



Guía descargable

*Sistema de Aprendizaje:
autodiagnóstico*

Una herramienta para líderes que quieren dejar de improvisar la capacitación y **empezar a diseñarla como sistema.**

Índice

01 Introducción

02 Cómo usar este autodiagnóstico

03 Bloque 1 – Criticidad del conocimiento

04 Bloque 2 – Dónde vive el conocimiento

05 Bloque 3 – Cómo se aprende en el día a día

06 Bloque 4 – Dependencia del líder

07 Lectura de resultados

08 Cierre y próximos pasos

Introducción

La mayoría de los equipos aprende todo el tiempo.
El problema no es ese.

El problema es que, en muchos casos, el aprendizaje:

- no está diseñado
- no está documentado
- no escala
- depende de personas clave

Cuando eso pasa, la capacitación se vuelve algo difícil de sostener, siempre postergado y desconectado del trabajo real.

Este **Sistema de Aprendizaje: autodiagnóstico** no es un test para aprobar o desaprobar. Es un espejo.

Una herramienta para que puedas ver:

- cómo aprende hoy tu equipo
- dónde se pierde el conocimiento
- qué tan dependiente es el sistema de vos u otras personas clave
- y si la capacitación funciona como evento o como sistema

No busca dar respuestas rápidas.
Busca ayudarte a hacer mejores preguntas.

Cómo usar este autodiagnóstico

¿Quién debería completarlo?

Idealmente:

- el líder del equipo
- o el líder junto a HR / L&D
- o dos o tres referentes clave del equipo

Sugerencia: si lo completa más de una persona, comparen respuestas. Las diferencias suelen ser más reveladoras que los acuerdos.

¿Cuánto tiempo lleva?

Entre 30 y 45 minutos, sin interrupciones.

No es para hacerlo “rápido”.

Es para pensar el sistema, no para tildar casilleros.

Reglas de uso

- Responde desde la realidad actual, no desde el “debería ser”.
- No busques el puntaje perfecto: busca patrones.
- Si algo depende de una persona, no es sistema.

BLOQUE 1 — 03

¿Qué tan crítico es el conocimiento de tu equipo?

Objetivo:

visibilizar qué saberes sostienen la operación diaria.

Preguntas

- ¿Cuáles son los saberes clave sin los cuales el equipo no podría operar?
- ¿Cuántos de esos saberes dependen de una sola persona?
- Si mañana alguien se va, ¿qué impacto real tendría?

Escala sugerida

Alto riesgo
Riesgo medio
Bajo riesgo

Reflexión breve:

El conocimiento crítico que no escala es un riesgo operativo, no un tema de capacitación.

BLOQUE 2 —

¿Dónde vive hoy el conocimiento?

Objetivo:

visibilizar qué saberes sostienen la operación diaria.

Checklist

Marcá todas las opciones que apliquen:

- ☐ En la cabeza de algunas personas
- ☐ En documentos sueltos
- ☐ En procesos claros
- ☐ En una plataforma accesible
- ☐ En ningún lugar claro

Pregunta clave

Cuando alguien nuevo entra al equipo, ¿cómo aprende “cómo se hacen las cosas acá”?

Reflexión breve:

Si no hay una respuesta clara, el conocimiento está disperso... o perdido.

BLOQUE 3 —

¿Cómo se aprende en el día a día?

Objetivo:

mostrar que aprender siempre pasa, pero no siempre está diseñado.

Afirmaciones

Marcá: nunca / a veces / casi siempre / siempre

- Aprendemos resolviendo errores repetidos
- Aprendemos porque alguien explica “sobre la marcha”
- Aprendemos con materiales pensados para nuestro contexto
- Aprendemos de manera consistente, no solo cuando hay cursos

Cierre del bloque

¿Dirías que el aprendizaje en tu equipo es más bien:

- Espontáneo
- Diseñado

Reflexión breve:

Aprender por rebote no es lo mismo que aprender como sistema.

BLOQUE 4 –

Dependencia del líder

Objetivo:

visibilizar el cuello de botella sin culpas.

Preguntas espejo

- ¿Quién forma hoy al equipo?
- ¿Qué pasa si esa persona no está?
- ¿Qué decisiones o saberes no escalan sin vos?

Escala

Alta dependencia

Dependencia media

Baja dependencia

Un sistema sano aprende incluso cuando el líder no está presente.

Lectura de resultados

No hay puntaje final.

Elegí el perfil que mejor describa hoy a tu equipo.

Aprendizaje como evento

El conocimiento depende de personas y momentos puntuales.

La capacitación ocurre de forma aislada.

Aprendizaje híbrido

Hay intentos de sistematizar, pero todavía no es consistente ni sostenible.

Aprendizaje como sistema

El conocimiento vive, circula y escala más allá de las personas.

Ningún perfil es “bueno” o “malo”.

Todos muestran dónde trabajar.

Cierre y próximos pasos

Si detectaste que el aprendizaje en tu equipo depende más de personas que de un sistema, el próximo paso no es sumar más cursos.

Es diseñar:

- cómo aprende el equipo
- cómo se captura la experiencia
- cómo se evita que el conocimiento se pierda
- y cómo el aprendizaje se sostiene en el tiempo

Un sistema de aprendizaje no se improvisa.

Se diseña con mirada pedagógica, tecnología y acompañamiento.

Si querés conversar sobre cómo llevar este diagnóstico a un sistema real y sostenible, hablemos.

Contáctanos