

**“LEARNING ANALYTICS”**

**MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y DEL APRENDIZAJE –**

**PROMESA DE VALOR**

*Diseñe e implemente un sistema de evaluación del aprendizaje, para convertir su área de capacitación en una “Fábrica de Habilidades”.*

*Viva la experiencia de aprender a medir el aprendizaje a través de su propio aprendizaje.*

**GRUPO OBJETIVO**

- *Directores y Gerentes de Recursos Humanos, Responsables del área de Recursos Humanos, Jefes de áreas de Desarrollo, Jefes de Capacitación*
- *Gerentes y Jefes de Calidad*

**OBJETIVOS**

**Al final del evento los participantes estarán en capacidad de:**

1. *Identificar las principales tendencias en el área de aprendizaje*
  2. *Diseñar e implementar diversos métodos para medir y evaluar el aprendizaje en su empresa*
  3. *Diseñar e implementar diversos métodos para medir el impacto del aprendizaje en los resultados del negocio*
  4. *Diseñar los lineamientos generales de los programas de aprendizaje para mejorar los resultados del negocio*
  5. *Mejorar la efectividad y eficiencia de los programas de aprendizaje*
  6. *Mejorar la forma de verificar que el aprendizaje de los programas de capacitación se implementen en la organización*
  7. *Medir el impacto de los entrenamientos en la organización*
  8. *Establecer las bases para la transformación de su departamento de capacitación en una “Fábrica de Habilidades”*
-

## **TEMAS A TRATAR**

### **1. INTRODUCCIÓN AL TEMA DEL APRENDIZAJE**

1. *Introducción*
2. *Trabajo previo*
3. *Tendencias actuales en el área de aprendizaje*
4. *Definiciones y nuevos conceptos*
5. *Relación entre Competencias técnicas, verbos, actividades de entrenamiento*
6. *El Modelo ADDIE*

### **2. CALCULANDO EL RETORNO DE LA INVERSIÓN DE UN ENTRENAMIENTO**

1. *Introducción al Tema*
  - *Niveles de Evaluación del Aprendizaje*
  - *Relación Costo-Beneficio y el ROI*
  - *Estudio de caso*
2. *Visión general del Modelo y Proceso ROI*
  - *Criterio para seleccionar programas para la evaluación de Niveles 3, 4 y 5*
  - *Objetivos del ROI*
  - *¿Qué puede hacer con un el proceso ROI?*
  - *Características de los niveles de evaluación*
3. *Planificación de la Evaluación*
  - *Para planificar la evaluación*
  - *Datos duros*
  - *Datos suaves*
  - *10 Pasos para calcular el ROI*
4. *Recolección de datos (Pasos 3 y 4)*
5. *Análisis de la información (Pasos 5,6,7,8 y 9)*
6. *Elaboración de informes (Paso 10)*
7. *Implementando el ROI*

#### **Actividades entre módulos:**

*Formación de equipos de 2 personas de trabajo para diseñar el Nivel 1 y 2 para programas de entrenamiento.*

### **3. COMPONENTES DE UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE EXITOSA**

#### **Duración: 1 hora**

1. *Aplicación del modelo ADDIE*
  2. *Modelo Bersin*
  3. *Relación Teoría práctica*
-

#### **4. IMPLEMENTANDO EL NIVEL 1 DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: REACCIÓN**

1. Analice sus recursos
  - Diez requerimientos para un entrenamiento efectivo
2. Solicite apoyo de sus gerentes
  - Antes, durante y después del programa
3. ¿Qué es Nivel 1 de evaluación? (Info line y libro Kirkpatrick)
4. ¿Por qué medir el Nivel 1? (Info line)
5. Criterios para una buena evaluación de Nivel 1
6. 8 sugerencias para implementar el Nivel 1 (Kenneth Phillips)
7. Rediseñando la evaluación 1 de su organización

#### **5. IMPLEMENTANDO EL NIVEL 2 DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: APRENDIZAJE DEL PARTICIPANTE**

1. ¿Qué es Nivel 2 de evaluación? (Info line y libro Kirkpatrick)
2. ¿Por qué medir el Nivel 2? (Info line)
3. Modalidades y Criterios para una buena evaluación de Nivel 2
4. Diseñando preguntas de selección múltiple para sus experiencias de aprendizaje
5. Rediseñando la evaluación 2 de su organización

#### **6. IMPLEMENTANDO EL NIVEL 3 DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE: APLICACIÓN O TRANSFERENCIA DE LO APRENDIDO**

1. ¿Qué es Nivel 3 de evaluación? (Info line y libro Kirkpatrick)
2. ¿Por qué medir el Nivel 3? (Info line)
3. Modalidades y Criterios para una buena evaluación de Nivel 3
4. Rediseñando la evaluación 3 de su organización

#### **7. IMPLEMENTANDO EL NIVEL 4 DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE Y CIERRE**

1. ¿Qué es Nivel 4 de evaluación? (Info line y libro Kirkpatrick)
2. ¿Por qué medir el Nivel 4? (Info line)
3. Modalidades y Criterios para una buena evaluación de Nivel 4
4. Indicadores de Nivel 4 de su organización
5. Rediseñando la evaluación 4 de su organización
6. Conclusiones

#### **TRI-DIMENSIONALIDAD DEL APRENDIZAJE:**

**PRIMERO: DIMENSIÓN MENTAL – COGNITIVA:** Elementos de SOPORTE COGNOSCITIVO. Esta fuente hace referencia al “**CÓMO SABER HACER**”, es decir la adquisición de elementos teóricos y conceptuales.

