

HERRAMIENTAS PARA EL NUEVO RESPONSABLE DE FORMACIÓN

Gestionar la formación en la práctica

Duración:

4 días

Tipo:

Ciclo Presencial

Dirigido a:

- * Responsables de formación que acaban de asumir la función o que están a punto de hacerlo.
- * Responsables de RR. HH. a cargo de la formación que deseen revisar y estructurar las prácticas y herramientas de gestión de la formación.

Objetivos:

- * Adquirir una visión de conjunto de las aportaciones de la formación a la organización.
- * Utilizar los métodos y técnicas para organizar la actividad de la formación y alinearla con los objetivos de la organización:
 - Diagnosticar las necesidades formativas
 - Diseñar el plan de formación
 - Elegir las metodologías de formación en función de los objetivos
 - Crear el cuadro de mando
 - Medir la calidad
- * Funcionamiento de la franquicia tributaria SENCE.
- * "Vender" y negociar el plan de formación.
- * Conocer el sistema de evaluación más adecuado, así como la utilización de las herramientas de evaluación de la formación.

Acabas de asumir la función de responsable de formación o está a punto de hacerlo. Necesitas adquirir rápidamente una visión general de la función, aplicar las técnicas y herramientas de trabajo para construir el plan de formación, aprovechar las ventajas de conocer el marco legal que afecta a la formación, trabajar de manera eficaz con tus clientes internos, proveedores y evaluar la calidad y la eficacia de las acciones formativas .

Este programa dirigido al nuevo responsable de formación, ofrece un enfoque práctico y completo para aumentar el rendimiento en poco tiempo.

cegoslatam.com



BEYOND KNOWLEDGE*

Programa de la formación

Módulo I: 2 días: Del diagnóstico de necesidades al plan de formación

1. Situar el rol del responsable de formación en la empresa

- * Realizar el auto diagnóstico de su función.
- * Clarificar su misión y actividad.
- * Conocer las competencias necesarias en la función.
- * Situar los interlocutores y actores implicados.
- * Relación de la formación con la estrategia de la empresa.

2. El diagnóstico de necesidades: fases y herramientas

- * Establecer las directrices de formación.
- * Prospección de las necesidades individuales y colectivas:
 - * Diagnóstico de necesidades basado en competencias.
 - * Diagnóstico de necesidades tradicional.
 - * Métodos y herramientas para el diagnóstico de necesidades.
- * El análisis de los puestos de trabajo para identificar las competencias a desarrollar.
- * Formulación de objetivos a partir de las necesidades detectadas: prioridades y criterios.
- * Validar el diagnóstico

3. Elaborar el plan de formación

- * Del diagnóstico de necesidades al plan de formación.
- * Puntos básicos a incluir en un plan de formación.
- * Presentación y venta interna del plan de formación.
- * Difundir y comunicar el plan de formación.

4. Dominar los aspectos legales del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

- * Origen, cronología y consolidación normativa
- * La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo SENCE
- * El modelo de financiación de formación para el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad
- * El modelo de formación continua: formación de oferta y formación de demanda.
- * Participación en el modelo de la empresa y de los agentes sociales.

5. Gestionar el modelo de formación

- * Optimización de las relaciones con los Comités Bipartitos
- * Establecer el marco de participación de los Comités Bipartitos en el desarrollo de plan de formación.
- * La aplicación del modelo:
 - El aplicativo de gestión
 - Gestión externalizada vs. Interna
 - Concepto de acción formativa y grupo
 - Plazos de notificación, criterios de aplicación de costes y cumplimiento de requisitos
 - Gestión del crédito de formación.
- * Optimización del uso de la franquicia tributaria.

Módulo II: 2 días: Control del diseño y ejecución de las acciones de formación

1. Identificar los tipos de respuestas formativas

- * El hexágono de la formación.
- * Identificar los distintos tipos de formación: presencial, e-Learning, blended.
- * Conocer y considerar otras metodologías alternativas: coaching, mentoring, counselling.
- * Previsión de los costes, ventajas y desventajas de cada modalidad.
- * El modelo 70:20:10.

2. Establecer los requisitos de las acciones formativas y comprar la formación

- * Utilizar un protocolo de entrevista.
- * Validar los requisitos.
- * Poner en marcha una licitación.
- * Establecer el panel de proveedores.
- * Definir los criterios pertinentes de elección de la licitación.
- * Trabajar en estrecha colaboración con un proveedor.

3. Organizar el seguimiento de la formación

- * Identificar los objetivos básicos del seguimiento: Capitalizar, aplicar, generaliza.
- * Diferenciar los diferentes tipos de seguimiento y sus herramientas.
- * Diseñar el dispositivo de seguimiento adecuado.

4. Evaluar la formación

- * Identificar los cinco niveles de evaluación:
 - Evaluación del aprendizaje previo y los logros.
 - Evaluación de la satisfacción de los participantes.
 - Evaluación de la transferencia al puesto de trabajo.
 - Evaluación del impacto.
 - Rendimiento de la inversión en formación (ROI).
- * La integración de la evaluación en el diseño formativo.
- * Las herramientas adaptadas a cada nivel de evaluación.
- * Tratamiento y análisis de los resultados.

5. Definir y seguir el cuadro de mando de la formación

- * Configuración del cuadro de mando.
- * Datos cuantitativos y cualitativos.
- * Comunicar los resultados.

6. Elaborar un plan de acción

- * Establecer el plan de acción para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos.

Beneficios Adicionales

- * Saber desarrollar una identificación de necesidades de formación.
- * Elaborar una identificación de necesidades de formación por competencias.
- * Dominar la gestión del departamento de formación de una empresa.
- * Desarrollar un sistema de seguimiento de la formación en la organización, utilizando las herramientas más adecuadas.
- * Dominar el procedimiento de compra de la formación.
- * Conocer el sistema más adecuado para cumplir los objetivos de la formación.

El Grupo Cegos



Casi **un siglo** de experiencia



U\$D 250 millones de ventas



1,000 empleados y **más de 3,000** consultores



Operaciones en **50** países



U\$D 30 millones invertidos en I+D



Capacitamos a **250,000** personas al año, una red de **1 millón** de alumnos



12,000 proyectos anuales para nuestros clientes



1,600 cursos de aprendizaje e-learning en **12** idiomas



Soluciones de aprendizaje diseñadas en diversas metodologías - aula, e-learning, aprendizaje digital



Consultoría operacional en *Learning & Development*

Contáctenos:



BEYOND KNOWLEDGE*

Cegos (Sede Regional en América Latina)

📍 Cerro el Plomo 5931, Oficina 905, Las Condes, Santiago, Chile

☎ +56 2 2840 0732 / +52 55 8663 3329 ✉ info@cegoslatam.com

🏠 www.cegoslatam.com