



Dutch Employers
Cooperation Programme

Pasantías y aprendizajes

Sobre el porqué, el qué, el cómo y el quién

Teoría básica y enfoque para
organizaciones empresariales
líderes



¿Por qué?

- Una población joven
- Necesidad de mejorar el nivel de la educación profesional
- Respondiendo a la demanda de competencias del mercado laboral
- La capacidad del sistema educacional actual es insuficiente
- Profesores tienen dificultad en seguir el rápido desarrollo del mercado laboral y los cambios relacionados en la demanda de competencias



Conclusión : (una de las posibles soluciones)



Dutch Employers
Cooperation Programme

El sector privado tiene que tomar su responsabilidad y participar activamente en el sistema educacional

Programas de aprendizaje y de pasantías son conceptos probados para iniciar cocreación con escuelas y para fortalecerse mutuamente





Dutch Employers
Cooperation Programme

¿Qué puede ofrecer el sector privado a estudiantes y escuelas?

- Experiencia
- Conocimientos nuevos
- Gente inspiradora
- Equipamiento
- Un entorno de aprendizaje
- Una vision de los trabajos futuros





¿En qué se beneficia el sector privado?

- Educando a futuros empleados
- Reclutando empleados bien educados
- Una cultura de aprendizaje de la cual se benefician los empleados existentes también (life long learning)
- La interacción con las escuelas contribuye a mejorar las prestaciones de los profesores
- Y currículos actualizados





Condiciones para iniciar programas exitosos

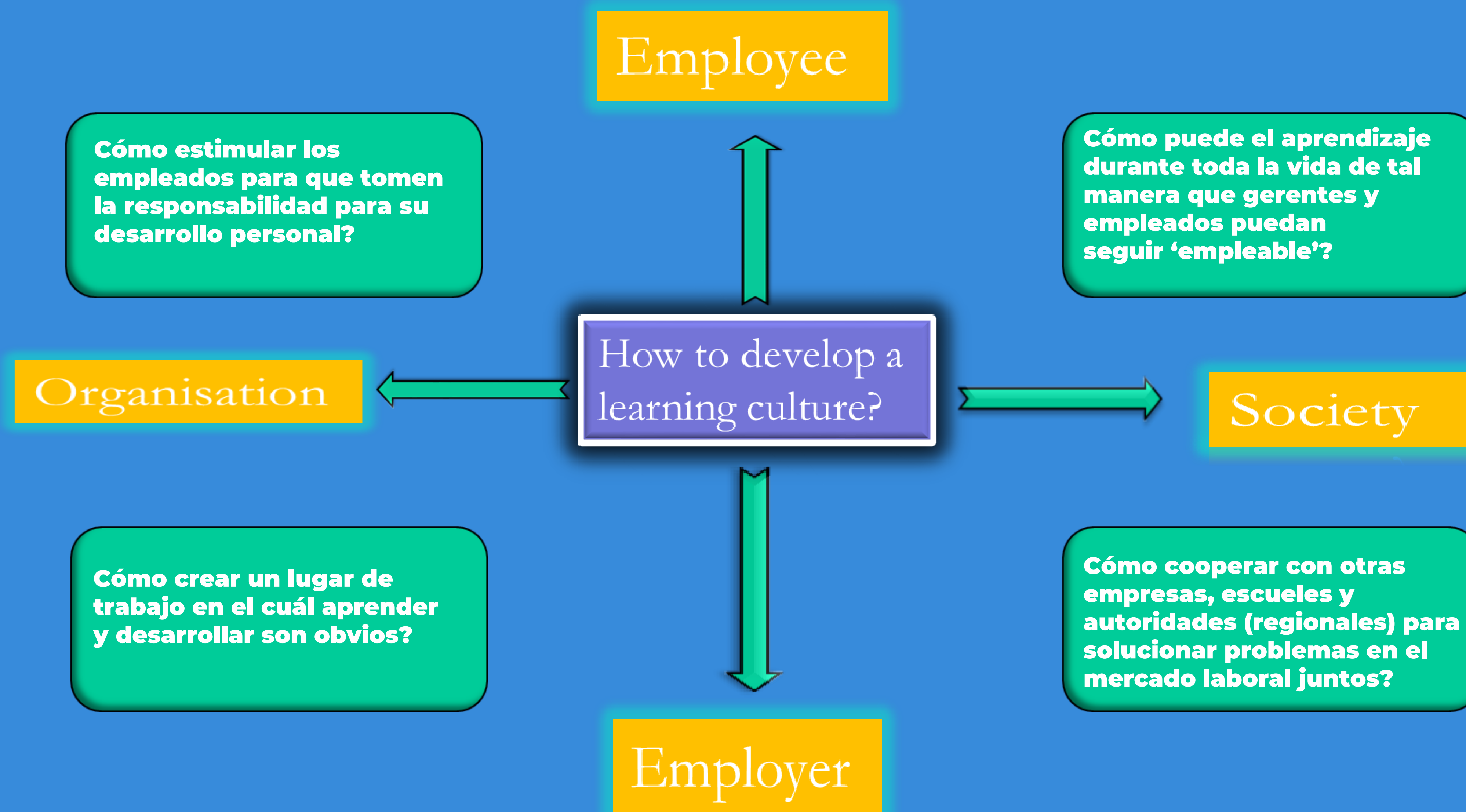
1. Desarrollar una cultura de aprendizaje
2. Definir tareas profesionales con un enfoque didáctico.
3. Buscar y entrenar entrenadores de aprendizaje





