



Incorporando la Medición a su Plan de Desarrollo de Capacitación

© Copyright 2009 por Will Thalheimer y Roy Pollock

Teléfono de Will: 888-579-9814 Email de Will: info@work-learning.com

Teléfono de Roy: 607-387-6843 Email de Roy: pollock@forthillcompany.com



Traducido del Inglés al Español por Anthony Montalvo.

Pasos a seguir	Razonamiento	Auto-Evaluación	Notas y Respuestas
Cronología Recomendada	¿Por qué es importante?	Circular al Completar	Escriba Anotaciones Cortas o Respuestas
1. Líderes de capacitación / del negocio identifican la oportunidad de capacitación.	La capacitación puede agregar valor real. Debemos ser proactivos, no solo reactivos.	Hecho Bien Hecho	
2. Las necesidades de negocio subyacentes son claramente articuladas.	La capacitación es una inversión; debe servir a las necesidades del negocio.	Hecho Bien Hecho	
3. ¿Qué harán de forma diferente y mejor los participantes?	Focaliza tanto al diseño como a la medición en el desempeño.	Hecho Bien Hecho	
4. ¿La capacitación es la solución correcta?	No todos los problemas de desempeño pueden ser resueltos con capacitación.	Hecho Bien Hecho	
5. Además de la capacitación, ¿qué más es necesario para producir el comportamiento deseado?	La capacitación rara vez puede resolver todo; se deben aclarar las responsabilidades de decisores ajenos a la capacitación.	Hecho Bien Hecho	
6. ¿Cuáles son las métricas relevantes? Aparejar con objetivos de negocio y de aprendizaje.	Sea específico para guiar tanto el diseño del aprendizaje como el diseño de la medición.	Hecho Bien Hecho	
7. Lograr que los decisores aprueben los objetivos capacitación, fuentes de recursos, responsabilidades, métricas .	Lograr el alineamiento <i>antes de comenzar</i> es crítico para lograr soporte y entregar lo requerido.	Hecho Bien Hecho	
8. Diseñar y desarrollar la capacitación y el seguimiento.	El diseño de la capacitación debe responder a las métricas de éxito.	Hecho Bien Hecho	
9. Incorporar la medición como parte del diseño y el desarrollo.	La medición debe estar incorporada, no anexada. Establecer métricas concretas desde el inicio que permitan hacer ajustes.	Hecho Bien Hecho	
10. Hacer pruebas piloto del prototipo, y mejorarlo.	Las pruebas piloto son beneficiosas; el primer diseño rara vez es perfecto.	Hecho Bien Hecho	
11. Hacer pruebas piloto de las herramientas de medición, y mejorarlas.	Las pruebas piloto también son beneficiosas para la medición; hay que practicar la mejora continua.	Hecho Bien Hecho	
12. Implementar la capacitación; brindar apoyo en la aplicación de lo aprendido.	Lograr resultados requiere buen aprendizaje y buena transferencia del aprendizaje.	Hecho Bien Hecho	
13. Implementar la medición. Recolectar datos.	Este es un eslabón débil en la mayoría de las organizaciones.	Hecho Bien Hecho	
14. Analizar datos. Reportar resultados. Entrar en acción.	Usar métricas para realizar acciones informadas. Comparta la verdad, tanto lo bueno como lo malo. Venda la excelencia del aprendizaje.	Hecho Bien Hecho	
15. Implementar mejoras. Planificar mejoras a futuro.	La buena medición proporciona datos para comprobar <i>y para mejorar</i> .	Hecho Bien Hecho	

Utilice esta guía de trabajo para entender, comparar y mejorar sus prácticas actuales. Considere pegar esta guía a su escritorio.