 4 Muchas veces; 5 Siempre.

El instrumento fue validado por criterio de 3 expertos calificados. La confiabilidad de los datos fue determinada usando los cálculos del Coeficiente Alfa de Cronbach, considerando un nivel mínimo del 95% (0,95), en un grupo piloto de 10 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 1

Resultados de la prueba de confiabilidad – Coeficiente Alfa de Cronbach

Instrumento		Número de ítems	Número de estudiantes	Coeficiente requerido	Coeficiente mínimo calculado
Cuestionario de					0,889
Microlearning		16	10	0,80 (80%)	(88,9%)
Cuestionario de					0,964
aprendizaje		15	10	0,80 (80%)	(96,4%)

De acuerdo con la tabla, los coeficientes calculados para ambos instrumentos fueron superiores al mínimo establecido (0,80), por lo cual se aceptó la confiabilidad de los instrumentos para la recolección de los datos.

RESULTADOS

Tabla 2

Correlación de Spearman entre Microlearning y Competencias específicas

			Competencias Específicas
Rho de Spearman	Microlearning	Coeficiente de correlación	,489**
		p_valor	0.006
		N	30

Se puede observar en la tabla que existe una correlación positiva ($\rho = 0,489$) y significativa ($p = 0,006 < 0,005$) entre Microlearning y las competencias específicas de los colaboradores de área de venta

de una empresa farmacéutica en Lima.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre Microlearning y las capacidades funcionales

Capacidades			
funcionales			
Rho de Spearman	Microlearning	Coeficiente de correlación	,514**
		p_valor	0.004
		N	30

Se puede observar en la tabla que existe una correlación positiva ($\rho = 0,514$) y significativa ($p = 0,004 < 0,005$) entre el Microlearning y las capacidades funcionales de los colaboradores de área de venta de una empresa farmacéutica en Lim

Tabla 4

Correlación de Spearman entre Microlearning y las capacidades técnicas

Capacidades			
Técnicas			
Rho de Spearman	Microlearning	Coeficiente de correlación	,590**
		p_valor	0.001
		N	30

Se puede observar en la tabla que existe una correlación positiva ($\rho = 0,590$) y significativa ($p = 0,001 < 0,005$) entre el Microlearning y las capacidades técnicas de los colaboradores de área de venta de una empresa farmacéutica en Lima.

DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados en nuestra investigación, existe una relación Microlearning y las competencias específicas en los colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica, Esto significa que el Microlearning (granularidad, variedad y Brevedad) de los colaboradores del área de ventas son un factor fundamental para el desarrollo de los aspectos relacionados a sus competencias específicas. Estos resultados son corroborados por Zapata, (2021) que encuentra una relación significativa entre el uso de las herramientas web 2.0 y el aprendizaje. En tal sentido de acuerdo a lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mayor sea el uso de Microlearning en los colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica, mayor será el desarrollo de las competencias específicas, repercutiendo favorablemente en su formación técnica, en los logros y superación de objetivos como empresa.

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, existe relación entre el Microlearning y las Capacidades funcionales. Esto significa que el Microlearning (granularidad, variedad y Brevedad) de los colaboradores del área de ventas no solo son un factor fundamental para el desarrollo de las competencias específicas, si no también potencian el desarrollo de las capacidades funcionales como flexibilidad y trabajo en equipo y otros. Estos resultados también se muestran en Toro, (2017), al encontrar relación significativa entre la microenseñanza y la actitud proactiva de los estudiantes de la especialidad de tecnología del vestido en la práctica docente continua de la facultad de tecnología de una universidad nacional. En tal sentido de acuerdo a lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mayor sea el uso de Microlearning en los colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica, mayor será el desarrollo de las capacidades funcionales de los colaboradores repercutiendo favorablemente en su formación relacionado a aspectos de flexibilidad, actitud, trabajo en equipo y temas relacionados a su buen desempeño y superación de objetivos como empresa.

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, existe relación entre el Microlearning y las Capacidades técnicas de los colaboradores. Esto significa que el uso del Microlearning (granularidad, variedad y Brevedad) de los colaboradores del área en estudio no sólo son un factor fundamental para el desarrollo de las competencias específicas si no también potencian el desarrollo de las capacidades



técnicas en el área de ventas. Estos resultados son corroborados por García y Corral (2021) que concluye en que el microaprendizaje en matemáticas favorece la concentración, fomentando los aprendizajes significativos de los estudiantes del Bachillerato. En tal sentido de acuerdo a lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mayor sea el uso de Microlearning en los colaboradores del área de ventas de una empresa farmacéutica, mayor será el desarrollo de las capacidades técnicas de los colaboradores, repercutiendo favorablemente en su formación relacionado a aspectos de conceptos y temas técnicos relacionados a su ocupación u oficio.