1. Desarrollar una cultura de aprendizaje (1)

Los principales problemas y actores





1. Desarrollar una cultura de aprendizaje (2)

Puntos de partida básicos



- La gerencia está consciente del ‘porqué’ y el ‘que hay para nosotros’?
- La parte de la estrategia de empresa de ‘aprender y desarrollar’ está integrada en los objetivos de RRHH?
- Las tareas de los trabajadores están descritas en términos de competencias (conocimientos, habilidades, actitud)?



Dutch Employers
Cooperation Programme

1. Desarrollar una cultura de aprendizaje (3)

Características adicionales de una
learning company

- Empresas exitosas invierten en el desarrollo de su gente
- Empleados están conscientes de que sus tareas pueden cambiar o incluso desaparecer en el futuro
- Tanto la gerencia como los empleados ven **lifelong learning** como 'parte del trabajo'



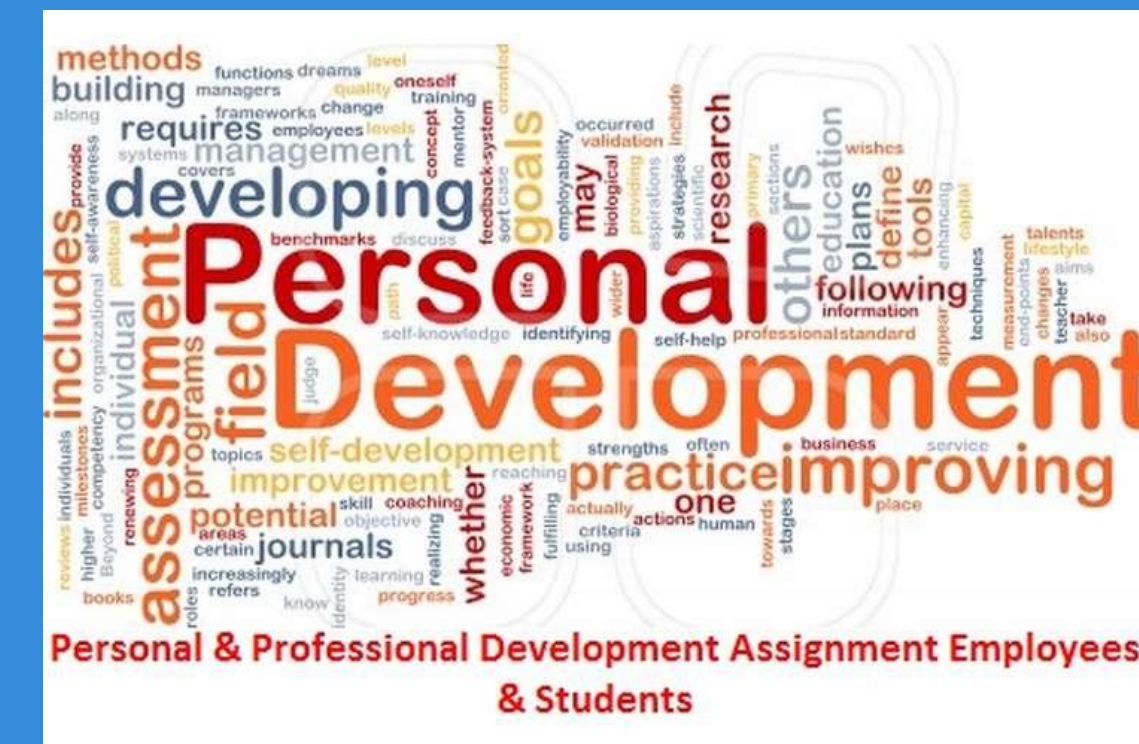
INVESTORS
IN PEOPLE | Gold



2. Definir tareas profesionales (1)

- ¿Qué puesto de trabajo tiene el aprendiz. Cuáles son sus tareas?
- ¿Qué competencias (conocimientos, habilidades, actitud) requieren esas tareas?
- Define objetivos de aprendizaje concretos durante el programa en términos de ‘debería conocer, entender, saber hacer’

- measurable
- milestones
- timeline





Dutch Employers
Cooperation Programme

2. Definir tareas profesionales (2)

- Explica qué intervenciones de aprendizajes ayudan a conseguir estos objetivos (capacitación en la empresa, en el lugar del trabajo, en línea, MOOC's, YouTube)
- Planifica varias evaluaciones durante el programa e involucra a varios empleados (expertos, **peers**, gerentes, learning coach)
- Define el nivel de competencias al principio y al final del programa



3. Identificar, nombrar y entrenar los entrenadores de aprendizaje (1)

- Son maduros
- Son apasionados
- Tienen una red de contactos amplia dentro de la empresa
- Hay compromiso de la gerencia para que los entrenadores de aprendizaje puedan dedicar un cierto % de su tiempo a la formación