**SEGUNDO: DIMENSIÓN EMOCIONAL – AFECTIVA:** Elementos para el DESARROLLO DE LA SENSIBILIDAD. Esta fuente se refiere al “**QUERER HACER**” dentro de la cual se identificará los profundos motivantes intrínsecos de los participantes.

**TERCERO: DIMENSIÓN SOCIAL- APLICATIVA:** Elementos para el COMPROMISO PARTICIPATIVO. Esta fuente se refiere al “**PODER HACER**” agiliza el aprendizaje y permite

---

que experimenten la utilización de las competencias y su impacto sobre los resultados del programa

## EXTRACTO DEL CURRICULUM VITAE

LUCIA KEILHAUER

### FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

- Ingeniera en Sistemas, Universidad Francisco Marroquín
  - Maestría en Administración de Recursos Humanos, Planificación y Organización de la Fundação Getulio Vargas, Sao Paulo, Brasil
  - Coach formada por Linkage
  - Más de 10 años de estudios y experiencia en Learning Analytics
  - Denver, Colorado, EEUU. Certificación en el diseño de tests de competencias de nivel 2 para evaluar y diseñar sistemas de certificación. (Constructing level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines), Denver, Colorado.
  - Bersin & Asociados. St. Petersburg, Florida. EEUU. Congreso "The Business of Talent". Congreso especializado en gestión del talento, gestión del conocimiento y evaluación de la
  - Certificación Planes de Sucesión y de Carrera basado en Competencias. , Linkage Inc. Atlanta, Georgia
  - Curso "Cómo construir tests de competencias de nivel 2 para evaluar y diseñar sistemas de certificación. (Constructing level 2 Evaluation and certification Systems: Technical and legal Guidelines), ISPI New York, EEUU.
  - Curso "Direccionando y midiendo los resultados de desempeño individual desde la capacitación: El abordaje de aprendizaje de alto impacto (Evaluación de nivel 3) . (Driving and measuring individual Business performance results from training: The high-impact learning approach". ISPI New York, EEUU.
  - Management Skills for Supervisors. Atlanta, Georgia. Curso sobre modelar competencias y habilidades Supervisores de Nuevo Ingreso. American Management Association. AMA.
  - Certificación sobre "Coaching" Ejecutivo. Linkage Inc. Atlanta, Georgia.
-

- Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias de la empresa DDI. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Liderazgo, Trabajo en Equipo. DDI
- Congreso Entrenamiento en “Human Performance Training: Principles and Practices. ISPI Vancouver, Canadá.
- Entrenamiento en “Human Performance Training: How to convert a training department to performance department”. ISPI Tampa, Florida, EEUU.
- Midiendo el Retorno de la Inversión de la Capacitación y programas de mejoramiento” .ASTD.Virginia, USA.
- Entrenadora certificada para capacitar en 64 diferentes competencias y niveles de la empresa Achieve Global. Temas en los que fue certificada: Liderazgo, Actitudes, Motivación, Liderazgo, Trabajo en Equipo. Achieve Global.
- Entrenamiento en “Formación de Formadores”. Langevin, Nueva York, USA.
- Certificación “Sistemas Acelerados de Gestión por competencias”. Chicago, USA.
- Certificación: Behavioral Interviewing Training. Nueva York, USA

#### **EXPERIENCIA**

- Especialista en temas relacionados con Desempeño, Competencias Humanas, Competencias Técnicas, Medición del aprendizaje, Coaching, Planes de Sucesión y Carrera, Outplacement.
  - Directora General y fundadora de Consultores de Desarrollo Humano, S.A./ L.C.Keilhauer Consultores en el año de 1998.
  - Catedrática de por 18 años consecutivos en la Universidad Francisco Marroquín. También catedrática de la Universidad de San Carlos y Universidad Panamericana.
  - Desde hace 15 años, Consultora, Facilitadora y Conferencista a nivel nacional e internacional (Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Colombia, Honduras) sobre temas relacionados a Desempeño, Evaluación del Aprendizaje, Competencias, Sistemas de Evaluación de Desempeño, Auditoría de Recursos Humanos, entre otros.
  - Ha servido a más de 100 Organizaciones entre públicas y privadas, de la Industria, el Comercio, la Banca, la Educación, el Turismo. Entre otras: Grupo Cementos Progreso, Ingenio La Unión, Agexport, Cemaco, Byte, Ministerio de Educación, Banco Agromercantil, Ministerio de Salud Pública, RENAP, Chiquita Brands, Claro, Máquinas Exactas (Distribuidora del Sector Azucarero) entre muchas otras.
  - Experiencia abalizada con más de 8.000 horas dictadas de formación, capacitación y coaching y consultoría.
-

**CONDICIONES GENERALES**

**Fecha: 16,17 y 18 de octubre**

**Horario: 8:00-13:00**

**Duración: 14 horas**

**Inversión: U\$475**

**Facilitadora: Lucia Keilahuer**