

HERRAMIENTA DE DIAGNÓSTICO

---

# 5 preguntas para revisar tu estrategia de Learning a mitad de año.

Para CEOs, COOs y CHROs que invierten en capacitación y quieren saber si está funcionando.

Abi Rakower

Learning, Talent & Strategic Projects

[abirakower.com](http://abirakower.com)



# INTRODUCCIÓN

---

Mitad de año es el momento en que las organizaciones ya tienen datos reales: qué se hizo, cuánto se invirtió, qué equipos se movieron.

Es el momento ideal para preguntarse si todo eso está yendo hacia donde el negocio necesita.

Estas cinco preguntas son las que uso con mis clientes para hacer exactamente eso: ordenar la estrategia de aprendizaje y conectarla con los objetivos reales del negocio.

No son un examen. Son una brújula.

Cada respuesta clara es un activo. Cada pregunta abierta es una oportunidad de reenfocar la estrategia.

# PREGUNTAS

---

## **01 ¿Esta capacitación está conectada con un objetivo de negocio concreto?**

Cuando la respuesta es clara, la iniciativa tiene dirección y el presupuesto tiene sentido. Cuando todavía no está del todo definida, hay una oportunidad concreta para conectar lo que se está invirtiendo en aprendizaje con lo que el negocio necesita lograr en la segunda mitad del año.

---

## **02 ¿Sabemos qué tiene que cambiar en el comportamiento de las personas después de esta capacitación?**

Definir el cambio esperado antes de empezar es una de las decisiones más importantes que puede tomar un líder a la hora de planificar en qué capacitar. Cuanto más específica es la respuesta, más fácil es diseñar y medir el impacto real.

---

## **03 ¿Quién acompaña la transferencia de lo aprendido al trabajo real?**

Identificar quién sostiene el aprendizaje después del curso, y lo fomenta, es una de las palancas más efectivas para que una iniciativa de formación genere impacto real en el trabajo cotidiano.

# PREGUNTAS

---

## **04 ¿Cómo vamos a reconocer que funcionó?**

Un indicador claro, aunque sea uno, transforma una iniciativa de capacitación en una decisión de negocio con criterio. Y ese criterio es lo que convierte la inversión en aprendizaje en una decisión de negocio medible y defendible.

---

## **05 ¿Esta iniciativa forma parte de una dirección o es una respuesta a algo que pasó?**

Ambas tienen valor. La diferencia está en la proporción. Cuando la mayoría de las iniciativas nacen de una dirección estratégica clara, el aprendizaje deja de ser un gasto puntual y se convierte en capacidad organizacional compuesta – que se acumula y potencia con el tiempo.

## PRÓXIMOS PASOS

### **Cada pregunta abierta es una oportunidad de ganar claridad.**

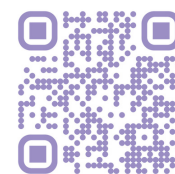
Si al revisarlas encontraste tres o más preguntas sin una respuesta clara todavía, ese es exactamente el punto de partida desde donde trabajar.

Puedo ayudarte a convertirlas en decisiones concretas. Escríbeme.

[abi@abirakower.com](mailto:abi@abirakower.com)

[abirakower.com/contacto](https://abirakower.com/contacto)

[linkedin.com/in/abirakower](https://linkedin.com/in/abirakower)



# Ayudo a organizaciones a convertir el aprendizaje en su ventaja competitiva.

Abi Rakower

Learning, Talent & Strategic Projects

[abirakower.com](http://abirakower.com)

