

PREGUNTA CLAVE

¿Formamos por rol, sobre trabajo real, y medimos aplicación a 30 días — o dimos el mismo curso a todos?

POR QUÉ IMPORTA

La brecha interna crece en silencio: el 20% superior usa la IA diez veces más que el resto. Un curso genérico declara al equipo 'formado' y deja la brecha intacta.

LOS CUATRO NIVELES

N1

Cada uno aprende por su cuenta, con calidad y profundidad muy dispares.

N2

Capacitaciones puntuales cuando surge la necesidad; impacto difuso y sin continuidad.

N3

Programa continuo diferenciado por rol, con práctica sobre trabajo real, evaluación de aplicación efectiva y habilidades blandas incluidas.

N4

El aprendizaje está integrado al flujo (pairing, revisión entre pares, biblioteca viva) y la organización forma hacia afuera.

CÓMO SUBIR UN NIVEL

Transición	Acción	Tiempo (est.)	Quién	Evidencia de hecho
N1 → N2	Mapear la brecha real con una evaluación simple de uso por equipo.	2 semanas	Dueño de la adopción	Mapa de brecha por equipo y rol (M3).
N2 → N3	Diseñar rutas por rol (desarrollo, QA, PM, comercial, administración) con el criterio 'aprender haciendo sobre trabajo real'; medir aplicación a 30 días, no satisfacción a la salida; incluir habilidades blandas (criterio, comunicación, colaboración).	1-2 trimestres	RRHH + dueño de la adopción + referentes por rol	Rutas publicadas; % del equipo con evidencia de uso a 30 días.
N3 → N4	Convertir la formación en subproducto del trabajo: cada proyecto deja prácticas documentadas; los seniors tienen la mentoría en sus objetivos.	2 trimestres	Líderes técnicos + RRHH	Prácticas documentadas por proyecto; mentoría en objetivos de seniors.

QUÉ MEDIR

% del equipo con formación aplicada (evidencia de uso a 30 días) · Horas de formación por persona y trimestre · Brecha de uso entre el 20% superior y el resto

Tablero: M2 Profundidad de uso · M3 Brecha interna (trimestral).

VARIANTES POR PERFIL

PyME (≈30). Rutas de 4-6 horas bien curadas por rol; el activo escaso es tiempo.

Empresa grande (≈500). El desafío es actualizar el programa al ritmo del cambio: un curso de hace ocho meses ya está viejo.

ANTI-PATRÓN

La capacitación masiva única: el mismo curso genérico para todos.

EN QUÉ SE APOYA

Agrawal et al. (el juicio se construye por instrucción y por experiencia con retroalimentación) · Kotter (capacitar sin el resto del proceso produce gente formada en una organización que no cambió).

Ver también: 2.1 · 2.3 · 3.1