

Evaluación de Sistemas De Capacitación

Evaluación de Líderes



Reflexione para determinar con qué frecuencia su organización practica cada una de las siguientes prácticas recomendadas e ingrese (1) en el cuadro correspondiente. Cuando termine, use la escala en la parte inferior para determinar la efectividad de su organización en esta área en particular

CASI SIEMPRE MUCHAS VECES AVECES POCAS VECES CASI NUNCA

1. Tenemos un proceso constante de preentrenamiento que usamos con cada candidato.					
2. Hacemos responsables a los nuevos asesores de completar todos los requisitos previos a la capacitación.					
3. Tenemos una lista de verificación escrita que identifica todos los requisitos que deben completarse durante el proceso de preentrenamiento previa.					
4. Tenemos puntos de "verificación" para conectar con nuevos candidatos entre la aceptación y la capacitación inicial.					
5. Llevamos a cabo un día de capacitación previa para asegurarnos de que todos los nuevos contratados estén informados de nuestras expectativas antes de la capacitación inicial.					
6. Nuestros nuevos contratados vienen a capacitación con un plan de prospección por escrito basado en su mercado natural.					
7. Nuestros nuevos contratados están bien preparados una vez que comienzan la capacitación inicial.					
8. Tenemos un enfoque estilo de "Facultad Académica" para la formación inicial donde varias personas participan en la enseñanza de nuevos contratados.					
9. Los miembros de nuestra facultad de formación son considerados modelos a seguir en nuestra organización.					
10. Los miembros de nuestra facultad de capacitación se toma el tiempo para prepararse antes de facilitar una sesión.					
11. Incorporamos múltiples métodos de aprendizaje (además de charlas) en nuestros programas de capacitación que apelan a varios estilos de aprendizaje.					
12. Incorporamos trabajo en conjunto los días de campo en nuestro calendario de entrenamiento inicial.					
13. Fomentamos el trabajo conjunto para los días de campo durante la formación inicial.					
14. Modelamos buenos hábitos de trabajo durante nuestra capacitación inicial (horario de llamadas diarias, horarios de inicio / finalización constantes, etc.)					
15. Tenemos un calendario de capacitación continua y claramente definido en contenido después de la capacitación inicial.					
16. Nuestro plan de estudios de capacitación durante el primer año contiene una buena combinación de conocimientos de productos y habilidades comerciales.					
17. Hacemos un buen trabajo promoviendo entrenamientos ofrecidos por la empresa y talleres de capacitación de la industria.					
18. Brindamos capacitación constante a nuestros asesores después del primer año en el la carrera.					
19. Tenemos un programa establecido para ayudar a los asesores a obtener designaciones avanzadas.					
20. Brindamos capacitación de calidad a nuestros asesores con experiencia.					

©2018 HOOPIS PERFORMANCE NETWORK

5 PUNTOS CADA UNO 4 PUNTOS CADA UNO 3 PUNTOS CADA UNO 2 PUNTOS CADA UNO 1 PUNTO CADA UNO

SUMA SUBTOTAL

TOTAL