Dutch Employers
Cooperation Programme

3. Identificar, nombrar y entrenar los entrenadores de aprendizaje (2)

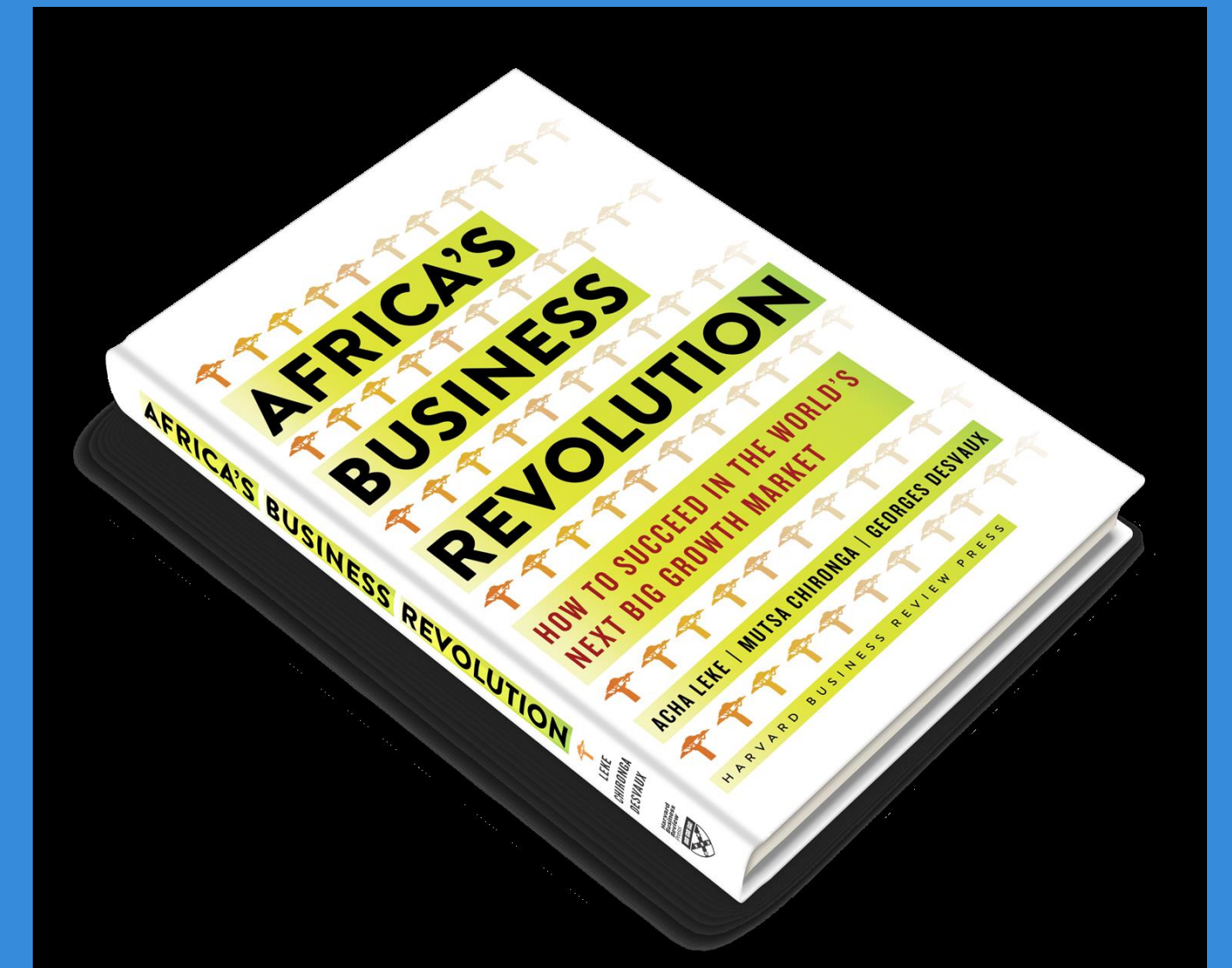
- Procura que los entrenadores de aprendizaje sigan capacitaciones o talleres dedicados a este tema.
- Recuerda: son expertos, no profesores. Pero es su trabajo guiar a los aprendices a través de un proceso de desarrollo.
- La atención de la gerencia para los entrenadores de aprendizaje (atención, evaluación, panorama general, estímulos financieros) es crucial para una cultura de aprendizaje sostenible en el lugar de trabajo.



Dutch Employers
Cooperation Programme

Ahora toca a las organizaciones empresariales para hacerlo funcionar

- El grupo meta consiste en empresas medianas sobre todo
- Selecciona sectores o regiones prometedores
- Sigue el concepto AIDA





4. Iniciando el programa (1)

- ¿Cómo definirías empresas medianas?
- ¿Qué sectores elegirías y por qué?
- ¿Qué regiones elegirías y por qué?
- ¿Qué instituciones educativas elegirías y por qué?





