

Comenzamos en:

03:00

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**



Desarrolla tu plan de capacitación anual

Con Buk 

Equipo de trabajo



**Customer Education
Specialist**

Gabriela Cubillos



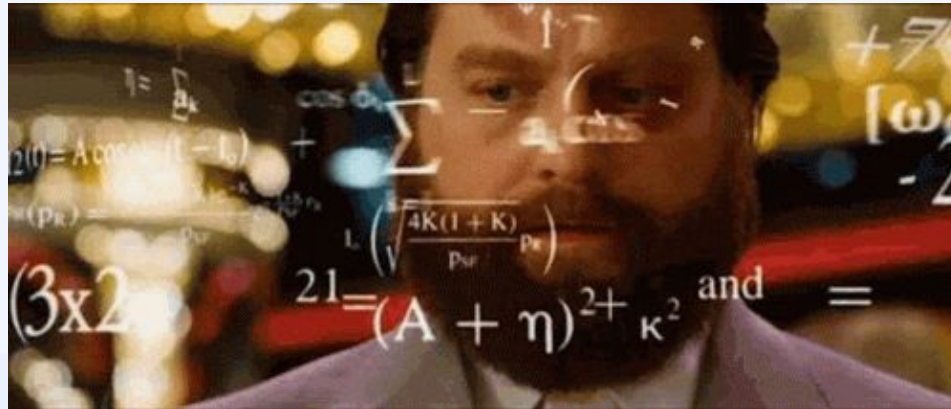
**Customer Education
Specialist**

Daniela Marín

Pregunta del día

Piensen en su rol hoy y en lo que viene el próximo año

En 2026, para hacer mejor mi trabajo, necesito aprender más sobre.



Contenido

01. Plan de capacitación anual

- Qué es un plan de capacitación anual
- Porque es importante
- Caso de éxito
- Tips para implementarlo
- Bukplay

02. Revisemos el módulo en la plataforma

- Plan de capacitación anual
- Rutas de aprendizaje
- Reporteria



Desarrolla tu plan de capacitación anual con Buk

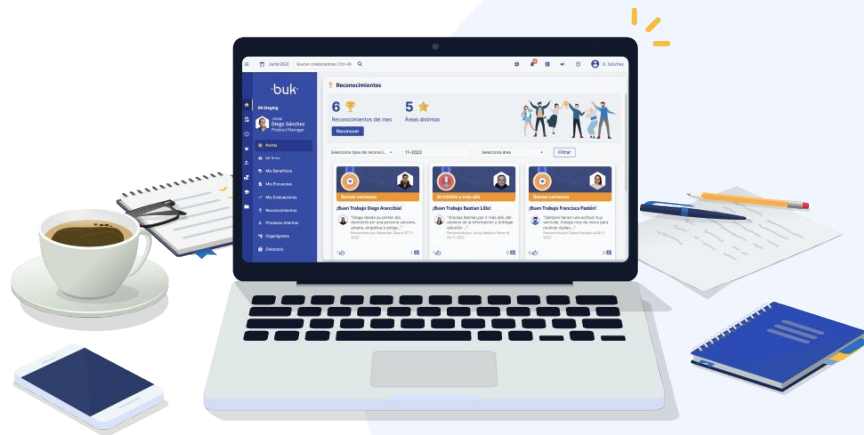
Qué es un plan de capacitación anual

Un plan de capacitación anual es una ruta estratégica de aprendizaje que permite identificar brechas de competencias y necesidades reales de formación, fortalecer los planes de acción y la evaluación del desempeño, y **priorizar aprendizajes clave** alineados con los objetivos del negocio.

En esencia, es una herramienta estratégica de la gestión del talento humano, diseñada para un período determinado, que busca **potenciar el talento, impulsar el reconocimiento, mejorar el desempeño y detectar oportunidades de desarrollo** tanto a nivel individual como organizacional.



Un plan de capacitación anual bien diseñado convierte el aprendizaje en un motor estratégico del negocio, no en una actividad aislada de recursos humanos



¿Por qué es importante tener un plan de capacitación anual?

1 Porque sin plan, la capacitación es puro desorden

2 Porque el negocio necesita habilidades, no cursos sueltos

3 Porque aprender lleva tiempo (y repetir también)

4 Porque reduce errores, retrabajo y desgaste

5 Porque da claridad a las personas

6 Porque permite medir si la capacitación sirve o no

7 Porque la gente se queda donde siente que crece





Caso de éxito



Accenture es una empresa de servicios profesionales que no vende productos, sino conocimiento, talento y capacidad de ejecución.



Su negocio consiste en ayudar a otras empresas a resolver problemas complejos y transformarse.



