

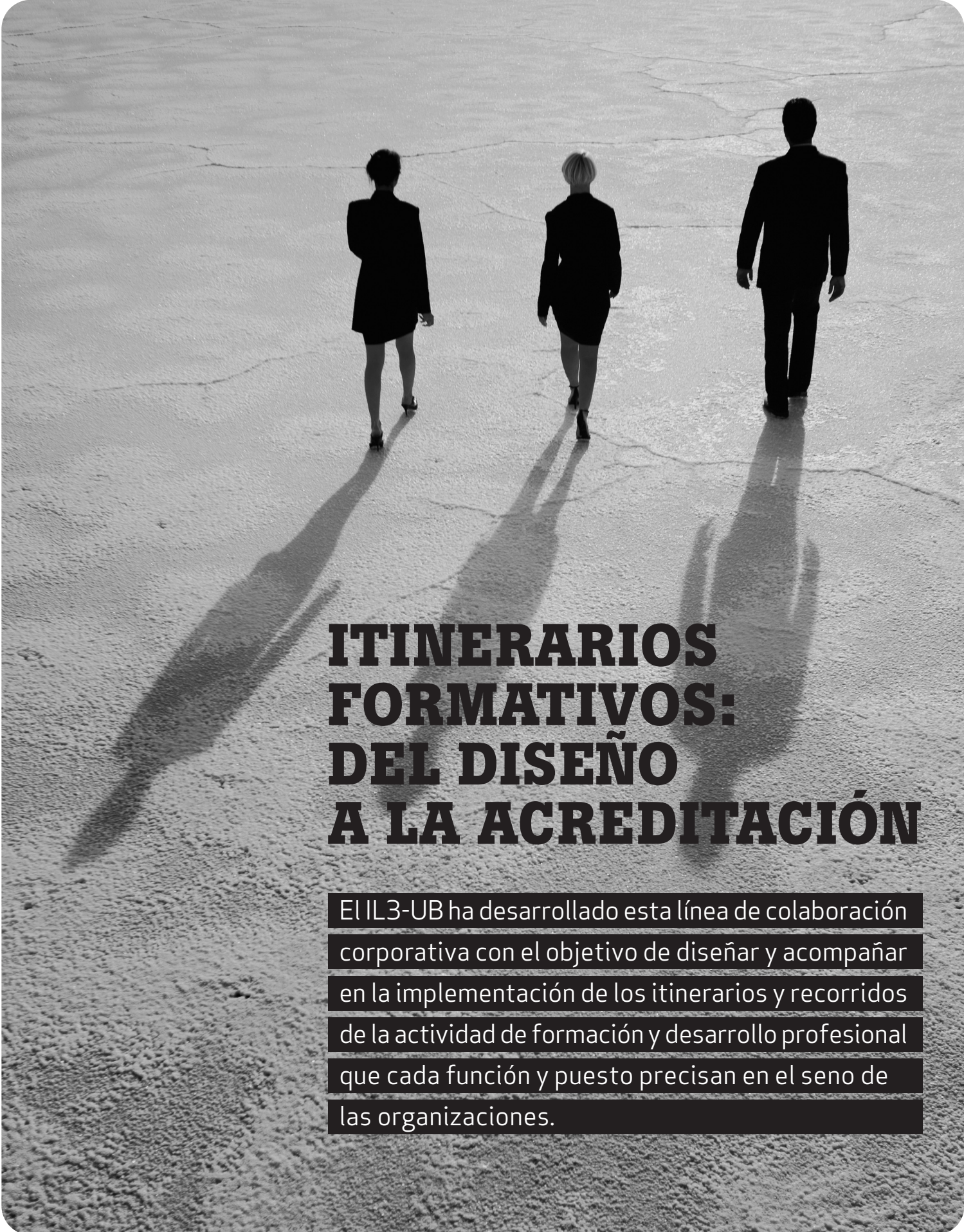


UNIVERSITAT DE BARCELONA



**IL3**

Institute for LifeLong Learning  
Institut de Formació Continua  
Instituto de Formación Continua  
Universitat de Barcelona



# **ITINERARIOS FORMATIVOS: DEL DISEÑO A LA ACREDITACIÓN**

El IL3-UB ha desarrollado esta línea de colaboración corporativa con el objetivo de diseñar y acompañar en la implementación de los itinerarios y recorridos de la actividad de formación y desarrollo profesional que cada función y puesto precisan en el seno de las organizaciones.



