

# PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y GESTIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2025

## "Las mejores estrategias para asegurar el éxito en tus objetivos de aprendizaje"

**Enfatizar el papel crucial del aprendizaje:** Analizar la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida en el desarrollo profesional y organizacional, junto con las limitaciones y desafíos que pueden presentarse en su implementación.

**Identificar y Superar Resistencias al Cambio:** para reconocer y abordar las resistencias al cambio que pueden surgir en la implementación de programas de capacitación.

**Fomentar la sinergia entre Medicina Laboral, Higiene y Seguridad, y Recursos Humanos:** Promover la colaboración entre estos sectores para desarrollar un enfoque integral en el aprendizaje sobre prevención, hábitos saludables y desarrollo profesional.

**Visualizar la Capacitación como Inversión:** Reforzar la idea de la capacitación como una inversión estratégica y no simplemente como un costo.

**Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación y justificar su importancia:** Dotar a los asistentes de las herramientas necesarias para llevar a cabo un análisis efectivo de las necesidades de capacitación en sus áreas y argumentar su relevancia ante la dirección.

**Identificar alternativas innovadoras para la capacitación en función de las necesidades y normativas:** Encontrar las mejores alternativas innovadoras para abordar las temáticas necesarias en la capacitación, asegurando al mismo tiempo que se respeten las exigencias normativas que guían los programas de formación.

**Desarrollar un Programa Anual de Capacitación efectivo:** Guiar a los participantes en la creación de un programa anual de capacitación adaptado a las necesidades de su organización, asegurando la administración de información relevante, la realización de estudios previos y diagnósticos, la planificación adecuada y el establecimiento de etapas claras para alcanzar los objetivos de aprendizaje, así como identificar y discutir los elementos críticos que deben tenerse en cuenta durante el proceso de diseño.

**Fomentar Competencias Blandas y Duras:** Capacitar a los participantes en la integración de competencias blandas y duras en sus programas de capacitación.

**Asegurar el aprendizaje efectivo y la satisfacción de los participantes:** Proporcionar estrategias prácticas para garantizar que los participantes retengan y apliquen el conocimiento adquirido, considerando quién capacita (ver el perfil del capacitador), quiénes son los destinatarios de la capacitación, cómo se llevará a cabo el proceso y qué temáticas se abordarán, todo ello enfocado en lograr los objetivos de aprendizaje y satisfacer las expectativas de los asistentes al programa.

**Identificar y Superar Obstáculos en la Capacitación:** Capacitar a los participantes para que reconozcan y aborden los obstáculos que pueden dificultar el proceso de capacitación.

**Motivar la participación activa y el compromiso de los empleados:** Desarrollar estrategias para incentivar la participación y el compromiso de los empleados en el programa de capacitación, creando una experiencia agradable, placentera y motivadora para el cliente interno, con el fin de maximizar la efectividad del aprendizaje.

**Reconocer los Beneficios de Capacitar:** Identificar y comunicar los beneficios que un programa de capacitación puede traer a la organización y sus empleados.

**Planificar a Futuro:** Preparar a los participantes para pensar en la programación y planificación de la capacitación en el año 2026 y más allá.