



Best

Herramientas para el nuevo responsable de formación

Gestionar la formación en la práctica

 Blended

Duración : 4 días (28 horas)

Ref. : 247

Precio 1er inscrito : 1.990,00 € IVA exento
2º inscrito y sucesivos 1.592,00 € IVA exento
Bonificable por asistente: 364,00 €

Precio In-Company : 8.340,00 € IVA exento
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 3.640,00 €

Best Acabas de asumir la función de responsable de formación o estás 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.

Si quieres hacer esta formación
en **formato 100% digital**

[Haz clic aquí](#)

Objetivos de la formación

- 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 gestión del crédito de formación con FUNDAE.
- "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.

Dirigido a:

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

Contenido

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
 - El modelo de financiación de formación continua.
 - El modelo de formación continua: formación de oferta y formación de demanda.
 - Participación en el modelo de la empresa y de los agentes sociales.
 - Fuentes públicas de financiación en la empresa.
 - Territorialidad del modelo de formación.
5. Gestionar el modelo de formación
 - Optimización de las relaciones con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).
 - Establecer el marco de participación de la RLT 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.
 - Permiso Individual de Formación (PIF).
 - Plazos de notificación, criterios de aplicación de costes y cumplimiento de requisitos.
 - Gestión del crédito de formación.
 - Gestión de incidencias, inspecciones y sanciones: Recursos y alegaciones.
 - Gestión, custodia y digitalización documental: Criterios y plazos y creación de evidencias digitales.

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 un 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.

Espacio de aprendizaje 365:

LearningHub
@Cegos

Hub de contenidos y actividades para aprender y trabajar a tu ritmo.

Fechas y ciudades 2021 - Référence

Madrid

De 18 nov A 19 nov