



El Efecto 30-60-90

El método definitivo para que tu
capacitación no se olvide

Objetivo

En esta sesión comprenderemos cómo dejar de ver la capacitación como un evento de un día y comenzar a gestionarla como un proceso de 90 días. El participante obtendrá un marco de trabajo listo para usar que evitará que su equipo olvide lo que aprende y garantizará que la inversión de tiempo y dinero realmente se note en la operación diaria.

Contenido

01. **El problema del aprendizaje** 

03. **La matriz de implementación** 

05. **La práctica** 

02. **El método 30-60-90** 

04. **El seguimiento** 

El problema



El "Agujero Negro" de la Capacitación

- **La Curva del Olvido (Hermann Ebbinghaus):** Sin aplicación inmediata, los colaboradores olvidan el 50% de lo aprendido en 24 horas y hasta el 80% en 30 días.
- **El costo del aprendizaje no aplicado:** La capacitación vista como un evento aislado y no como un proceso continuo genera desperdicio de presupuesto, tiempo operativo perdido y frustración en el equipo.
- **El cambio de paradigma:** Pasar de medir asistencia y satisfacción del curso (Nivel 1 de Kirkpatrick) a medir cambio de comportamiento y resultados (Niveles 3 y 4).

Hermann Ebbinghaus

Fue un psicólogo y filósofo alemán, reconocido por ser el pionero en el estudio experimental de la memoria y el aprendizaje.

Sus principales aportes a la psicología y la formación corporativa incluyen:

- **La Curva del Olvido**
- **Efecto del Espaciado:** Descubrió que la retención a largo plazo aumenta significativamente cuando el repaso y la práctica se distribuyen en intervalos de tiempo (como en una estrategia 30-60-90) en lugar de concentrar todo el estudio en un solo evento.
- **El Efecto de Posición Serial:** Identificó que las personas tienden a recordar mejor los primeros (efecto de primacía) y los últimos elementos (efecto de recencia) de una lista o presentación, olvidando con mayor facilidad el contenido intermedio.

El método



La Matriz 30-60-90

Días	Objetivo	Foco	Rol del líder
30 Días Apropiación y Primeras Victorias	Pasar la teoría a la práctica controlada.	Ejecutar las 2 o 3 acciones de mayor impacto aprendidas en el taller.	Supervisión directa y validación de los primeros intentos.
Días 31 a 60 Consolidación y Autonomía	Convertir la acción en hábito operativo.	Corregir desviaciones, resolver dudas complejas y optimizar tiempos	Feedback entre pares y sesiones de mentoreo breve.
Días 61 a 90 Maestría e Impacto de Negocio	Integración cultural y medición de resultados reales.	Innovación sobre lo aprendido, enseñanza a otros y evaluación de métricas de negocio.	Evaluación de ROI e impacto operativo.

Modelo Kirkpatrick

Modelo	Días	Nivel / Día	Nivel / Día	Objetivo
Niveles 1 y 2	Día 0 (El Curso)	Nivel 1: Reacción. ¿Les gustó el curso? (<i>Encuesta de satisfacción</i>).	Nivel 2: Aprendizaje. ¿Entendieron los conceptos? (<i>Examen o práctica al final del taller</i>).	El problema habitual: La gran mayoría de las empresas se quedan aquí. Asumen que si el participante sacó 100 en el examen del día 0, la capacitación fue un éxito.
Nivel 3 de Kirkpatrick (Comportamiento / Conducta)	Días 30 a 60	Día 30: Mides las <i>primeras aplicaciones</i> y corriges errores iniciales.	Día 60: Mides la <i>frecuencia y autonomía</i> para confirmar que la conducta se volvió un hábito cotidiano.	Verificar si la persona realmente cambió sus hábitos y aplica lo aprendido en su puesto de trabajo.
Nivel 4 (Resultados de Negocio)	Día 90	Al día 90 ha pasado el tiempo suficiente para que el cambio de conducta (Nivel 3) comience a mover las métricas e indicadores clave de desempeño (KPIs) del área.		Medir el impacto real en el negocio (aumento de ventas, reducción de accidentes, optimización de tiempos, ROI).

