

## ELEMENTOS CLAVE PARA ESTRUCTURAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL EXITOSO

*Lo que todo gerente de Recursos Humanos, Desarrollo de Talento Humano o Desarrollo Organizacional debe saber al momento de implementar un programa de entrenamiento.*



Para lograr estructurar un **Plan de Capacitación Organizacional (PCO)** altamente efectivo, es necesario realizar un planteamiento estratégico de cada fase: planeación, implementación y evaluación. Hacerlo de esta manera facilitará todo el proceso y brindará la oportunidad de medir su impacto, calcular el retorno de inversión e implementar mejoras al mismo de manera continua.

Toda empresa, sin importar la industria a la que pertenezca, requiere un PCO que le ayude a optimizar sus procesos y recursos promoviendo el desarrollo del **talento humano**. Y un aspecto fundamental para llevarlo a cabo efectivamente es la observación y medición del PCO: evaluar la transformación y el desempeño de los colaboradores posibilita establecer un proceso de mejora continua que beneficie a la organización en diferentes niveles, como **competitividad, rentabilidad, eficiencia y eficacia**.

Si bien el PCO varía según el tipo, tamaño y giro de la empresa, estos son algunos aspectos clave que deben considerarse para incrementar su efectividad:

1. Las sesiones de entrenamiento **deben integrarse de la manera más natural y práctica posible al horario laboral del empleado o grupo de trabajadores** a capacitar, trátase de turnos matutinos, vespertinos o incluso nocturnos. No solamente es cansado, sino altamente contraproducente e incluso antiandragógico que un colaborador sea llevado a una sesión de entrenamiento fuera de su horario laboral, y más aún fuera de su lugar de trabajo, pues afecta negativamente al éxito del programa.
2. Los periodos de entrenamiento deben ser **poco invasivos**. Los lapsos recomendados son de hasta seis horas para el proceso teórico-práctico, y dos horas dedicadas al seguimiento y a la práctica real, es decir, en la planta. Adicionalmente, está comprobado que, para que una sesión de entrenamiento sea óptima, debe cambiarse la dinámica de la misma cada 45 minutos.
3. Es sumamente importante que todos los materiales (manuales, herramientas y presentaciones digitales) estén **contextualizados a la práctica de la empresa**, complementando la información con ejemplos reales de la organización y estableciendo los cambios y expectativas esperadas a partir del entrenamiento con el fin de facilitar la asimilación de los conceptos.
4. Por otra parte, la **simulación** de procesos y entornos laborales favorece el proceso de aprendizaje, pues permite al empleado percibir la utilidad de la información que está recibiendo, observando de mejor manera sus beneficios y sus posibilidades.
5. Asimismo, debe registrar **evidencia documental** de las actividades realizadas durante el entrenamiento, ya que es de gran utilidad al momento de evaluarlo y brinda la oportunidad de hacer modificaciones al mismo de manera objetiva y profesional. Los tipos de evidencias más comunes son: videos, encuestas y evaluaciones en base a la observación.
6. Por último, el capacitador debe llevar a cabo reuniones periódicas de **feedback** o **retroalimentación** con el grupo staff de la planta (es decir, los gerentes) o, en su caso, con los jefes inmediatos de los mandos medios involucrados en el programa de entrenamiento. Este ejercicio, además de motivar a los colaboradores, permite establecer y revisar constantemente los objetivos y hacer las modificaciones pertinentes para alinear todos los esfuerzos al cumplimiento de los mismos.

En **Grupo Consultor EFE™** somos conscientes de que el factor humano constituye uno de los componentes de mayor relevancia para cualquier compañía, por lo que ofrecemos asesoría y servicios de **Desarrollo de Talento Humano** integrales que le ayudarán a fortalecer su estructura humana y potencializar el desempeño de su organización, diseñando un PCO que se ajuste a sus necesidades.

Asimismo, contamos con una licencia otorgada por la **International Association of Coaching™** para implementar diferentes programas de certificación en coaching y certificación de habilidades de calidad internacional.

Si usted requiere más información o desea recibir asesoría de nuestro departamento de Desarrollo de Talento Humano no dude en contactarnos en [www.grupoconsultorefe.com](http://www.grupoconsultorefe.com)



**Mtro. Humberto Vázquez**  
Socio de Desarrollo de Talento Humano  
T: +52 (664) 634 3311  
**Grupo Consultor EFE™**  
[hvazquez@grupoconsultorefe.com](mailto:hvazquez@grupoconsultorefe.com)

