

5 errores frecuentes

en los programas de formación

y cómo evitarlos

Una guía práctica para responsables de RRHH, líderes y consultores internos

Adriana Carina Eschattine

· Especialista en Transformación Organizacional · Docente UTN · 2026



01 Formar sin diagnóstico previo

Por qué ocurre:

Se parte de supuestos o pedidos aislados ('hagan algo de liderazgo'), sin investigar qué está pasando realmente en la organización.

Cómo evitarlo:

- Realizá un relevamiento breve con líderes y equipos antes de diseñar cualquier programa.
- Observá indicadores de desempeño, clima y rotación como punto de partida.
- Alineá cada acción formativa con los objetivos estratégicos de la organización.

02 Elegir contenidos 'de moda' en lugar de los necesarios

Por qué ocurre:

Se priorizan temas populares o genéricos (resiliencia, inteligencia emocional) sin analizar si responden a una necesidad real y medible.

Cómo evitarlo:

- Identificá las brechas de competencias clave antes de elegir contenidos.
- Priorizá habilidades que generen impacto medible en los resultados del negocio.
- Evitá catálogos genéricos: el diagnóstico define el programa, no al revés.

03 No involucrar a los líderes

Por qué ocurre:

Se considera que la formación es 'solo para el equipo', sin integrar a quienes conducen. El resultado: lo aprendido no se aplica porque el contexto no acompaña.

Cómo evitarlo:

- Sumá a los líderes al diagnóstico y al diseño del programa desde el inicio.
- Invitalos a participar como referentes o co-facilitadores en algunas instancias.
- Promové una cultura de aprendizaje que empiece en la conducción, no en los equipos.

04 Confundir capacitación con motivación

Por qué ocurre:

Se espera que una jornada 'levante el ánimo' pero no se trabaja el aprendizaje real ni la transferencia al puesto. El efecto dura días.

Cómo evitarlo:

- Clarificá los objetivos de cada actividad formativa antes de diseñarla.
- Asegurate de que haya transferencia concreta al puesto de trabajo.
- Medí resultados y hacé seguimiento a las semanas siguientes.

05 No medir ni dar seguimiento

Por qué ocurre:

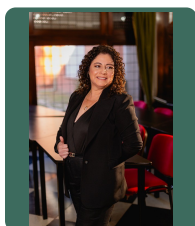
Se finaliza el taller o curso y nadie sabe qué cambió. Sin medición, no hay aprendizaje organizacional ni justificación de la inversión.

Cómo evitarlo:

- Recogé feedback de participantes y jefes inmediatamente después.
- Definí indicadores de mejora antes del programa: rotación, satisfacción, productividad.
- Integrá la formación a otros procesos: evaluación de desempeño, clima, desarrollo.

La formación efectiva no se improvisa.

Se diseña, se acompaña y se evalúa. Si querés pensar un plan estratégico de formación para tu organización o equipo, estoy para ayudarte. La primera conversación es sin cargo.



Adriana Carina Eschattine

Especialista en Transformación Organizacional · Docente UTN

Licenciada en Administración · Especialización en Dirección de RRHH (UCASAL)
Maestría en Gestión Estratégica — Mejora Continua (UNGS, en curso)
Jefa del Centro de Innovación Aplicada y Productividad · UTN FRGP
Docente en 5 regionales UTN + INSPT · +1.000 profesionales formados
Consultoría en organizaciones industriales, PyMEs y sector energético

¿Conversamos?

ceschatt@gmail.com · WhatsApp: 011-65514899 · adrianacarinaeschattine.com