# 1 PRESENTACIÓN. UNA SOLUCIÓN INTEGRAL

Los itinerarios constituyen una solución formativa ideal para aquellas organizaciones que velan por la carrera y el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados.

Los itinerarios formativos son una solución de cobertura integral que abarca desde el momento inicial en que el empleado accede a una función hasta su consolidación en la misma. Esta evolución permite acceder a titulaciones académicas de rango superior a medida que el participante avanza en su función profesional.

Los itinerarios del IL3-UB constituyen una solución formativa ideal para aquellas organizaciones que velan por la carrera y el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados. Por este motivo, los itinerarios formativos:

- Son una herramienta fundamental en el **acompañamiento al desarrollo de los profesionales**. Partiendo del mapa de competencias propio de la función que desempeñan, los itinerarios permiten organizar y secuenciar de manera planificada la formación de todos los empleados.
- Se conciben como un **proceso dinámico** que se extiende en el tiempo. No son, por tanto, cursos empaquetados, sino que acompañan al profesional en su actividad, desde su acceso a la función hasta su consolidación en ella.
- Incorporan **diferentes metodologías y estrategias pedagógicas** que multiplican los efectos didácticos del proceso formativo y potencian la transferencia de los aprendizajes al puesto en pro de un mejor desempeño profesional.

*Los beneficios que reporta al empleado y a toda la organización avalan el alto grado de acogida que tiene la iniciativa. En Banco de Sabadell, uno de nuestros principales partners en la implantación de esta solución, las estadísticas revelan que un 85% del colectivo objetivo tiene interés manifiesto en participar en el proyecto.*



# 2 BENEFICIOS DE LA SOLUCIÓN

[Esta solución tiene múltiples beneficios tanto para la organización como para el propio empleado.](#)

Impulsar un proyecto de diseño, validación y reconocimiento de itinerarios formativos por función representa aumentar el valor de la formación del empleado y aumentar la incidencia que esta tiene en el desarrollo del negocio y de la propia organización.

Por este motivo, **diseñamos los itinerarios formativos desde la perspectiva del aprendizaje**, y los organizamos por competencias, conocimientos y destrezas teniendo en cuenta, de paso, la experiencia y conocimientos previos que puedan tener los participantes.

En esta línea, desde el IL3-UB somos conscientes de los beneficios que a corto y largo plazo tiene la aplicación de esta solución integral, por lo que acompañamos a las empresas en su implantación como herramienta de desarrollo.

## **Beneficios para el empleado**

- Reconocimiento superior y **premio al esfuerzo** y dedicación en los programas formativos ya existentes en la organización.
- **Estímulo** para los empleados que se inician en la función.
- Motor para fomentar un mayor **interés** en la formación.
- Mejora de la **empleabilidad** de las personas y de su competitividad en el sector y en el mercado.
- Obtención de una **acreditación**, de una manera extensiva en el tiempo.
- Acompañamiento de los **planes de carrera**.
- **Reconocimiento social**.

## **Beneficios para la entidad**

- Desarrollo y fidelización del **talento**.
- Mayor captación y atracción de **capital humano**.
- **Prestigio** de la propia formación interna.
- Aumento de la **transferencia** de los aprendizajes al puesto de trabajo.
- Fomento de la **excelencia** de los procesos de formación.
- **Posicionamiento** en el sector y en el mercado.

En el marco de esta solución, el IL3-UB y el **Banco Sabadell** han impulsado el programa LAUDE, una herramienta de apoyo y reconocimiento al desarrollo de los profesionales de la entidad que se dirige a los **más de 3.000 profesionales** que desarrollan su actividad en la red de oficinas.

