

GUÍA GRATUITA

Checklist para medir el impacto de tu capacitación

Una **guía práctica** para pasar de medir participación y satisfacción a demostrar aprendizaje, transferencia, desempeño y resultados de negocio.

¿QUÉ INCLUYE ESTA GUÍA?
☐ Matriz de indicadores
☐ Checklist pre y post capacitación
☐ Fórmula de ROI
☐ Ejemplo práctico
☐ Plantilla para definir línea base
☐ Indicadores de aprendizaje, transferencia y negocio

Una capacitación no demuestra su valor por cuántas personas asistieron. Su valor aparece cuando lo aprendido se aplica, cambia comportamientos y contribuye al desempeño.

1. Antes de medir: define qué quieres demostrar

La medición empieza antes de la capacitación. Define el objetivo, la conducta esperada y el resultado que quieres mejorar. Así podrás elegir indicadores útiles y establecer una línea base.

Regla práctica: si no sabes qué debería cambiar después de la capacitación, todavía no tienes un indicador de impacto.

Mini brief de tu capacitación

Elemento	Tu respuesta
Objetivo de la capacitación	_____
Problema o brecha que buscamos resolver	_____
Comportamiento esperado después	_____
Resultado de negocio relacionado	_____
Cómo sabremos que funcionó	_____
Fecha de medición	_____
Responsable	_____

La cadena de medición

Participación → Aprendizaje → Transferencia → Desempeño → Resultados de negocio

Nota: No todas las iniciativas necesitan llegar hasta **ROI**. La métrica adecuada depende del objetivo, el contexto y la decisión que necesitas tomar con los datos.

2. Matriz de indicadores

Selecciona pocos indicadores relevantes en lugar de intentar medirlo todo.

Nivel	Pregunta	Ejemplos de indicadores	Momento
Participación	¿Llegamos a la población objetivo?	Inscripción, asistencia, finalización, participación	Durante
Experiencia	¿Fue relevante y útil?	Satisfacción, relevancia percibida, utilidad	Inmediato
Aprendizaje	¿Qué cambió en conocimientos o habilidades?	Pre/post test, simulaciones, ejercicios	Antes / después
Transferencia	¿Se aplica en el trabajo?	Adopción de conductas, uso de herramientas, observación	Semanas después
Desempeño	¿Mejoró una variable de desempeño?	Errores, calidad, productividad, tiempo, cumplimiento	Semanas / meses
Negocio	¿Qué resultado se relaciona?	Ventas, costos, retención, satisfacción, eficiencia, riesgo	Según ciclo

3. Checklist pre capacitación

Completa esta lista antes de lanzar el programa. La línea base te permitirá comparar el punto de partida con el resultado posterior.

- ☐ Define el objetivo de negocio o desempeño que la capacitación busca apoyar.
- ☐ Identifica la población objetivo y el nivel de desempeño actual.
- ☐ Selecciona entre 1 y 3 indicadores principales.
- ☐ Registra la línea base de cada indicador.
- ☐ Define la meta o resultado esperado.
- ☐ Define cómo y de dónde obtendrás los datos.
- ☐ Acuerda cuándo realizarás la medición posterior.
- ☐ Define quién será responsable de analizar los resultados.
- ☐ Identifica factores externos que podrían influir en el resultado.

4. Plantilla para definir la línea base

La línea base es el valor de referencia antes de intervenir. Sin ella, es difícil saber cuánto cambió realmente el indicador.

Indicador	Línea base	Meta	Fuente	Fecha
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

Ejemplo: si quieres mejorar la calidad de atención, la línea base podría ser 92% de cumplimiento del protocolo y la meta 97%.

5. Checklist post capacitación

No mides únicamente al terminar. Algunas evidencias aparecen después, cuando la persona tiene la oportunidad de aplicar lo aprendido.

