



**TOWARDS A HOLISTIC TRANSFORMATION OF
ORGANISATIONS INTO LEARNING WORKPLACES**

Paquete de trabajo: 5

Título del paquete de trabajo: Desarrollo de una actitud positiva para los empresarios sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo

Título de la actividad: 5.1 Desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empresarios en cuanto a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo

Coordinator:

MMC Mediterranean
Management Centre

Partners:



CYPRUS
CHAMBER OF
COMMERCE AND
INDUSTRY



Cámara
Valencia



Ανώτατος Σχολικός
Επιστημονικός Αθροισμός



FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

FUNDACIÓN **equipo humano**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information

Agreement number: 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

| | |
|--|---|
| Programa: | Erasmus+ |
| Subprograma: | Apoyo a la reforma de las políticas |
| Guía del programa / Convocatoria de propuestas: | EACEA-36-2018 |
| Acción: | PI-FORWARD – Support for policy reform – Forward-Looking Cooperation Projects |
| Título del proyecto: | HACIA UNA TRANSFORMACIÓN HOLÍSTICA DE LAS ORGANIZACIONES EN CENTROS DE APRENDIZAJE CONTINUO |
| Acrónimo del proyecto: | |
| Número de acuerdo del proyecto: | LEARN 612910-EPP-1-2019-1-CY-EPPKA3-PI-FORWARD |

Contenido

| | |
|---|----|
| A. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN | 5 |
| B. DEMOGRAFÍA | 8 |
| C. INTRODUCCIÓN A LOS CENTROS DE APRENDIZAJE CONTINUO (IMPACTO) | 10 |
| D. ACTITUDES HACIA LOS CENTROS DE APRENDIZAJE CONTINUO | 12 |
| E. DESAFÍOS ABORDADOS A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO | 17 |
| F. GLOSARIO | 18 |
| LISTA DE CONTROL | 19 |

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

Introducción

Este test de actitud es un medio sistemático para comprobar los pensamientos, ideas y actitudes de los empresarios hacia la transformación de los lugares de trabajo en centros de aprendizaje continuo. El objetivo de esta prueba es identificar hasta qué punto los empresarios creen en esta transformación y están dispuestos a tomar medidas para convertir sus lugares de trabajo en centros de aprendizaje.

No es necesario tener conocimientos previos, ya que la prueba mide las ideas innatas y las actitudes existentes.

El "aprendizaje de adultos en el lugar de trabajo" es el aprendizaje que los adultos realizan mientras trabajan o están en el lugar de trabajo. Las habilidades y competencias que adquieren no son necesariamente las necesarias para dicho trabajo. Los "centros de aprendizaje continuo" son los lugares de trabajo que facilitan este aprendizaje.

A. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN

1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe el sector en el que opera su empresa/organización? (Marque la opción correcta)

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | A. Agricultura, silvicultura y pesca |
| <input type="checkbox"/> | B. Minas y canteras |
| <input type="checkbox"/> | C. Fabricación |
| <input type="checkbox"/> | D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado |
| <input type="checkbox"/> | E. Suministro de agua, alcantarillado, gestión de residuos y actividades de saneamiento |
| <input type="checkbox"/> | F. Construcción |
| <input type="checkbox"/> | G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas |
| <input type="checkbox"/> | H. Transporte y almacenamiento |
| <input type="checkbox"/> | I. Actividades de alojamiento y restauración |
| <input type="checkbox"/> | J. Información y comunicación |
| <input type="checkbox"/> | K. Actividades financieras y de seguros |

5

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | L. Actividades inmobiliarias |
| <input type="checkbox"/> | M. Actividades profesionales, científicas y técnicas |
| <input type="checkbox"/> | N. Actividades administrativas y de servicios de apoyo |
| <input type="checkbox"/> | O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria |
| <input type="checkbox"/> | P. Educación |
| <input type="checkbox"/> | Q. Actividades de salud humana y trabajo social |
| <input type="checkbox"/> | R. Arte, entretenimiento y ocio |
| <input type="checkbox"/> | S. Otras actividades de servicio |
| <input type="checkbox"/> | T. Actividades de los hogares como empleadores; actividades de producción de bienes y servicios no diferenciados de los hogares para uso propio |
| <input type="checkbox"/> | U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales |
| <input type="checkbox"/> | V. Otros (especifique): |

2. País:

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

3. *¿Cuál de las siguientes opciones describe su función en la empresa/organización?*

- Propietario
- Director General
- Miembro del Consejo de Administración
- Director General
- Director de departamento
- Otros (especifique):

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

B. DEMOGRAFÍA

1. *Género:*

- Hombre
- Mujer
- Otros

2. *Edad:*

- 20-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- Más de 64 años

3. *Nivel educativo:*

- Graduado en secundaria (según el sistema educativo de cada país)
- Graduado universitario
- Graduado universitario (titular de una licenciatura)
- Graduado universitario (titular de un máster)
- Graduado universitario (titular de un doctorado)
- Ninguno de las anteriores

