

Desarrollando competencias. Pasamos a la acción!



DUTCH **EMPLOYERS** COOPERATION PROGRAMME

Lo que pueden hacer los empresarios para cerrar la brecha de competencias

Ahora que sabemos de la brecha ¿qué podemos hacer?

- Quejarnos ante el Ministerio de Educación, las universidades y las instituciones de enseñanza técnica
- Quejarnos ante los (nuevos) empleados
- Quejarnos ante las organizaciones empresariales



O....



... o entrar en acción nosotros mismos!

- Como empresa individual (muchas veces empresas grandes)
- Como grupo de empresas (empresas medianas y pequeñas)



Las preguntas que tenemos que hacernos!

- ¿Cuál debería ser el papel de la confederación de empresarios o la organización del sector?
- ¿Qué otros actores hay?
- ¿Qué necesitamos de nuestros actores y qué podemos ofrecer nosotros a ellos?
- ¿Cómo podemos beneficiarnos todos?





¿Qué acciones podemos hacer?



1. Hacer una selección de cursos que faltan
2. Montar un programa de aprendizaje 'in company'
3. Montar un programa de aprendizaje al nivel del sector
4. Organizar pasantías de alta calidad
5. Montar programas de desarrollo de competencias individuales – en el lugar del trabajo
6. Hacer una selección de MOOCs y otros recursos digitales



1. Hacer una selección de cursos que faltan

- Bastante tradicional, pero tiene su utilidad
- Cursos regulares pueden formar parte de un programa de aprendizaje a nivel de empresa
- Participantes pueden inscribirse individualmente





2. Montar un programa de formación 'in company'

- Tú estás al mando y decides el contenido
- Requiere una inversión en tiempo
- Expertos de la compañía deberían estar involucrados
- Tu tienes que organizar los cursos/talleres

FORMACIÓN IN-COMPANY
Bonificable

Comercial y Ventas
Marketing
Tecnología Digital
RRHH y Habilidades Directivas
Contabilidad y Finanzas
Comercio Internacional

Instituto de Formación Empresarial | **Cámara MADRID**

- Líderes en Formación Bonificable para Empresas
- Formación a Medida In-Company vía Streaming o Presencial
- Consultoría educativa y asesoría en el diseño de planes de formativos

Infórmate >



3. Montar un programa de aprendizaje a nivel del sector

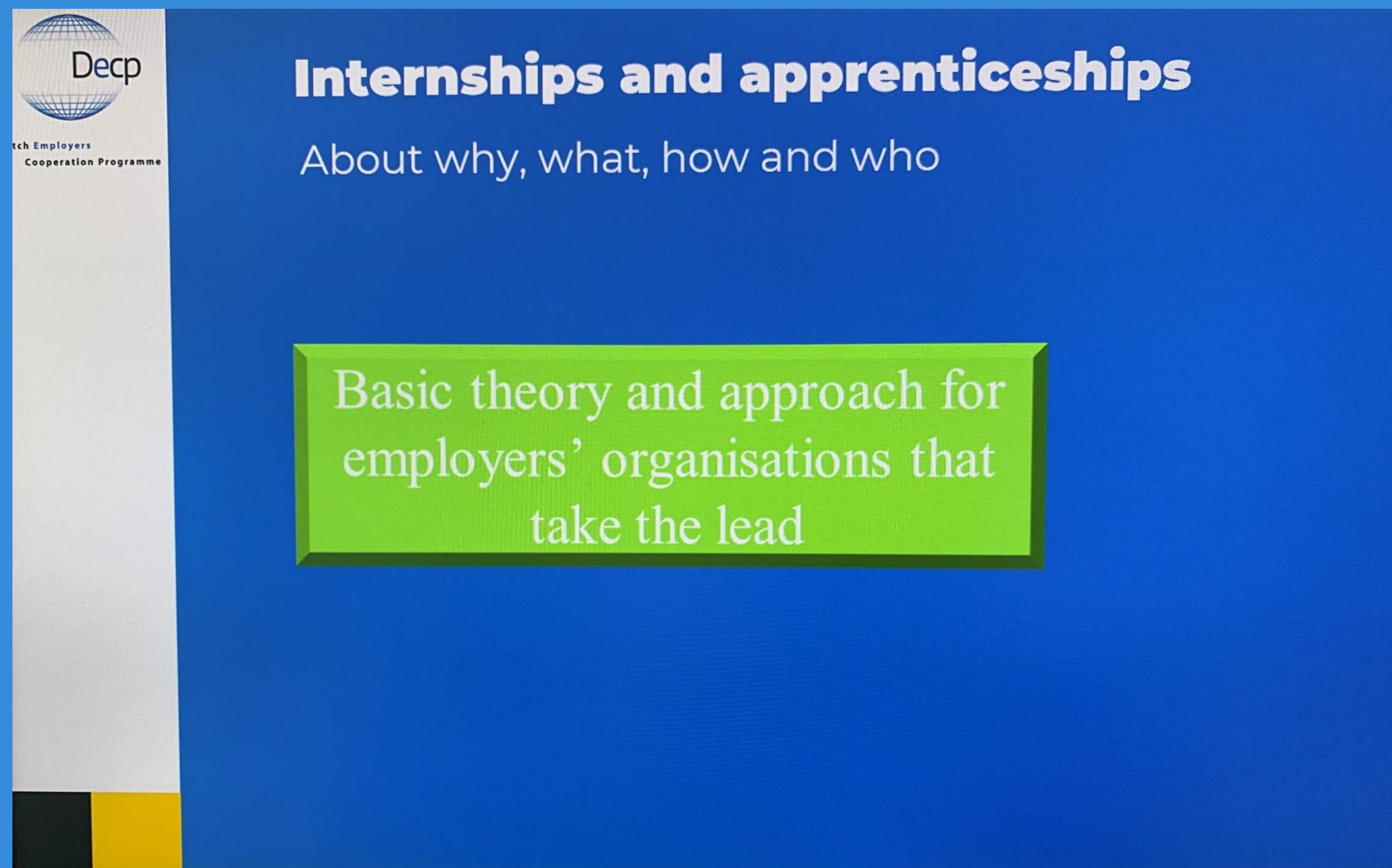
- Tú estás al mando (parcialmente)– junto con otros empresarios – y determinas (parte de) el contenido
- Requiere inversión en el tiempo
- Expertos de la empresa deberían estar involucrados
- Tú tienes que organizar el concepto
- Tú tienes que organizar los cursos





4. Organizar pasantías de alta calidad

Véase la presentación de DECP:





5. Montar programas de desarrollo de competencias individuales – en el lugar del trabajo

- Requiere involucrar a toda la organización de una forma intensiva
- Requiere una cultura de aprendizaje
- Requiere inversión en expertos

La Productividad en tres dimensiones

- La Tarea Individual 
- Las Actividades de Coordinación (en equipo) 
- El Trabajo Reflexivo de Aprendizaje (individual y en equipo) 



6. Hacer una selección de MOOCs y otros recursos digitales

- Tienes que incorporar estos recursos en un enfoque didáctico
- Independiente de lugar y hora
- Requiere **coaching** fuerte





Las bases de un enfoque didáctico (1)

- Determina los objetivos de aprendizaje
- En terminos de competencias (= conocimientos, habilidades y actitud)
- En términos de resultados deseados

Objetivos de aprendizaje

- Manejo del lenguaje químico y material de laboratorio para los procesos de separación de mezclas.
- Aplicación práctica de los aprendizajes obtenidos en una mezcla problema, proponiendo el método de separación adecuado.
- Describir y realizar, fundamentándolos en las propiedades físicas en que cada uno se basa, procedimientos sencillos para separar los componentes de una mezcla