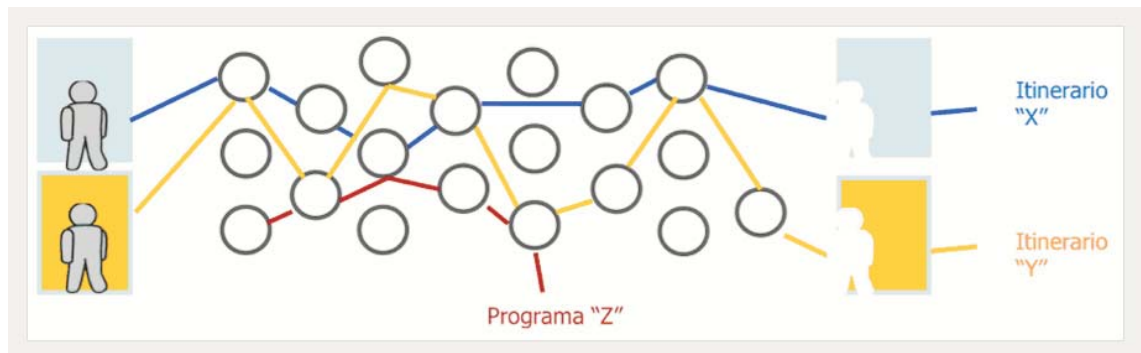
# 3 DISEÑO DEL ITINERARIO

De la mano de nuestros clientes, en el IL3-UB identificamos y secuenciamos el conjunto de cursos, módulos y actividades que forman parte de cada itinerario.

El diseño del itinerario formativo parte del análisis de competencias propio de cada función y permite identificar el conjunto de las actividades de formación que inciden en su desarrollo.

A partir de este trabajo previo, diseñamos las distintas acciones formativas, que varían según el tipo de contenido del curso (operativo, de negocio, comercial, técnico, de habilidades...), la metodología (presencial, blended, on-line tutorizado, autoformativo, on the job, coaching...) y el momento de la evolución de la carrera (curso básico de acceso al puesto, formación de desarrollo en la función o bien de consolidación en la misma).

A partir del conjunto de recursos formativos, y en colaboración con la organización, trazamos los diferentes itinerarios formativos:



Los itinerarios plantean una estructura progresiva que permite:

- Acumular créditos a medida que se van desarrollando programas formativos, que se convalidan en los diferentes itinerarios propuestos.
- Acceder a titulaciones académicas de rango superior a medida que el participante avanza en su función profesional.

*El diseño conjunto de los itinerarios permite al departamento de formación garantizar la rigurosidad académica, formativa y tecnológica del proceso y de su propia actividad. Asimismo, en esta fase evaluamos su validez y adecuación respecto al mercado formativo y profesional.*



# 4 ANÁLISIS Y PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS

---

Tras un análisis previo, si es necesario realizamos la conceptualización de nuevos cursos o bien procedemos a la mejora y virtualización de los existentes.

Los itinerarios formativos incorporan acciones y contenidos formativos que imparten formadores y expertos de la entidad, proveedores varios y el propio IL3-UB.

Durante esta fase del proceso, analizamos desde cuatro perspectivas los diferentes cursos y acciones formativas que configuran los itinerarios:

- **Análisis del diseño:** estructuramos y planificamos el programa de acuerdo con el mapa competencial.
- **Análisis académico-formativo:** evaluamos si da respuesta a las necesidades definidas en el diseño.
- **Análisis pedagógico:** valoramos cómo se ha desarrollado cada unidad de contenido para asegurar el aprendizaje.
- **Análisis tecnológico:** analizamos tanto el uso de herramientas como los cursos on-line.

De la revisión realizada pueden derivarse diversas acciones:

- La actualización de contenidos obsoletos.
- La producción y el desarrollo de nuevos módulos que ayuden a completar los itinerarios.

El impulso de este proceso comporta una mejora de los propios contenidos y de las metodologías aplicadas por parte de la organización, por ejemplo, mediante la utilización de herramientas 2.0 que sirvan de apoyo al aprendizaje.

Analizar y revisar los contenidos representa una oportunidad de mejora en la actividad de formación y desarrollo, especialmente a nivel pedagógico. Y es que el proceso proporciona herramientas y guías que permiten optimizar la formación con formadores internos y mejorar la eficiencia del conjunto de la formación corporativa.