4. *¿Durante cuántos años ha sido el propietario de la empresa/organización / ha estado trabajando para la empresa/organización en el puesto mencionado?*

- 1-5 años
- 6-10 años

8

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

- 11-15 años
- Más de 15 años

5. *¿Cuál es el tamaño de su empresa/organización en función del número de empleados?*

- Microempresa: Menos de 10 personas empleadas
- Pequeña empresa: de 10 a 49 personas empleadas
- Mediana empresa: de 50 a 249 personas empleadas
- Gran empresa: Más de 249 personas empleadas

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

C. INTRODUCCIÓN A LOS CENTROS DE APRENDIZAJE CONTINUO (IMPACTO)

1. ¿Qué ***significa para usted*** el "aprendizaje en el lugar de trabajo"?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Cree que el aprendizaje en el lugar de trabajo tiene beneficios?

Sí No

3. ¿Cuáles cree que son los beneficios del aprendizaje en el lugar de trabajo?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuáles son las desventajas de aprender en el lugar de trabajo? (Si hay alguna)

.....
.....
.....
.....

5. ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (Por favor, indique su respuesta rodeando con un círculo: 1 = Estoy muy en desacuerdo, 2 = Estoy en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Estoy de acuerdo, 5 = Estoy muy de acuerdo)

| La transformación de un lugar de trabajo en un "centro de aprendizaje continuo": | | | | | | |
|---|---|-------------------|---------------|--------------------------------|------------|----------------|
| | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 1. | Mejora el rendimiento de las empresas/organizaciones y/o de los departamentos de las empresas/organizaciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Funciona como un sistema de recompensa para los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Funciona como un sistema de motivación para los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Afecta a la rentabilidad y los resultados de la empresa/organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Promueve la mentalidad empresarial de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Desarrolla la capacidad de la empresa/organización para hacer frente a cuestiones o problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Es una pérdida de tiempo para los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Va en contra de la productividad de la empresa/organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Contribuye al desarrollo de la lealtad y el compromiso de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Mejora las habilidades blandas de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Mejora las habilidades duras de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Mejora la colaboración entre los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Mejora la colaboración entre empleados y mandos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Mejora el rendimiento laboral de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Contribuye al autodesarrollo de los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Promueve el interés de los empleados por el aprendizaje continuo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

D. ACTITUDES HACIA LOS CENTROS DE APRENDIZAJE CONTINUO

1. *¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones? (Por favor, indique su respuesta rodeando con un círculo: 1 = Estoy muy en desacuerdo, 2 = Estoy en desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = Estoy de acuerdo, 5 = Estoy muy de acuerdo).*

| | | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|----|--|----------------------|------------------|---|------------|-------------------|
| 1. | Estoy dispuesto/a a desarrollar, gestionar y dirigir un sistema de aprendizaje en mi empresa/organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Estoy dispuesto/a a cambiar la cultura existente en mi empresa/organización para promover una cultura de aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Estoy dispuesto/a a establecer un sistema de incentivos para motivar a los empleados de mi empresa/organización a participar en el aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Identifico los beneficios de organizar las tareas en mi empresa/organización de tal manera que cada empleado se involucre en diferentes tareas (incluyendo las nuevas) en beneficio del <i>aprendizaje de los empleados</i> (aunque esto pueda tener algunos efectos negativos en la productividad a corto plazo). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Identifico los beneficios de organizar las tareas en mi empresa/organización de tal manera que cada empleado participe en diferentes tareas (incluidas las nuevas) en beneficio del | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

12

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| | <i>aprendizaje colectivo</i> (aunque esto pueda tener algunos efectos negativos en la productividad a corto plazo). | | | | | |
| 6. | Estoy motivado/a para identificar, invertir y aprovechar las oportunidades de desarrollo de competencias en mi empresa/organización a través del aprendizaje formal, no formal e informal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Estoy motivado/a para conectar el aprendizaje formal, no formal e informal con el desarrollo de la carrera en mi empresa/organización (incluyendo su validación). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Creo que es importante informar a los empleados de mi empresa/organización sobre los próximos cambios en el mercado laboral y sobre las nuevas competencias necesarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Estoy motivado/a para crear e instalar un sistema de seguimiento y evaluación de la trayectoria de aprendizaje de los empleados de mi empresa/organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Estoy motivado/a para desarrollar una cultura de <i>coaching</i> dentro de mi empresa/organización para proporcionar orientación y asesoría a los empleados en relación con el itinerario de aprendizaje implementado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Estoy dispuesto/a a invertir en empleados para que se conviertan en entrenadores y formadores internos que apoyen todo el esfuerzo de transformar mi empresa/organización en un lugar de trabajo de aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Estoy dispuesto/a a validar tanto el aprendizaje previo de los empleados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