CONCLUSIONES

Se concluye que el Microlearning tiene una correlación positiva y significativa con las competencias específicas de los colaboradores del área de ventas. La industria privada podría implementar de una manera más activa el uso de esta modalidad de aprendizaje o Microlearning para optimizar los tiempos reducidos del que dispone el colaborador de esta área a fin de hacer más efectiva y a su vez continua las capacitaciones aprovechando sus beneficios de ubicuidad, flexibilidad, y otros para el colaborador además también reduce el tiempo de permanencia en el recinto de formación de forma presencial y optimiza el trabajo en campo.

La empresa privada debería actualizar a los capacitadores para que instauren dentro de sus procesos de inducción, temas actitudinales y conductuales el uso más frecuente del Microlearning ya que puede realizarse en tiempos cortos y de manera continua. Así mismo fomentar su uso de manera frecuente para reforzar los temas de habilidades blandas en los colaboradores.

Es indispensable que las instituciones logren el desarrollo de contenidos y temas específicos en sus colaboradores, y teniendo en cuenta el poco tiempo que estos disponen y la carga de estrés que esta área tiene. El Microlearning se constituye en una excelente opción, permitiendo al colaborador el desarrollo más efectivo de temas puntuales optimizando los tiempos, aprendizajes a su ritmo y necesidad de manera continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barradas, J. (2020). Microlearning como Herramienta de Entrenamiento Tecnológico del Docente Universitario. Revista internacional tecnológica-educativa docentes 2.0., 8(2).

<https://pdfs.semanticscholar.org/ada8/4757cac58d933a68ab44313960e8017c7d7f.pdf>



Benavides, J. (2021). Tele formación basado en Microlearning para docentes de secundaria [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte Ecuador].

<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11870>

Caraballo Colmenares, R. (2007). La andragogía en la educación superior. *Investigación y Postgrado*, 22(2), 187-206.

Castañeda, L., Esteve, F., & Adell, J. (2018). ¿Por qué es necesario repensar la competencia docente para el mundo digital? *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 18(56).

<https://revistas.um.es/red/article/view/321581>

Chavez Alfaro, C. F., Neyra Galindo, C. T., Godoy Villalobos, D. V., & Flores Montoya, J. E. (2019). Incremento de la satisfacción laboral en la fuerza de ventas de retail farmacéutico. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.

<https://doi.org/10.19083/tesis/625177>

ESCONTRELA MAO, R., & STOJANOVIC CASAS, L. (2004). La integración de las TIC en la educación: Apuntes para un modelo pedagógico pertinente. *Revista de Pedagogía*, 25(74), 481-502.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000300006&lng=es&tlng=es

García, D. & Corral, K. (2021). Estrategias de microaprendizaje en el área de matemáticas y su repercusión en la concentración de los estudiantes del Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa Fiscal Paquisha [Tesis de maestría, Universidad de San Gregorio de Portoviejo, Ecuador].

<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2386>

Jomah, O., Kalil, A., Patrix, X., & Aurelia, S. (2016). Micro Learning: A Modernized Education System. *BRAIN: Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 7(1), 103-110. ISSN 2068-0473.

McKinsey & Company. (2022). Everyone is within learning distance: Building skills remotely. McKinsey & Company.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/everyone-is-within-learning-distance-building-skills-remotely/es-CL>



Pareja, L. (2017). Los enfoques de aprendizaje y su relación con las competencias genéricas en estudiantes de noveno ciclo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1625/TD%20CE%201669%20P1%20-%20Pareja%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, M. (2024). Mal liderazgo en una farmacia: evita estos problemas.

<https://blog.yimiglobal.com/en/mal-liderazgo-en-una-farmacia-evita-estos-problemas/>

Silva, F. (2019). Microlearning aplicado para la adquisición de competencias. Universitat Oberta de Catalunya [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya, EEUU].

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/98008/6/fsilvavTFM0619memoria.pdf>

Toro Mejía, G. (2017). La microenseñanza y el desempeño de los estudiantes de la especialidad de tecnología del vestido en la práctica docente continua de la facultad de tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2013 [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1618>

Trabaldo, S., Mendizábal, V., & González Rozada, M. (2017). Microlearning: experiencias reales de aprendizaje personalizado, rápido y ubicuo. IV Jornadas de TIC e Innovación en el Aula (La Plata, 2017).

Trascend-IT Corp. (2024). Desafíos de capacitación en fuerzas de ventas farmacéuticas: presencial vs. virtual.

<https://trascendit-corp.com/desafios-de-capacitacion-en-fuerzas-de-ventas-farmaceuticas-presencial-vs-virtual/>

Zapata Sánchez, M. (2021). Uso de las herramientas web 2.0 y el desarrollo del aprendizaje en estudiantes universitarios de Lima, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener].

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5354/T061_42829436_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