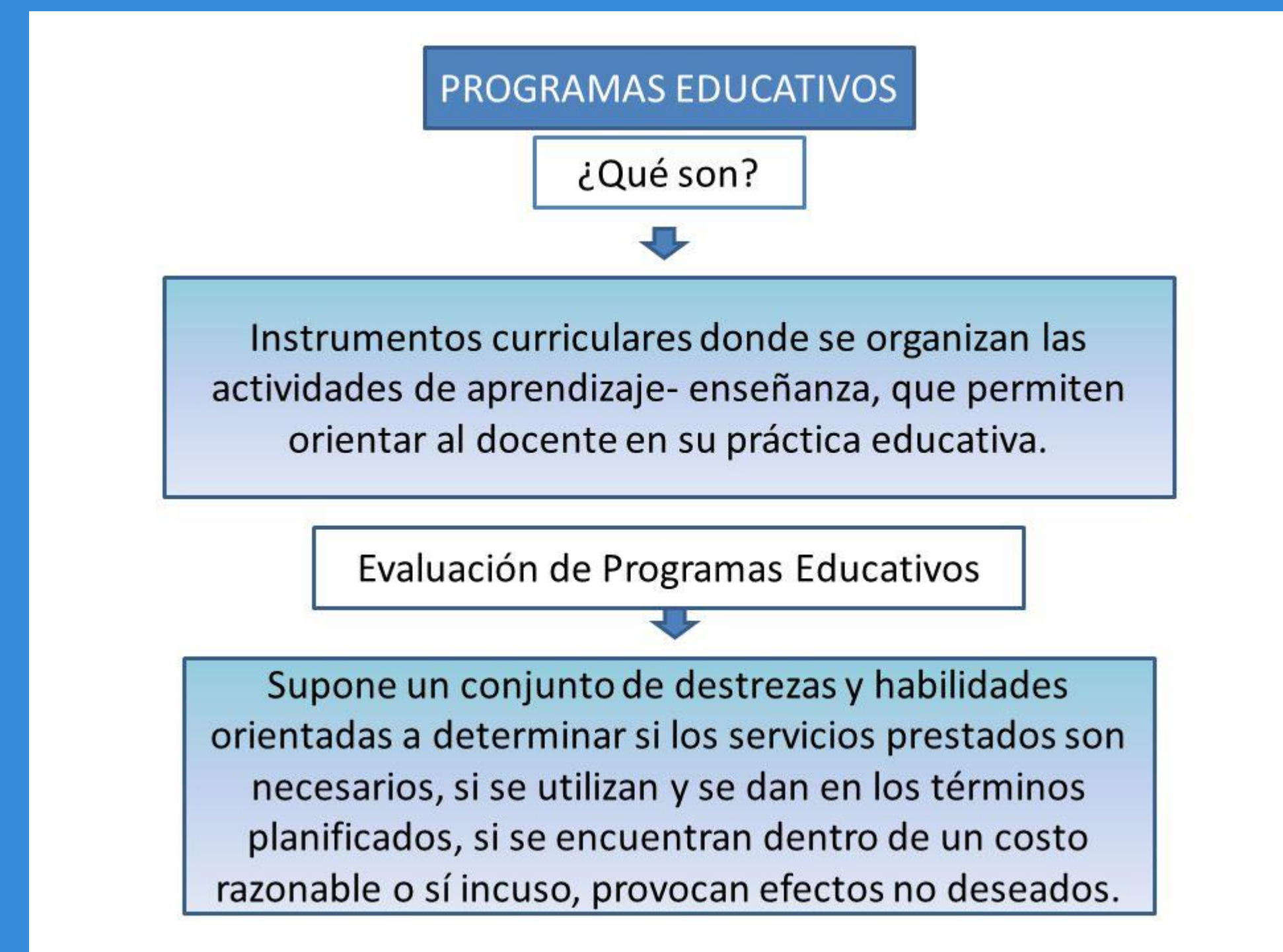
Las bases de un enfoque didáctico (2)

- Tanto la organización como el aprendiz deberían beneficiarse
- Diseña un programa de aprendizaje para mejorar **performance**
- Puede tener lugar en una clase, dentro de la empresa, en el lugar del trabajo, estudiando recursos digitales, etcetera



Las bases de un enfoque didáctico (3)

- Nombra un entrenador de aprendizaje
- Dale retroalimentación regularmente
- Organiza una prueba final o una tarea final
- Entrega al aprendiz un certificado de su progreso y sus logros





Conclusiones:

- Las empresas mismas pueden hacer mucho para cerrar las brechas de competencias
- O bien individualmente o bien juntos con otras empresas que experimentan brechas parecidas
- Organizaciones empresariales pueden tomar la iniciativa
- Sindicatos, instituciones técnicas y las autoridades deberían estar involucrados
- Cuando programas pequeños resulten exitosos, deberían ser ampliados con el apoyo de estos actores
- Al final, tanto empleadores como empleados se benefician
- Tanto empleados existentes como nuevos
- ... Y así contribuyen al crecimiento económico y al bienestar



COOPERATING
WITH NATIONAL
AND INTERNATIONAL
ORGANISATIONS

ADVISING,
TRANSFERRING
KNOWLEDGE
AND SHARING
EXPERIENCES

SUPPORTING A
VARIETY OF PROJECTS
THAT STRENGTHEN
THE BUSINESS
MEMBER
ORGANISATION