A través de consultoría estratégica, implementación tecnológica (como cloud, data, IA y ciberseguridad) y gestión de operaciones completas.



En todos los casos, su principal valor está en lo que su gente piensa, sabe hacer y es capaz de ejecutar cada vez mejor.

Accenture entendió...



1. Punto de partida:

Entender que las habilidades caducan.:

Las habilidades técnicas y de negocio dejan de ser relevantes cada 2-3 años.



2. Mapeo profundo de necesidades (no genérico):

Accenture no lanzó cursos "para todos".
Primero hizo un **mapeo estructurado**.



3. Plan formativo individual para cada colaborador
Cada persona en Accenture tiene: Un **learning path personalizado**.



4. Aprendizaje durante todo el año (no por eventos): Accenture eliminó el concepto de "capacitación puntual".
Su modelo es: Microaprendizajes constantes, rutas activas todo el año y aprender + aplicar + volver a aprender



5. Aprender impacta el crecimiento profesional: en Accenture. Aprender sí **impacta promociones**, aprender sí **impacta movilidad interna** y aprender sí **impacta proyectos asignados**.



6. Medición: aprendizaje conectado a resultados

Accenture mide: Habilidades desarrolladas, aplicación en proyectos reales y impacto en resultados del negocio

The Accenture logo is rendered in a large, white, 3D-style font. It is set against a background of a blue-tinted glass skyscraper. A white, curved arrow graphic starts from the right side of the logo and points towards the top right. A network of white lines and dots is overlaid on the scene, suggesting a digital or data-driven environment.

accenture

Aprendizaje Continuo: Nuestra Ventaja Competitiva

Accenture no creció porque capacitaba más.

Creció porque entendió que el aprendizaje continuo, personalizado y alineado al negocio era su mayor ventaja competitiva.

Eso mismo buscamos con nuestro plan de capacitación 2026: rutas de aprendizaje que acompañen a las personas y hagan crecer a la empresa.



Tips para un buen plan de capacitación anual

Parte del negocio, no del catálogo

¿A dónde quiere llegar la empresa este año?
¿Qué habilidades necesita para lograrlo?

Incluye habilidades técnicas y humanas

Técnica / rol
Comunicación
Liderazgo
Bienestar

Asegura aplicación práctica

¿Cómo se aplica esto al trabajo?
¿Qué cambia después del curso?

Realiza un buen diagnóstico

Identifica brechas entre habilidades actuales y requeridas. (Encuestas, entrevistas, Ev de Desempeño)

Planificación con lógica anual

Considera la urgencia, los temas y el impacto en la estrategia organizacional.

Diversifica métodos de aprendizaje

Microlearning (cápsulas de aprendizaje), Cursos E-Learning, cursos presenciales y proyectos de impacto

Conoce esta metodología para la construcción de tu plan de formación y desarrollo organizacional

A Análisis

D Diseño

D Desarrollo

I Implementación

E Evaluación



Bukplay nuestro mejor amigo para el plan de capacitación 2026

¿Qué es Bukplay E-learning?

El catálogo de cursos e-learning de Buk, experto en desarrollar profesionales y colaboradores felices.

¿Qué soñamos?

Aprendizaje significativo, excelencia, e inspirar.

¿Qué buscamos?

A los mejores speakers que sean expertos en sus temas y que les apasione el aprendizaje.

¿Cómo lo haremos?

Inspirando a las personas a través de democratizar el acceso a cursos de calidad, didácticos y con los mejores relatores.

🏠 Categorías

**Te recomendamos ver el catálogo en Adobe PDF (o el programa predeterminado en tu dispositivo) para agilizar la navegación de este.*



Caso práctico: Beatriz y su ruta de aprendizaje

Contexto:

- Beatriz lleva 1 año en la organización.
- Evaluación de desempeño: *Low Performance*.
- Se ubica en el **Ninebox** en la categoría de bajo rendimiento.

Objetivo:

- Desarrollar competencias de **gestión del tiempo y priorización**.
- Alinear su desarrollo con el **Plan de Capacitación Anual** de la empresa.



Plataforma

Veamos un caso práctico



Tenemos un regalo para ti

Porque en todas las organizaciones existen **momentos clave del año** donde formarse marca la diferencia.

En esos momentos aparecen necesidades como:



Onboarding



Seguridad y Salud en el Trabajo



Rutas de aprendizaje



Pre y post evaluación de desempeño



Consolidación del rol



Movilidades internas



Cumplimiento normativo



Bienestar, clima, cultura y liderazgo



Te los dejamos en este link para que puedas **aprovecharlos y ponerlos en acción.**

https://drive.google.com/drive/folders/10eXBAYpYs6JKV880MnvhlkRg_9fGutkA?usp=drive_link



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas