

## HASTA 2009

Distribución de la inversión:

- 5% aprendizaje informal.
- 15% coaching del jefe.
- 80% aprendizaje formal.

Cuatro estilos de aprendizaje en cuatro generaciones (G X, Y...)

Metodología formativa distinta según roles.

Gestión dispersa del conocimiento.

Desarrollo de competencias mediante formación presencial, on-line y blended.

Interiorización de la marca corporativa mediante talleres de motivación y compromiso.

Medición de indicadores de satisfacción y eficacia de la formación.

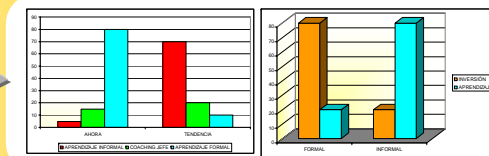
Limitaciones geográficas en desarrollo del talento.

DESARROLLO DEL TALENTO COMO RESPONSABILIDAD DEL ÁREA DE FORMACIÓN

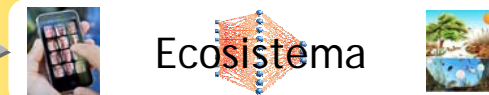
FORMACIÓN COMO AREA

## DESDE 2009

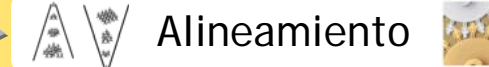
- Distribución de la inversión:
- 70% aprendizaje informal.
  - 20% coaching del jefe.
  - 10% aprendizaje formal.



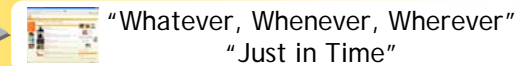
Un único estilo de aprendizaje para cuatro generaciones (G X, Y...)



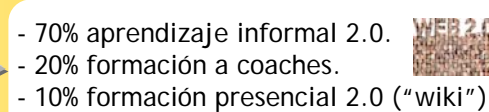
Metodología formativa según estrategia.



Gestión eficaz del conocimiento: www



Desarrollo del talento mediante una única metodología de aprendizaje "wiki".



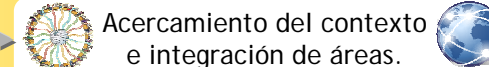
Implicación, compromiso y fidelización: "personal branding", "leadership branding" y "corporate branding"



Medición de indicadores de impacto en el negocio (ROI) y en el talento de las personas.



Sin límites geográficos en el desarrollo del talento.



DESARROLLO DEL TALENTO COMO PILAR ESTRATÉGICO

FORMACIÓN COMO MARCA IMPULSORA DE LA ESTRATEGIA