4. Iniciando el programa (2)

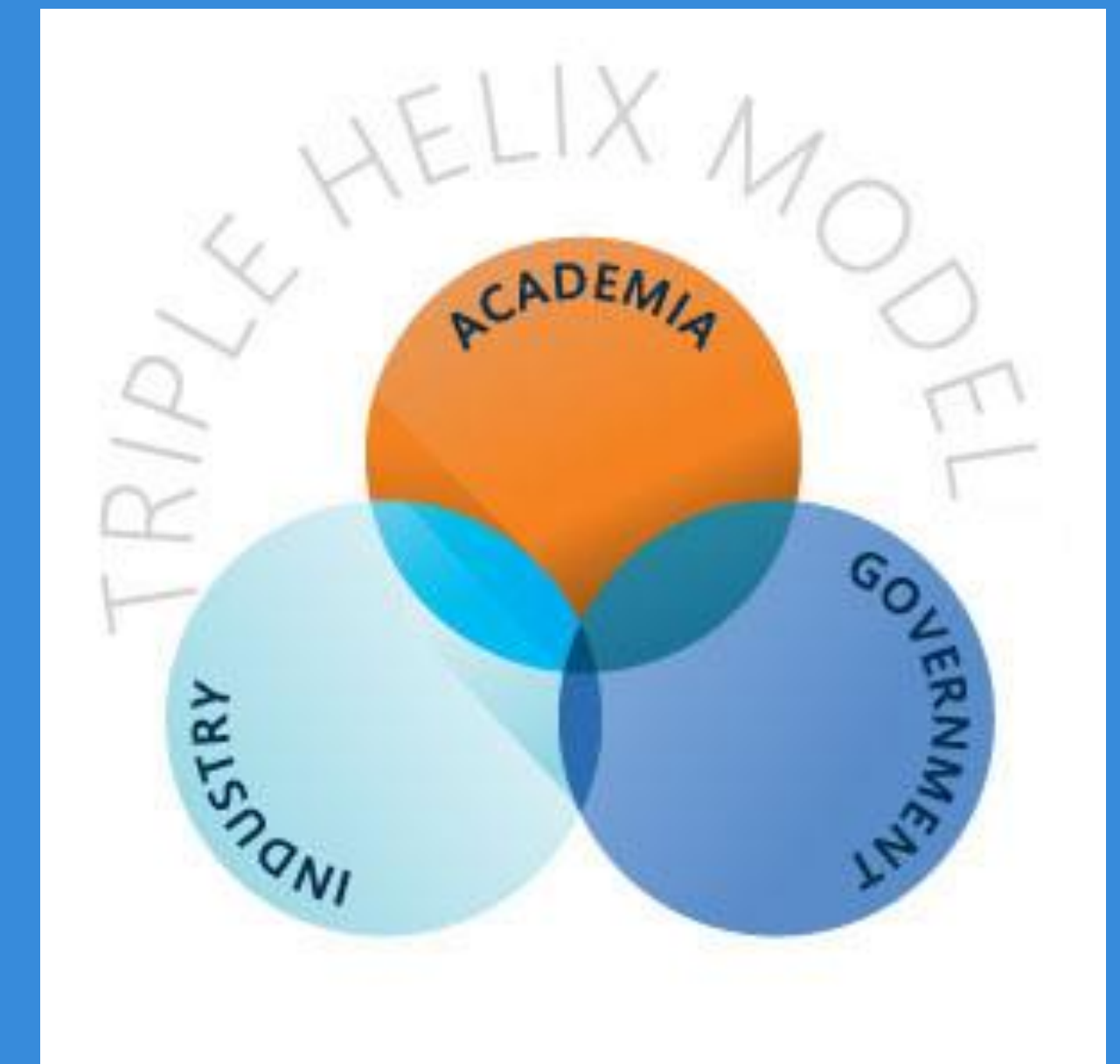
- Y..... qué *habilidades* tienes tú como organización empresarial para realizar esto? Gente, tiempo, conocimientos?
- ¿Qué o a quién necesitas para apoyarte?
- Tienes el compromiso de la junta directiva? El programa forma parte del plan estratégico?





