

FORMACIÓN E-LEARNING

Curso Online de La Gestión de la Formación en la Empresa

→ Técnicas y recursos para la identificación de necesidades de formación, su planificación, presupuestos, ejecución y análisis y medición de sus resultados (Training Metrics).



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA



Presentación

El empresario de la sociedad del conocimiento del siglo XXI es consciente de la necesidad de formar a sus colaboradores para ser más competitivos, optimizar el tiempo de incorporación de los nuevos empleados y transmitir la cultura y los objetivos de la empresa.

Superado este proceso de concienciación ahora queda el reto de sistematizar la formación continua, alinearla con la estrategia de la organización y tangibilizar sus resultados. Para ello hay que desterrar algunos mitos sobre educación y formación que se arrastran desde hace mucho tiempo y que ya no soportan las necesidades de la sociedad del conocimiento.

Hay que pasar de la formación entendida como la transmisión de información a la mejora del desempeño entendida como el aprendizaje de nuevos comportamientos que mejoren los resultados de la empresa.

Este curso pretende que los participantes descubran una nueva lógica de la planificación de la formación en la empresa, para ello, se abordarán nuevos conceptos y metodologías que permiten mejorar el desempeño de las personas en base al aprendizaje que se les proporciona. Estos conocimientos les permitirán integrar acciones de formación específicas a los planes de negocio o actividades de la empresa y aplicar nuevos conceptos para medir los resultados con mayor precisión.

La Educación On-line

Tras 15 años de experiencia formando a directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales presenta sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Los cursos e-learning de Iniciativas Empresariales le permitirán:

- ➔ La posibilidad de escoger el momento y lugar más adecuado.
- ➔ Interactuar con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
- ➔ Trabajar con diversos recursos que ofrece el entorno on-line.
- ➔ Aumentar sus capacidades y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en este curso.

Método de Enseñanza

El curso se realiza on-line a través de la plataforma *e-learning* de Iniciativas Empresariales que permite, si así lo desea, descargarse los módulos didácticos junto con los ejercicios prácticos de forma que pueda servirle posteriormente como un efectivo manual de consulta.

A cada alumno se le asignará un tutor que le apoyará y dará seguimiento durante el curso, así como un consultor especializado que atenderá y resolverá todas las consultas que pueda tener sobre el material docente.

El curso incluye:



Contenido y Duración del Curso

El curso tiene una duración de 50 horas y el material didáctico consta de:

Manual de Estudio

Corresponde a todas las materias que se imparten a lo largo de los 4 módulos de formación práctica de que consta el curso La Gestión de la Formación en la empresa.

Material Complementario

Incluye ejemplos, casos reales, tablas de soporte, etc. sobre la materia con el objetivo de ejemplificar y ofrecer recursos para la resolución de las problemáticas específicas de la gestión de la formación en la empresa.

Ejercicios de Seguimiento

Corresponden a ejercicios donde se plantean y solucionan determinados casos referentes a la gestión de la formación en la empresa.

Pruebas de Autoevaluación

Para la comprobación práctica de los conocimientos que Ud. va adquiriendo.

Curso Bonificable



Este curso le permitirá saber y conocer:

- Cómo identificar las necesidades formativas de los diferentes departamentos considerando los objetivos estratégicos de la empresa.
- Cuáles son las metodologías más adecuadas para detectar y responder a cada una de las diferentes necesidades formativas de su empresa.
- Cómo analizar los puestos de trabajo para identificar las competencias que hace falta desarrollar.
- Cómo diseñar un plan de formación ajustado a las necesidades reales de los equipos.
- Cómo responder a través de la formación a problemas concretos de la organización.
- Cómo utilizar los planes de formación para transmitir la operativa básica y la cultura de nuestra organización a los recién incorporados o en puestos de alta rotación.
- Cómo implicar y motivar al personal de la empresa hacia la formación seleccionada.
- Qué sistemas de evaluación de la calidad de la formación y de seguimiento existen para conocer las aportaciones reales de la formación recibida.

Conozca todos los aspectos de planificación, diseño, implantación, gestión y evaluación de la formación en la empresa.

Dirigido a:

Técnicos de Formación y Directores de Áreas Funcionales que tienen planes y proyectos de formación, así como a todas aquellas personas que gestionan la formación de su empresa u organización.

Contenido del curso

→ MÓDULO 1. Qué es la formación

17 horas

A través de este módulo seremos conscientes de la evolución histórica del concepto de formación en las empresas y del papel actual en un entorno tan complejo y dinámico como el actual. Además, se dan a conocer herramientas para trabajar las necesidades de formación: descripciones de puestos de trabajo y la gestión por competencias.

1.1. Introducción:

- 1.1.1 Los beneficios de la inversión en formación desde la organización.
- 1.1.2. Coste vs inversión.

1.2. Enfoque tradicional:

- 1.2.1. La descripción de puestos de trabajo.
- 1.2.2. La formación basada en la persona.

1.3. Gestión por competencias:

- 1.3.1. Qué es una competencia.
- 1.3.2. Tipos de competencias.
- 1.3.3. De la descripción de puestos de trabajo al diseño de manuales de competencias.

1.4. Gestión del desempeño:

- 1.4.1. De la gestión por competencias a la gestión del desempeño.
- 1.4.2. Proceso de gestión del desempeño.
- 1.4.3. Objetivos de la gestión del conocimiento.
- 1.4.4. Elementos que intervienen en la gestión del desempeño.
- 1.4.5. Capacidad, compromiso y acción.
- 1.4.6. Planificación de la gestión del talento.

→ MÓDULO 2. Diseño de la formación

12 horas

El objetivo de este módulo es dar a conocer la importancia de la transmisión de los objetivos estratégicos a los objetivos de formación, así como las distintas fases que son necesarias para planificar la formación: planes, programas, acciones formativas y los diferentes sistemas de evaluación.

2.1. Formación en el plan estratégico de la empresa:

- 2.1.1. Misión, visión y valores organizacionales.
- 2.1.2. Cómo hacer llegar los objetivos estratégicos a los objetivos de la formación.

Contenido del curso

2.2. Detección de necesidades:

- 2.2.1. Implicación intradepartamental en la planificación de la formación.
- 2.2.2. Detección de gaps formativos.

2.3. El proyecto de formación:

- 2.3.1. Planes.
- 2.3.2. Programas.
- 2.3.3. Acciones.
- 2.3.4. Evaluación previa de los integrantes del plan de formación.

2.4. Diseño de acciones formativas:

- 2.4.1. Recursos materiales.
- 2.4.2. Recursos Humanos.
- 2.4.3. Recursos tecnológicos.

2.5. La evaluación:

- 2.5.1. La acción.
- 2.5.2. La gestión formativa.
- 2.5.3. La transferencia.
- 2.5.4. El retorno de la inversión realizada.

→ MÓDULO 3. Tipos de formación

14 horas

La formación en la empresa es una de las más importantes estrategias de desarrollo de RRHH que las organizaciones empresariales tienen en sus manos. En este módulo conoceremos los distintos tipos de formación posibles dentro de una organización y cuáles son sus principales características para alinear la formación a la estrategia empresarial.

3.1. Formación de ingreso:

- 3.1.1. Formación de ingreso como parte final del proceso de selección.
- 3.1.2. Reducir el tiempo de adaptación a la organización de los nuevos empleados.
- 3.1.3. La figura del Coach interno en los procesos de formación de ingreso.
- 3.1.4. La función social de la formación de ingreso.
- 3.1.5. Cómo implicar a los empleados en el proceso de formación de ingreso.

3.2. Formación de perfeccionamiento:

- 3.2.1. Cómo incrementar las competencias técnicas.
- 3.2.2. Generar la ventaja competitiva mediante la formación de perfeccionamiento.
- 3.2.3. En busca de la exigencia profesional.

Contenido del curso

3.2.4. Cómo crear manuales de procedimientos a partir de la formación de perfeccionamiento.

3.3. La polivalencia:

3.3.1. Cómo crear empleabilidad entre nuestros trabajadores.

3.3.2. Cómo gestionar el absentismo desde la polivalencia.

3.3.3. Elementos a tener en cuenta para planificar el desarrollo de la polivalencia en la organización.

3.3.4. Cómo potenciar a los trabajadores expertos en los programas de polivalencia.

3.4. Desarrollo directivo:

3.4.1. Cómo desarrollar las habilidades personales.

3.4.2. Cómo gestionar los procesos de desarrollo directivo en función de los valores de la organización.

3.4.3. Las principales habilidades a trabajar.

3.4.4. Los procesos de Coaching dentro de la organización.

3.5. Formación complementaria:

3.5.1. Cómo optimizar el tiempo con la formación complementaria.

3.5.2. Mejorar la atención al cliente mediante la formación complementaria.

3.6. Formación motivacional:

3.6.1. La formación como elemento esencial del salario emocional.

3.6.2. La dificultad de demostrar los beneficios económicos.

3.6.3. Relación entre planes de formación y de motivación.

→ MÓDULO 4. La comunicación en la gestión de la formación

7 horas

Más allá de transmitir el mensaje del curso, la formación es una forma de comunicar. Si la formación está alineada con los objetivos estratégicos, será una forma de comunicar a los empleados lo que realmente es importante para la organización.

En este módulo sabremos cómo comunicar en las diferentes fases del proceso de formación: antes, durante y después.

4.1. Antes de la acción formativa:

4.1.1. Cómo adecuar las necesidades de los empleados con las de la empresa.

4.1.2. Implicar a los empleados en su propio proceso de desarrollo profesional.

4.1.3. Cómo buscar el personal docente más adecuado.

Contenido del curso

4.2. Durante la formación:

- 4.2.1. Adaptar las expectativas de los asistentes a la realidad formativa.
- 4.2.2. Relación entre docente – empresa – empleado.
- 4.2.3. La escucha activa y la reformulación durante la acción formativa.

4.3. Al finalizar la formación: el informe

- 4.3.1. La opinión sincera como oportunidad de mejora.
- 4.3.2. Cómo detectar nuevas necesidades de formación para el próximo ejercicio.

Autor

El contenido y las herramientas pedagógicas del curso La Gestión de la Formación en la empresa han sido elaboradas por un equipo de especialistas dirigidos por:

→ Neus Andanuche

Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Barcelona, Máster especializado en RRHH por la Escuela de Alta Dirección y Administración de Barcelona y Postgrado de Desarrollo Directivo por la Universidad Oberta de Catalunya. Co-Active Coach por Augere Foundation y The Coaches Training Institute (CTI).

Life & Executive Coach y Formadora en habilidades directivas en modalidad presencial y on-line. Consultora de la Universitat Oberta de Catalunya en el área de Recursos Humanos.

La autora y su equipo de colaboradores estarán a disposición de los alumnos para resolver sus dudas y ayudarles en el seguimiento del curso y el logro de objetivos.

Titulación

Una vez realizado el curso el alumno recibirá el diploma que le acredita como **experto en Gestión de la Formación en la Empresa**. Para ello, deberá haber cumplimentado la totalidad de las pruebas de evaluación que constan en los diferentes apartados. Este sistema permite que los diplomas entregados por Iniciativas Empresariales y Manager Business School gocen de garantía y seriedad dentro del mundo empresarial.