- ☐ Mide si se alcanzaron los objetivos de aprendizaje.
- ☐ Compara resultados pre y post cuando aplica.
- ☐ Pregunta por relevancia y aplicabilidad de lo aprendido.
- ☐ Define una medición de transferencia en el puesto de trabajo.
- ☐ Verifica si cambió la conducta o el uso de la habilidad.
- ☐ Compara el indicador de desempeño con la línea base.
- ☐ Registra otros factores que pudieron influir en el resultado.
- ☐ Documenta aprendizajes y oportunidades de mejora.
- ☐ Decide si el programa debe mantenerse, ajustarse o escalarse.

6. Banco de indicadores: ¿qué puedes medir?

Dimensión	Indicadores útiles	Pregunta que responde
Aprendizaje	Resultado pre/post, precisión, dominio, desempeño en simulaciones	¿La persona puede hacer lo que debía aprender?
Transferencia	Uso de la habilidad, adopción, observación, frecuencia de aplicación	¿La persona está aplicando lo aprendido?
Desempeño	Errores, tiempos, productividad, calidad, cumplimiento	¿Cambió una variable de desempeño?
Negocio	Ventas, costos, retención, satisfacción, productividad, incidentes, eficiencia	¿Qué resultado organizacional se relaciona con el cambio?

Consejo egroup

No conviertas la medición en una colección de datos. Cada indicador debería ayudarte a responder una pregunta o tomar una decisión. Prioriza los que estén conectados con el objetivo de la intervención.

7. Guía rápida para calcular el ROI de la formación

El ROI es útil cuando puedes identificar beneficios económicos razonablemente atribuibles a la intervención y compararlos con la inversión. No es obligatorio para todos los programas.

Fórmula

$$\text{ROI (\%)} = [(\text{Beneficios atribuibles} - \text{Inversión}) \div \text{Inversión}] \times 100$$

Componente	¿Qué incluye?
Beneficios atribuibles	Valor económico del cambio que razonablemente puede vincularse con la intervención.
Inversión	Costos relevantes de diseño, producción, plataforma, facilitación, tecnología, tiempo y otros recursos definidos para el programa.

Ejemplo práctico

Una empresa invierte \$20.000.000 en una intervención para reducir errores operativos. Después del seguimiento, estima \$50.000.000 en beneficios atribuibles al cambio.

Dato	Valor
Beneficios atribuibles	\$50.000.000
Inversión	\$20.000.000
ROI	$[(50 - 20) \div 20] \times 100 = 150\%$

Interpretación: por cada \$1 invertido, el retorno neto estimado fue de \$1,50, además de recuperar la inversión inicial. La atribución debe analizarse con cuidado porque otros factores pueden influir en el resultado.

8. Tu tablero de medición

Convierte la estrategia en un plan de seguimiento. Completa una fila por cada indicador prioritario.

Objetivo	Indicador	Línea base	Meta	Resultado	Fuente / responsable
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

9. Las 5 preguntas que deberían quedar respondidas

1. ¿Qué problema o brecha buscábamos resolver?
2. ¿Qué cambió en el aprendizaje?
3. ¿Qué cambió en el comportamiento o transferencia?
4. ¿Qué cambió en el desempeño?
5. ¿Qué resultado de negocio podemos relacionar con ese cambio?

***La medición no es el último paso de la capacitación.
Es parte del diseño.***

¿Y ahora qué?

Medir impacto no significa llenar un tablero de indicadores. Significa diseñar el aprendizaje desde el resultado que quieres transformar.

En **egroup** trabajamos el aprendizaje corporativo desde la **Arquitectura de Aprendizaje** para el Desempeño Empresarial, combinando estrategia, andragogía aplicada, creatividad digital y tecnología para conectar aprendizaje, comportamiento e impacto en el negocio.

Revisa tu próxima iniciativa con este último checklist:

- ☐ Tiene un objetivo de negocio o desempeño claro.
- ☐ Tiene una línea base.
- ☐ Tiene indicadores de aprendizaje y transferencia.
- ☐ Tiene una forma de comprobar cambios en el desempeño.
- ☐ Define qué resultado de negocio quiere relacionar con la intervención.