4. Iniciando el programa (3)

- Conéctate con las instituciones educativas y las universidades
- Es trabajo de humanos. A conocerse!
- Identifica qué beneficio puede haber para cada uno





4. Iniciando el programa (4)

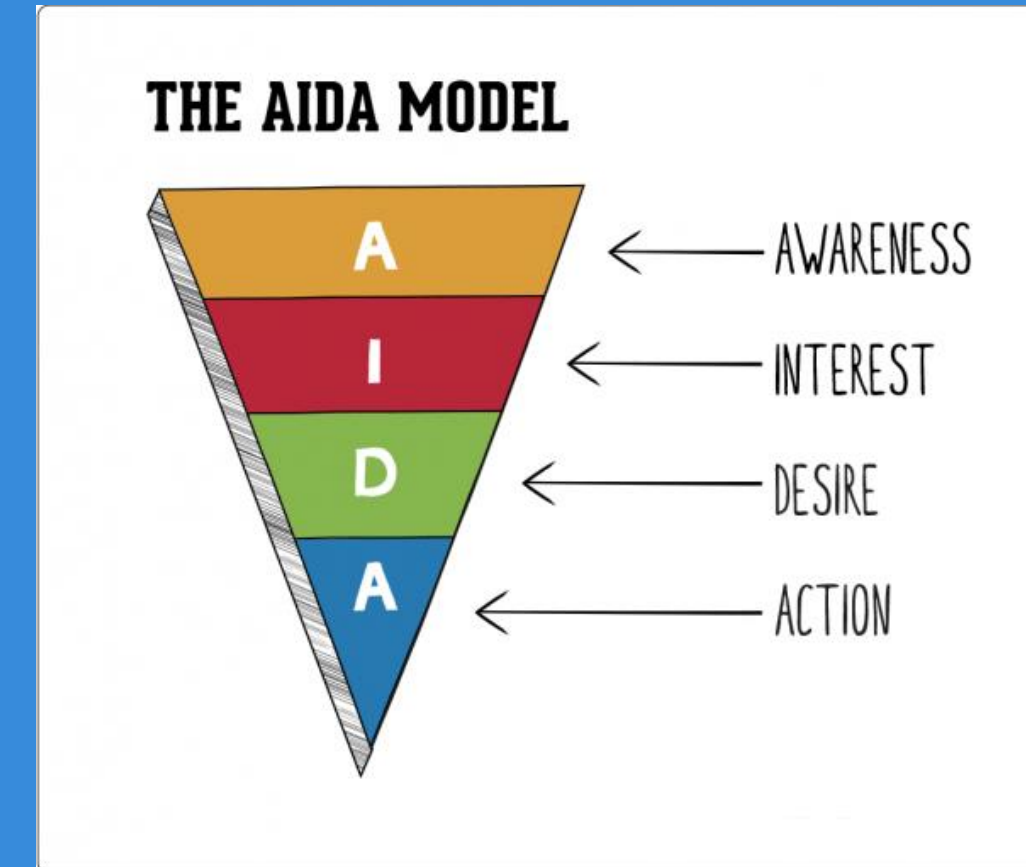
- El gobierno!!
- Si la organización empresarial es capaz de activar a sus afiliados y de contribuir al sistema educativo, ¿qué puede obtener a cambio?





4. Iniciando el programa (5)

Acuérdate del enfoque AIDA!



