

Cómo medir los efectos de sus programas de aprendizaje

Una buena medición consiste en demostrar y mejorar: sirve para demostrar los efectos de los programas de aprendizaje y para hacerlos aún más eficaces.

Comience con un modelo

Para medir el aprendizaje de manera precisa, debe seguir un modelo. El modelo Kirkpatrick es sencillo y pragmático, y divide el aprendizaje en cuatro niveles:

- 1 Reacción**
Impresión inicial de los estudiantes sobre la formación.
¿Fue divertida y atractiva?
- 2 Aprendizaje**
¿Los estudiantes adquirieron realmente las habilidades o conocimientos previstos? ¡Solo asegúrese de tener un punto de referencia previo a la formación!
- 3 Comportamientos**
¿Los estudiantes están aplicando lo que aprendieron? Si los estudiantes aprendieron con éxito (como se muestra en el nivel 2), pero el comportamiento no cambió, busque si existe alguna barrera cultural o algún proceso que les impida poner en práctica lo que aprendieron en la formación.
- 4 Resultados**
¿Cuáles son las repercusiones empresariales de la formación? Estos resultados incluyen indicadores clave de rendimiento de la inversión, número de ventas y métricas de eficiencia.

Aplique el modelo a su programa

Un modelo de aprendizaje solamente es efectivo si lo usa. Aquí se incluyen algunos consejos:

No saltes niveles

Los programas de formación suelen crearse para resolver un problema de nivel 4 (¿Cómo mejoramos las ventas?), pero el debate se traslada al nivel 1 (¿Cómo hacemos que la formación sea atractiva para los vendedores?). En su lugar, vaya siguiendo un orden descendiente en la pirámide.

Siempre mida, incluso si el impacto de la formación parece obvio

Su negocio no es un experimento perfectamente controlado. No puede limitarse a observar los indicadores clave de rendimiento antes y después de la formación y medir sus efectos únicamente en función de eso. Por ejemplo, un programa global (como el cambio a una nueva herramienta de software) puede repercutir positivamente aunque la formación sea deficiente. Esto quiere decir que se podría haber sacado aún más valor con una formación adecuada. Para obtener esta información, lleve a cabo evaluaciones de conocimientos y comportamientos antes y después de la formación.

Actúe en función de los comentarios

Para los estudiantes, no hay nada peor que dar su opinión en detalle... y ver que se ignora. Cuando recopile sus opiniones, asegúrese de tener un plan de aplicación.



No se puede llevar a cabo una campaña de marketing sin medir su eficacia.

Lo mismo debería ocurrir con los planes de aprendizaje. Al usar un modelo y analizar el efecto que el aprendizaje tiene en su negocio, puede demostrar la efectividad de la formación y hacerla aún más efectiva en el futuro.

Y si necesita ayuda, Docebo lo pone fácil con [Learning Impact](#). Es una herramienta de datos robusta con informes consolidados, paneles de datos intuitivos que cualquiera puede usar y el poder de indicarle cómo el aprendizaje está afectando el rendimiento empresarial.

Por lo tanto, si desea demostrar que la formación está teniendo efecto, hablemos.

Solicitar una demostración