



Competencias que se cubren:

Categorías de Competencias Primarias:

• Gerencia de Recursos Humanos—

Manejar el proceso para alinear el capital humano con las metas organizacionales.

• Gestión del Cambio—

Buscar en forma proactiva oportunidades para redirigirse uno mismo, a los demás y a la organización para lograr los resultados deseados

Categorías de Competencias Relacionadas:

• Visión—

Orientado en el futuro. Desarrollar una imagen futura desafiante de lo que podría y lo que debería ser, a pesar de lo que es, para ellos y su empresa.

• Orientación a Resultados—

Apasionado por ganar. Dedicado a lograr soluciones para que todos ganen.

• Iniciativa—

Proactivamente hacer que las cosas sucedan. Es auto-disciplinado.

Diseño y Evaluación del Programa

RESUMEN

Crear soluciones formativas debería empezar por el entendimiento de los cinco niveles de cómo debe evaluarse el impacto formativo. Seguir un proceso probado ayuda a asegurar resultados específicos en la organización. El proceso ADDIE comienza con el Análisis, que identifica las iniciativas estratégicas clave y los resultados deseados. La fase de Diseño clarifica lo que se impartirá y crea la visión general del resumen del programa. La fase de Desarrollo se centra en recopilar los diferentes aspectos de estructura, contenido e impartición que se necesitan para alcanzar los objetivos. La Implementación de la formación incluye probarla, hacer las observaciones oportunas y mejorarla.

CONTEXTO

A menudo los departamentos de formación y recursos humanos de las empresas son percibidos como centros de gasto y no de beneficio. Esta percepción está cambiando. Las organizaciones punteras reconocen que hay resultados medibles en el desarrollo y retención de colaboradores que aportan valor. Diseñar y desarrollar procesos de formación efectivos creará un impacto medible y de larga duración en las empresas.

Al completar este módulo, los participantes podrán:

- Diseñar sus intervenciones como formadores, utilizando procesos
- Crear objetivos de aprendizaje para el programa y sesiones del mismo, que enfoquen la formación a conseguir cambios de comportamiento identificables
- Diseñar y desarrollar la estructura de los programas, contenido y forma de darlos, de manera que aseguren mejoras significativas en los participantes