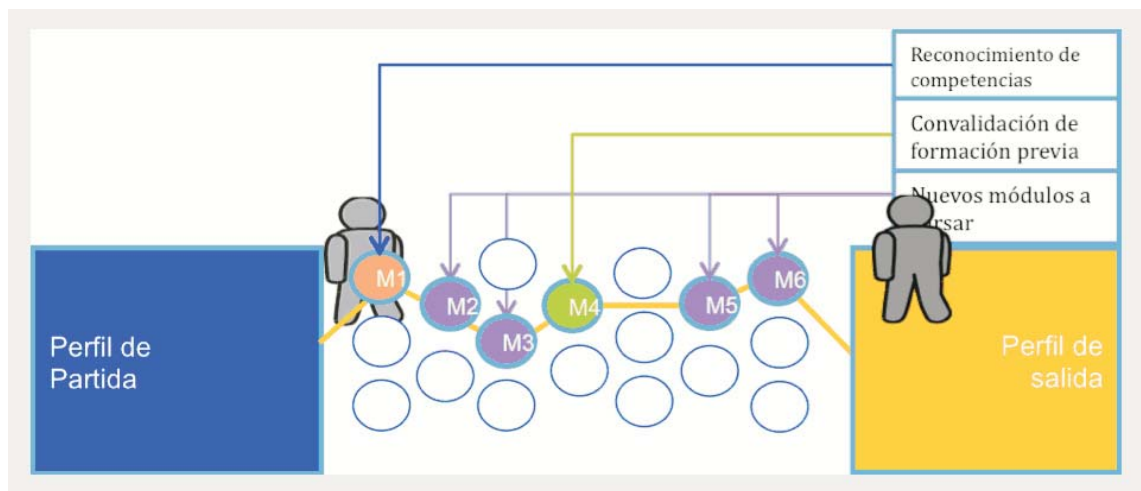


# 5 RECONOCIMIENTO

La experiencia profesional y los conocimientos previos, sean formales o informales, no pueden obviarse como parte intrínseca del diseño y la propia acreditación.

En esta fase, el IL3-UB y la entidad establecen conjuntamente los **criterios, mecanismos y herramientas** que permitan valorar y reconocer la formación y la experiencia previa de los colaboradores, respecto a los itinerarios.

Este proceso sigue la filosofía del nuevo marco del EEES (Espacio Europeo de Enseñanza Superior).





# 6 DISEÑO DE LA EVALUACIÓN Y TUTORIZACIÓN

La evaluación se orienta a potenciar la transferencia de aprendizaje y a asegurar una adquisición de conocimientos vinculada al puesto de trabajo, un aspecto determinante también en la tutorización, que es compartida con la entidad.

La incorporación de una actividad final en el itinerario persigue dos objetivos fundamentales:

1. Evidenciar que el empleado ha adquirido las **competencias** básicas que se han desarrollado.
2. Evaluar que es capaz de aplicar estas competencias y **ponerlas en práctica** en el contexto profesional.

Teniendo en cuenta estos objetivos, en el IL3-UB trabajamos estrechamente con los responsables de estos colectivos para diseñar un proyecto final pautado que permita:

- **Vincular e interrelacionar entre sí los conocimientos, habilidades y competencias** desarrolladas.
- **Fomentar el trabajo colaborativo** entre los participantes para enriquecer el aprendizaje.
- **Promover la transferencia al puesto de trabajo.**

Un equipo mixto formado por miembros de la entidad y la Learning Office del IL3-UB gestiona el seguimiento y tutorización de la última actividad final.

La utilización de tutores internos es un elemento estratégico de apoyo a la transmisión de la cultura y el oficio de la entidad. Para ello, desde el IL3-UB formamos y acompañamos a estos tutores en el desempeño de su función pedagógica.

*Diseñar un sistema de evaluación global permite a la organización elaborar, en el contexto profesional, una actividad de aplicación práctica del conjunto de conocimientos y competencias desarrolladas. Además, el acompañamiento tutorial por parte de los managers permite aprovechar esas buenas prácticas para difundir el conocimiento en la organización.*