

VISIÓN EMPRESARIAL

Reflexión, Entrevista y Nuevas Conclusiones sobre
Capacitación Empresarial — Essenza Desarrollo Empresarial

Por:

Miguel Omar Serio Sucar

Empresario | Consultor de Estrategia | Mentor de Alta Dirección

El presente documento recoge una reflexión profunda sobre la propuesta de valor de **Essenza Desarrollo Empresarial** en materia de capacitación empresarial, acompañada de una entrevista exclusiva con el empresario y consultor estratégico **Miguel Omar Serio Sucar**, cuya trayectoria de más de dos décadas liderando organizaciones en América Latina le otorga una perspectiva única. Sus palabras no sólo validan el modelo de Essenza, sino que lo enriquecen con lecciones de campo que rara vez se encuentran en un brochure corporativo.

I. REFLEXIÓN SOBRE EL MODELO ESSENZA

El ser humano como centro de la estrategia

Essenza parte de una premisa filosófica que muchos directivos olvidan en el día a día: las culturas organizacionales no existen por sí solas, las construyen las personas. Esta convicción no es un slogan corporativo vacío; es la columna vertebral de una metodología que antepone el desarrollo humano como condición previa para cualquier resultado financiero sostenible. En un entorno empresarial obsesionado con los KPIs trimestrales, la apuesta de Essenza por el aprendizaje vivencial representa un acto de valentía intelectual.

La co-construcción como ventaja competitiva

El modelo de co-construcción que propone Essenza —donde el cliente participa activamente en el diseño de cada programa— resuelve el mayor fracaso de la capacitación corporativa tradicional: la desconexión entre el contenido impartido y la realidad operativa de la empresa. Cuando el experto externo diseña el taller junto a la organización, el conocimiento no llega de afuera hacia adentro; emerge desde el interior,

anclado a la cultura y a los desafíos concretos del equipo.

Del evento al hábito: el seguimiento virtual

Una de las contribuciones más valiosas del modelo Essenza es el seguimiento post-evento. La neurociencia del aprendizaje lleva décadas demostrando que un taller sin refuerzo posterior produce una curva de olvido devastadora. Al incorporar el seguimiento virtual como etapa estructurada del proceso, Essenza convierte un evento puntual en el inicio de una transformación sostenida. Esto es lo que diferencia a las empresas que aprenden de las que simplemente entrenan.

“Las empresas que invierten en sus personas no sólo obtienen mayor rendimiento; construyen la única ventaja competitiva que ningún competidor puede copiar: su cultura.”

II. ENTREVISTA EXCLUSIVA

Miguel Omar Serio Sucar

Empresario / Consultor Estratégico / Mentor
Ejecutivo

— Miguel, tras más de veinte años liderando empresas y equipos, ¿cómo evalúas la propuesta de Essenza en términos de relevancia para el empresario latinoamericano de hoy?

Mira, lo primero que me llamó la atención de Essenza es que no intentan vender capacitación; intentan transformar organizaciones. Hay una diferencia enorme entre esas dos cosas. He visto a muchas empresas de consultoría llegar con un catálogo de cursos estándar, aplicarlo de manera uniforme y marcharse. El resultado: nada cambia, o peor, la gente se frustra porque el contenido no tiene nada que ver con sus problemas reales. Essenza parte de la entrevista diagnóstico, co-construye el programa con el cliente, y eso ya es una señal de madurez metodológica que pocas firmas tienen en la región.

— El documento habla de que 'son las personas quienes dan vida a las culturas organizacionales'. ¿Crees que los empresarios latinoamericanos realmente lo creen, o es sólo discurso?

Honestamente, la mayoría lo dice pero pocos lo viven. He estado en juntas directivas donde se habla de 'el capital humano es nuestro mayor activo' y al mes siguiente se recorta el presupuesto de formación como primer ajuste en tiempos de crisis. Eso te dice todo. La cultura no es lo que está escrito en la pared de la sala de juntas; es lo que pasa cuando nadie está mirando. Y eso sólo se construye con inversión sostenida en la gente, con líderes que modelen los valores que predicán. Ahí es donde Essenza tiene razón absoluta: sin cohesión no hay estrategia, y sin liderazgo genuino no hay cohesión.

— El modelo incluye 'Shadow Coaching' para gerentes. Es una herramienta poco conocida. ¿Has tenido experiencia con algo similar?

Es la herramienta más poderosa y más incómoda que existe, precisamente por eso pocos la usan. Cuando un coach te observa en tiempo real, en tus reuniones de trabajo, con tu equipo, con tus clientes, se revela todo lo que no aparece en ningún reporte de desempeño. Una vez permití que un coach externo me acompañara durante tres días. Fue revelador y, sí, bastante humillante en momentos. Descubrí que yo interrumpía a mi equipo constantemente sin darme cuenta, que mis señales no verbales contradecían mis palabras cuando había tensión. Cambié más en esas dos semanas que en dos años de seminarios. El shadow coaching es para líderes que tienen la valentía de verse a sí mismos.

— El documento menciona la gestión del cambio para la innovación constante. ¿Cuál es el mayor obstáculo que has visto en empresas reales cuando intentan innovar?