La matriz



Matriz de Implementación por Área

Etapas	Área Comercial	Área Operativa / Logística	Área Administrativa / Staff
30 Días Apropiación	Aplicar la nueva técnica de manejo de objeciones en 5 llamadas reales por semana.	Utilizar la nueva lista de chequeo en el 100% de los despachos diarios.	Implementar el nuevo formato de reporte en las entregas semanales.
Días 31 a 60 Consolidación	Aumentar la tasa de conversión en un 10% mediante el uso consistente de las técnicas de ventas.	Reducir el tiempo de preparación de pedidos en un 15% eliminando re-procesos.	Automatizar la recolección de datos previa al reporte usando las atajos aprendidos.
Días 61 a 90 Maestría	Presentar un caso de éxito propio en la reunión grupal de ventas.	Proponer 1 mejora al proceso estandarizado basada en la práctica diaria.	Capacitar a un compañero de nuevo ingreso en la metodología adoptada.

El seguimiento

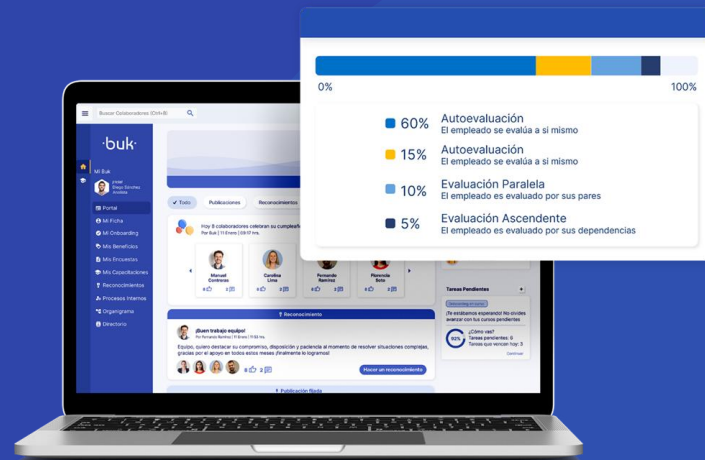


Guía para el área de Capacitación

Para garantizar que el método funcione, el área de capacitación o los líderes deben programar tres puntos de contacto automáticos tras finalizar el curso:

- **Día 15 (Recordatorio Breve):** Envío de un correo o mensaje corto preguntando: "¿Cuál ha sido tu mayor reto al aplicar lo aprendido durante estas dos semanas?".
- **Día 45 (Sesión de Refuerzo / Clinic):** Reunión virtual o presencial de 30 minutos con el grupo para compartir casos exitosos y desbloquear trabas operativas.
- **Día 90 (Cierre de Ciclo y Medición):** Recolección de las plantillas firmadas con los resultados medibles para presentar el reporte de impacto a la dirección.

La práctica



Seguimiento	Objetivo
El rol determinante del Jefe Directo	La transferencia de aprendizaje no depende tanto del capacitador como del jefe inmediato. Si el líder no le pregunta al colaborador sobre su plan en los primeros días, el método muere. Crea un pacto de acompañamiento, donde el colaborador y su jefe acuerdan una charla de 5 minutos al iniciar la semana para revisar el avance del plan 30-60-90.
Crear un "Espacio Seguro para Fallar" (Días 1 a 30)	Durante la etapa de apropiación, la productividad del colaborador suele bajar temporalmente porque está aprendiendo a usar una nueva herramienta o técnica. Si el entorno penaliza el error en esta fase, la persona regresará inmediatamente a sus viejos hábitos por seguridad. Debes remarcar que en los primeros 30 días el enfoque debe ser la experimentación y la corrección constructiva, no la perfección.
Los "Nudges" o empujoncitos entre hitos	Treinta días es mucho tiempo para el cerebro humano. Si la capacitación acaba el día 1 y la primera evaluación es el día 30, la inercia del trabajo diario devorará el compromiso. Sugiere incluir micro-recordatorios semanales (un mensaje de WhatsApp, una pregunta rápida en el correo o una frase en la junta de equipo) en los días 7, 14 y 21 para mantener la llama encendida.
Desmontar la objeción: "No tengo tiempo para dar seguimiento"	Es casi seguro que algún líder en la sala piense o diga esto. La mejor forma de responderle en la charla es con este encuadre: "El tiempo que no inviertes en dar seguimiento durante 90 días, lo vas a gastar multiplicado por tres corrigiendo errores, reasumiendo tareas de tu equipo o volviendo a capacitar el año que viene".



El éxito de una capacitación no se mide el día que termina con una encuesta de satisfacción; se mide el día 90 con un indicador de negocio.





¡Escanéame!



El aprendizaje también se construye con la retroalimentación.



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