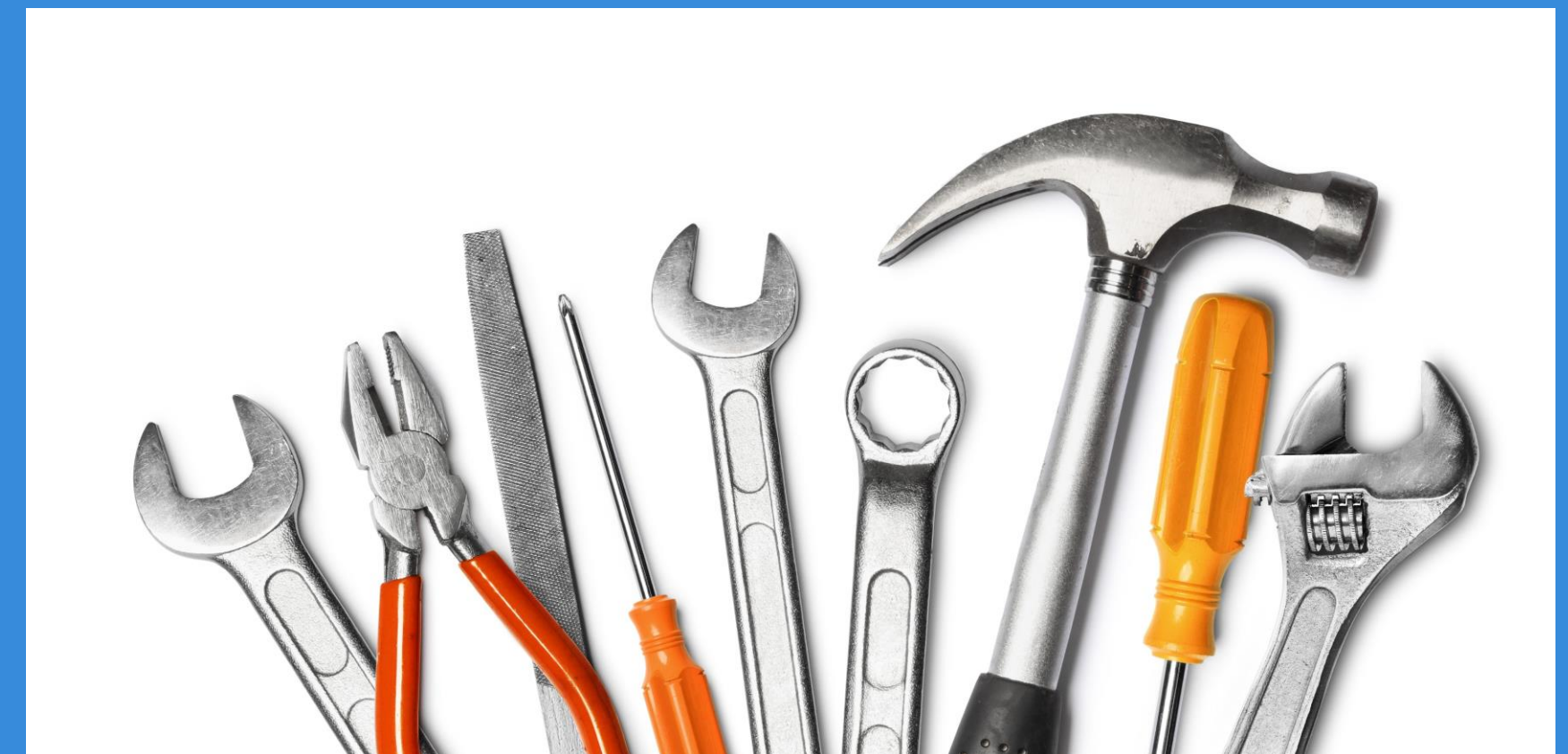
- a) Llama la **atención** de los tomadores de decisiones
- b) Entrégales los ejemplos adecuados para despertar su **interés**
- c) Anímalos para que muestren **interés**
- d) ¡Para que finalmente tomen **acción**!



Dutch Employers
Cooperation Programme



Suerte!





COOPERATING
WITH NATIONAL
AND INTERNATIONAL
ORGANISATIONS

TRANSFERRING
KNOWLEDGE
AND SHARING
EXPERIENCES

FINANCIAL
CONTRIBUTIONS
TO PROGRAMME
ACTIVITIES