El miedo disfrazado de prudencia. Las organizaciones aprenden a sobrevivir haciendo lo que les funcionó antes, y ese mismo aprendizaje se convierte en su principal freno. Cuando yo llegué a reestructurar una empresa de distribución hace unos años, el equipo directivo tenía soluciones del siglo XX para problemas del siglo XXI. No era mala voluntad; era el peso de la experiencia acumulada. Lo que propone Essenza —gestionar el cambio como necesidad normal, no como amenaza excepcional— es exactamente lo que separa a las empresas que lideran sectores de las que reaccionan tarde. La pregunta que lanzan en el brochure es brillante: ¿es su empresa de las que establece las reglas del juego o de las que las aceptan? Eso debería estar en cada sala de juntas de América Latina.

— El área de 'Hábitos y Comportamiento Organizacional' propone construir equipos de alto desempeño desde adentro. ¿Qué hace a un equipo verdaderamente de alto desempeño?

Un propósito compartido que trasciende el bono de fin de año. Puedo decirlo con certeza después de haber construido y destruido equipos a lo largo de mi carrera. Los equipos mediocres trabajan por el dinero; los equipos de alto desempeño trabajan por algo que les importa más que el dinero. Eso no se logra con una actividad de team-building de fin de semana; se logra con un proceso sostenido de co-construcción de identidad, de definir juntos para qué existimos como equipo. Essenza habla de descubrir el imperioso propósito que engendra la pasión, y eso no es poesía corporativa: es lo único que explica por qué algunos equipos logran lo imposible y otros, con más recursos, no llegan a ningún lado.

— Por último, ¿qué le dirías a un empresario que todavía ve la capacitación como un gasto y no como una inversión?

Le preguntaría cuánto le ha costado no capacitar a su gente. El costo de la rotación de talento, el costo de los errores repetidos porque nadie se detuvo a sistematizar el aprendizaje, el costo de perder un cliente por un equipo de servicio que no tiene herramientas conversacionales. Esos costos no aparecen en ninguna factura, por eso son invisibles y, por eso, son los más peligrosos. Además, como bien señala el documento, en Ecuador —y en varios países de la región— la inversión en capacitación tiene beneficios tributarios directos. No capacitar no es ahorrar; es endeudarse con el futuro de tu empresa.

“El shadow coaching es para líderes que tienen la valentía de verse a sí mismos. Cambié más en dos semanas de observación real que en dos años de seminarios.”

III. NUEVAS CONCLUSIONES

1. La capacitación sin diagnóstico es publicidad, no transformación

El diferenciador más robusto del modelo Essenza no es su catálogo de temas —que es amplio y bien estructurado— sino su punto de partida: la entrevista diagnóstico. Miguel Serio Sucar lo confirma desde la experiencia: ningún programa estándar puede resolver problemas específicos. La conclusión es directa: cualquier empresa que invierta en formación sin un diagnóstico previo está, en el mejor de los casos, desperdiciando recursos y, en el peor, generando falsas expectativas en su equipo.

2. El liderazgo transformacional no es una competencia de élite, es una necesidad operativa

Históricamente, el desarrollo de liderazgo se reservaba para los niveles más altos de la jerarquía. Essenza —y la voz de Miguel Serio Sucar— subrayan que en el entorno actual de hiper-competitividad, el liderazgo debe proliferarse desde la base. Cada colaborador que interactúa con un cliente o toma una decisión operativa es, en los hechos, un líder situacional. No formarlos es dejar capacidad instalada sin activar.

3. La cultura organizacional es el producto más difícil de replicar

En un mundo donde los productos, los precios y hasta las tecnologías son copiables en cuestión de meses, la cultura organizacional sigue siendo el único activo estratégico verdaderamente inimitable. Essenza lo entiende al estructurar un área completa en torno a Cultura Empresarial y Liderazgo. La reflexión de Miguel Serio Sucar añade una capa crítica: la cultura no se decreta desde la dirección, se co-construye con toda la gente, desde los valores hasta la visión compartida.

4. El seguimiento es donde la mayoría fracasa y donde Essenza se distingue

La etapa de seguimiento virtual post-evento no es un complemento menor; es el mecanismo que convierte el aprendizaje en hábito. Sin ella, el 'evento vivencial' tiene una vida útil de pocas semanas antes de que la rutina operativa absorba a los participantes de regreso a sus patrones anteriores. Incluirla como etapa formal del proceso refleja un compromiso con resultados medibles, no con la satisfacción inmediata del cliente.

5. La inversión en capacitación es, simultáneamente, una decisión financiera inteligente

El documento de Essenza cierra con un dato que muchos empresarios ignoran: los gastos en capacitación y entrenamiento profesional son deducibles del impuesto a la renta bajo la legislación ecuatoriana. Esto transforma la decisión de capacitar en un movimiento financiero con retorno doble: el impacto en el desempeño organizacional y el beneficio tributario directo. Miguel Serio Sucar lo resume con precisión: no capacitar no es ahorrar, es endeudarse con el futuro.

“No capacitar no es ahorrar; es endeudarse con el futuro de tu empresa. El costo de la inacción no aparece en ninguna factura, pero lo paga toda la organización.”

Este análisis ha sido elaborado a partir de la documentación oficial de **Essenza Desarrollo Empresarial** (www.essenzade.com) y las reflexiones del empresario **Miguel Omar Serio Sucar**. Las citas y posiciones expresadas representan su visión personal como directivo con experiencia en transformación organizacional en América Latina.