

Herramienta para evaluar la Calidad de los Sistemas de Formación a Distancia y e-Learning en la Formación Continua



CONCEPCION DEL PROYECTO

- INTRODUCCION
- NUEVOS PERFILES
- NUEVAS REALIDADES
- PERSONAS Y ALTO RENDIMIENTO
- EFICACIA Y CALIDAD DE LA FORMACION
- NECESIDADE DE EVALUAR LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SOPORTES FORMATIVOS



INTRODUCCION

•La formación es extraordinariamente plural y compleja, incluso en los resultados que genera; por ello, pero quizá sobre todo por el peso de las realidades emergentes en el mundo empresarial, asistimos, en contenidos y métodos, a una cierta reingeniería de la formación en la empresa..



•La actividad formativa es ciertamente compleja en el mundo empresarial, quizá en buena medida porque responde a diferentes tipos de propósitos e intereses. Sería más sencillo si habláramos de aprendizaje: del aprendizaje continuo o permanente de las personas

•Cada organización ha de contar, desde luego, con soluciones “a medida” en la formación y desarrollo de sus directivos y trabajadores, pero los expertos más independientes señalan tendencias inexcusables en pos, y en pro, de las deseables cotas de productividad y competitividad de las empresas.



NUEVOS PERFILES

•La economía del saber, por no decir la sociedad misma, parece apostar por la profesionalidad de las relaciones trabajador-empresa, es decir, más por la expectativa de resultados que por la mera realización de tareas, llevadas éstas a veces a cabo sin la suficiente perspectiva.

•En el siglo XXI venimos en efecto hablando de “un trabajador de sólida formación curricular, experto y responsable, con autonomía y aun proactividad, que actúe con esmero, comprometido, eficaz y eficiente, que aprenda continuamente, que alcance objetivos, que comparta valores y estrategias, que trabaje en equipo y cuyos conocimientos le permitan innovar con acierto”.

•Cuando, siendo quizá nosotros proveedores de formación, una empresa nos hable de liderazgo, habremos de identificar si se trata del interpersonal de los directivos sobre los trabajadores, o del intrapersonal de cada uno, o de otras variantes; y habremos de saber qué papel asumir: el de proveedores de cursos, o el de consultores de formación.





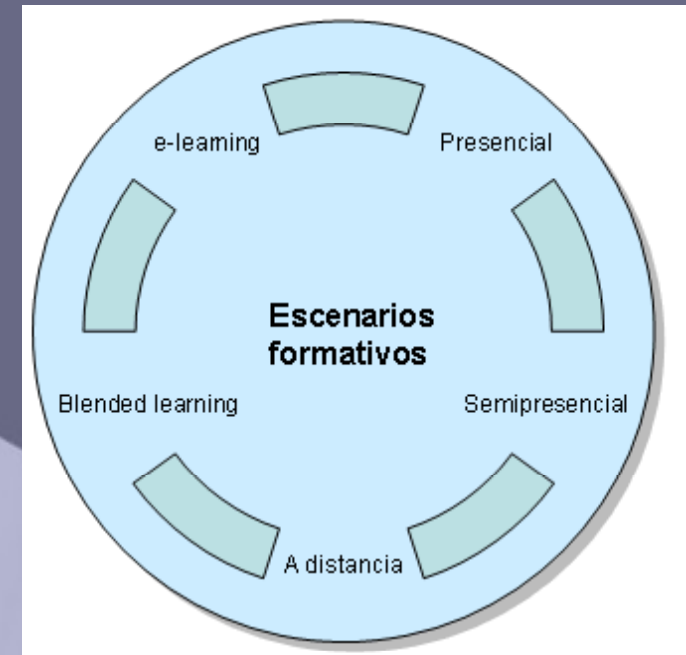
PERSONAL Y ALTO RENDIMIENTO

- Contando con una óptima organización funcional de la empresa, el alto rendimiento depende, para empezar, de la correspondencia entre los requerimientos del puesto de trabajo y las competencias del individuo que lo ocupa. Una idónea sintonía persona-puesto catalizaría tanto el alto rendimiento como la satisfacción profesional.



- Una vez admitida la importancia de la inteligencia emocional, ¿cómo no admitir el valor de la intuición? La actividad formativa, si desea ser eficaz, no puede ignorar en suma el conjunto de factores que inciden en el rendimiento profesional.

EFICACIA Y CALIDAD DE LA FORMACION



Propósitos de la empresa con la formación

- Satisfacer necesidades de formación técnica y funcional de las personas.
- Contribuir al desarrollo profesional de directivos y trabajadores.
- Difundir mensajes de la Dirección, para el alineamiento estratégico.
- Introducir cambios funcionales u operativos.
- Cultivar creencias y valores relacionados con la cultura de la organización.
- Hacer más efectivas las relaciones jerárquicas (jefes-subordinados).
- Poner en marcha programas específicos (mejora continua, innovación...).
- Facilitar el diálogo y el intercambio de experiencias entre las personas.
- Generar un saludable y estimulante cambio de escenario laboral por unos días.
- Mejorar la imagen interna y externa de la compañía.
- Consumir el presupuesto disponible para acciones formativas.
- Premiar así, motivar o satisfacer, a los participantes seleccionados.



Principales contenidos que se abordan en Formación Continua

- El idóneo uso de herramientas específicas.
- El seguimiento de métodos y procedimientos previstos.
- La incorporación de conocimientos y destrezas requeridas por las tareas.
- La mejora continua y la innovación.
- El cultivo de la imagen, cultura y estilo corporativos.
- La consolidación de la knowledge & learning organization.
- La atención y satisfacción de los clientes internos y externos.
- La calidad de vida en el trabajo.
- El dominio de idiomas.
- La responsabilidad social y la satisfacción del entorno.

Plan de Formación Continua para Empleados Públicos Nos preparamos para atender mejor a cada ciudadano

Los empleados públicos invertimos cada año muchas horas en cursos para adaptarnos a los nuevos tiempos. El Plan de Formación Continua 2008, gestionado desde el Instituto de Administración Pública, destina un presupuesto superior a los 100 millones de euros para la financiación de cursos en todos los niveles administrativos. Gracias a este esfuerzo colectivo, la Administración ofrece cada día un mejor servicio a todos los ciudadanos.



NECESIDAD DE EVALUAR LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SOPORTES FORMATIVOS

