



Guía práctica

cómo diseñar rutas de aprendizaje a medida para tu organización

Para quién es esta guía

Esta guía está pensada para responsables de formación, líderes de equipos y áreas de Recursos Humanos que quieren ordenar la formación de su organización por roles, sin empezar de cero y sin ahogar a nadie en contenido.

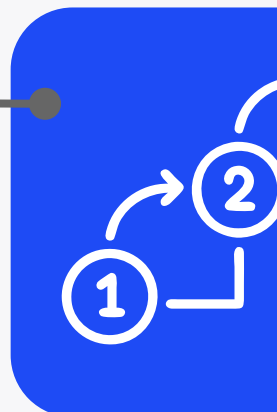


Para qué sirve

Te ayuda a mapear qué formación existe, qué falta, cómo ordenarla y cómo diseñar un recorrido que tenga sentido para cada persona según su rol y sus objetivos.

Cómo usarla

Recorrés cada bloque en orden. Podés hacerlo solo o con tu equipo. Usá los espacios para anotar lo que observás. Al final, vas a tener una primera arquitectura de ruta para el rol que elijas trabajar.



1

Bloque: elegí un rol para empezar

Antes de diseñar cualquier ruta, definí el punto de partida.
No diseñes para "todos" al mismo tiempo.

¿Para qué rol vas a diseñar la ruta?

Rol:

¿Cuál es el objetivo de esta persona en la organización?

¿En qué momento del recorrido laboral está?
(ingreso / crecimiento / cambio de rol / actualización)

Consejo: empezá por el rol con mayor rotación, mayor impacto o mayor necesidad de consistencia formativa. Ese es el lugar donde una ruta bien diseñada genera más valor rápido.

2

Bloque: diagnóstico de la situación actual



Respondé estas preguntas sobre la formación que ya existe para ese rol:

¿Hay cursos, materiales o contenidos disponibles hoy?

- ☐ Sí, varios.
- ☐ Algunos.
- ☐ Casi nada.
- ☐ No sé qué hay.

¿Esos contenidos están ordenados de alguna forma?

- ☐ Sí, tienen una secuencia lógica.
- ☐ Están disponibles pero sin orden.
- ☐ No están organizados.

¿Todas las personas del mismo rol reciben la misma formación?

- ☐ Sí, es consistente.
- ☐ Depende del líder o del momento.
- ☐ No, cada una recibe algo distinto.

2

Bloque: diagnóstico de la situación actual



¿Sabés qué aprende cada persona y en qué instancia?

- ☐ Sí, hay registro.
- ☐ Parcialmente.
- ☐ No hay forma de saberlo.

¿Cuántos de estos problemas reconocés en tu organización?

- ☐ Las personas nuevas preguntan siempre lo mismo.
- ☐ Los líderes explican una y otra vez los mismos procesos.
- ☐ La formación depende de quién tenga tiempo de enseñar.
- ☐ Los contenidos existen, pero nadie los usa de forma ordenada.
- ☐ No hay forma clara de saber si alguien aprendió lo que necesitaba.
- ☐ Hay diferencias grandes entre personas del mismo rol.

Si marcaste **3 o más**, tu organización tiene una oportunidad concreta de mejorar con rutas de aprendizaje bien diseñadas.

Bloque: definí el rol ideal

Respondé estas preguntas para construir la arquitectura de la ruta:

¿Qué debería poder hacer esta persona al finalizar la ruta? (Pensá en tareas concretas, decisiones que debe tomar o situaciones que debe resolver.)

¿Qué debería saber en los primeros 30 días?

¿Qué puede aprender después, con más experiencia?

¿Hay contenido que sea opcional o complementario?

¿Qué errores comete alguien que empieza en este rol sin formación? (Esos errores marcan lo que la ruta no puede dejar afuera.)

¿Qué conocimiento existe en la organización que todavía no está documentado? (Ahí puede haber cursos o contenidos que aún no existen pero son necesarios.)

4

Bloque: mapeá los contenidos existentes



Para cada contenido que ya tenés, completá esta tabla:

Nombre del contenido	Formato (curso / video / guía / otro)	¿Está actualizado?	¿En qué momento del recorrido va?	¿Alcanza o necesita complemento?
		☐ Sí ☐ No	☐ Inicio ☐ Medio ☐ Avanzado	
		☐ Sí ☐ No	☐ Inicio ☐ Medio ☐ Avanzado	
		☐ Sí ☐ No	☐ Inicio ☐ Medio ☐ Avanzado	
		☐ Sí ☐ No	☐ Inicio ☐ Medio ☐ Avanzado	
		☐ Sí ☐ No	☐ Inicio ☐ Medio ☐ Avanzado	

¿Qué vacíos aparecen al revisar esta tabla? ¿Qué falta?

5



Bloque: diseñá la estructura de la ruta

Con todo lo anterior, organizá el recorrido en etapas.

Una ruta no necesita ser larga: necesita ser coherente.

Etapas 1: Fundamentos (lo que toda persona de este rol necesita saber primero)

Contenido / Curso: _____

Objetivo de esta etapa: _____

Etapas 2: Desarrollo (profundización y aplicación práctica)

Contenido / Curso: _____

Objetivo de esta etapa: _____

Etapas 3: Consolidación (lo avanzado, lo opcional o lo situacional)

Contenido / Curso: _____

Objetivo de esta etapa: _____

5

Bloque: diseñá la estructura de la ruta



¿La ruta incluye alguna instancia de evaluación o certificación?

- ☐ Sí.
- ☐ No.
- ☐ Todavía no, pero debería.

¿Cómo va a saber la persona que completó la ruta?

- ☐ Certificado.
- ☐ Insignia digital.
- ☐ Registro en plataforma.
- ☐ Otro: _____.



6

Bloque: checklist final antes de activar la ruta



Antes de publicar la ruta en tu plataforma, revisá:

- ☐ La ruta tiene un objetivo claro vinculado a un rol específico.
- ☐ El orden de los contenidos tiene sentido pedagógico: de lo básico a lo complejo.
- ☐ Los contenidos están actualizados y son relevantes para el rol.
- ☐ No hay contenido redundante o que no aporte al objetivo.
- ☐ La persona puede ver su progreso dentro de la ruta.
- ☐ Hay alguna instancia de validación del aprendizaje (evaluación, actividad, certificado).
- ☐ La ruta no sobrecarga: cada etapa tiene un foco claro y un volumen razonable.
- ☐ La ruta fue revisada por alguien que conoce el rol desde adentro.

Si podés marcar todos los puntos, tu ruta está lista.

Si quedaron puntos sin marcar, sabés exactamente dónde trabajar antes de lanzarla.

Próximos pasos

Repetí este proceso para cada rol que quieras trabajar.

Si ya tenés una plataforma como Moodle o eh! Campus, las rutas pueden cargarse y visualizarse directamente desde el área personal de cada usuario, con progreso visible y acceso ordenado a cada curso.

Si querés que tu plataforma deje de ser un catálogo de cursos y empiece a funcionar como un **sistema de formación con recorridos claros**, el primer paso es entender qué necesita cada rol y cómo ordenar el contenido para que acompañe ese desarrollo.

El aprendizaje ya está ocurriendo en tu organización. Convertirlo en rutas claras es una decisión.

Podemos ayudarte a dar ese paso. **¡Contactanos!**