13

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| | como su aprendizaje en el lugar de trabajo. | | | | | |
| 13. | Creo que una buena cooperación con otras partes interesadas, como el gobierno, los responsables políticos, los interlocutores sociales y los propios empleados, mejorará la calidad y el impacto del sistema de aprendizaje en el lugar de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Creo que cada una de las partes interesadas, como el gobierno, los responsables políticos, los interlocutores sociales y los propios empleados, tienen un papel importante que desempeñar en el diseño, el desarrollo y la aplicación de un aprendizaje eficaz en el lugar de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Estoy dispuesto/a a desarrollar una estrategia de marketing para promover el sistema de aprendizaje en mi empresa/organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Estoy dispuesto/a a adoptar un enfoque positivo cuando intente animar a los empleados de mi empresa/organización a participar en el aprendizaje en el lugar de trabajo, sustituyendo frases como "falta de habilidades básicas" por frases como "resolver retos inmediatos relacionados con el trabajo y la vida". | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | Estoy dispuesto/a a investigar e identificar sistemas de cofinanciación para apoyar el aprendizaje en mi empresa/organización y garantizar su sostenibilidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Estoy dispuesto/a a identificar qué tipo de estudiante es cada empleado de mi empresa/organización y a adaptar la oferta de aprendizaje en consecuencia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 19. | Creo que el análisis de las necesidades de aprendizaje a nivel personal (teniendo en cuenta también los motivos personales de los empleados) es necesario para personalizar el contenido y la metodología de la oferta de aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Estoy dispuesto/a a considerar diferentes formatos de aprendizaje en mi empresa/organización, como el aprendizaje presencial, el aprendizaje virtual y el aprendizaje combinado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Creo que el análisis de las necesidades de aprendizaje es necesario para garantizar que la formación proporcionada contribuya a alcanzar los objetivos de mi empresa/organización y a resolver los problemas que se plantean. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Estoy dispuesto/a a invertir en la implantación de un sistema de garantía de calidad en mi empresa/organización con el fin de evaluar las diferentes dimensiones de las prácticas de aprendizaje existentes (como el entorno, el formador, el contenido, etc.) en relación con el tipo de aprendizaje impartido (formal, no formal e informal) y el tipo de actividades de aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | Estoy dispuesto/a a utilizar un sistema en mi empresa/organización para supervisar la pertinencia y la eficacia del sistema de aprendizaje e identificar las oportunidades de cambio y mejora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Creo que el aprendizaje efectivo en el lugar de trabajo es tan importante como el aprendizaje formal, es decir, la adquisición de una cualificación formal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 25. | Creo que todas las empresas/organizaciones tienen el potencial de transformarse en centros de aprendizaje continuo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | NO estoy dispuesto/a a transformar mi empresa/organización en un centro de aprendizaje continuo debido al coste. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | NO estoy dispuesto/a a transformar mi empresa/organización en un centro de aprendizaje continuo por el tiempo que se necesita para lograr tal objetivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | NO estoy dispuesto/a a transformar mi empresa/organización en un centro de aprendizaje continuo porque creo que esto reducirá la productividad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | NO estoy dispuesto/a a transformar mi empresa/organización en un centro de aprendizaje continuo porque creo que "soy un/a empleador/a, no una universidad". | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Creo que "formar a tus empleados" significa "prepararlos para el siguiente empleador". | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E. DESAFÍOS ABORDADOS A TRAVÉS DEL APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. *¿Hasta qué punto cree que un empleado, después de participar en el sistema de aprendizaje en el lugar de trabajo, estaría en condiciones de afrontar los siguientes **retos** en el lugar de trabajo? (Por favor, indique su respuesta rodeando con un círculo: 1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = moderado, 4 = alto, 5 = muy alto).*

| | Muy bajo | Bajo | Moderado | Alto | Muy alto |
|----------------------------|----------|------|----------|------|----------|
| Comunicación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Colaboración | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Comportamiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Feedback | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Diversidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Otros (especifique): | | | | | |

F. GLOSARIO ¹

Aprendizaje formal de adultos en el lugar de trabajo

Aprendizaje que se produce en un entorno organizado y estructurado y que se designa explícitamente como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos) y que conduce a una cualificación formal (o a una cualificación parcial). Este tipo de aprendizaje puede tener lugar dentro de un programa de tipo FP/aprendizaje (incluso en niveles superiores) o en programas de educación superior de ciclo corto.

Aprendizaje no formal de adultos en el lugar de trabajo

Aprendizaje que se produce en un entorno organizado y estructurado y que se designa explícitamente como aprendizaje (en términos de objetivos, tiempo o recursos), pero que no conduce a una cualificación formal. Este tipo de aprendizaje puede ser, por ejemplo, la formación o los cursos impartidos por el/la empleador/a, el autoaprendizaje o las prácticas en el puesto de trabajo.

Aprendizaje informal de adultos en el lugar de trabajo

Aprendizaje que resulta de las actividades diarias en el lugar de trabajo que no están especialmente organizadas o estructuradas; no conduce a una cualificación formal. Este tipo de aprendizaje puede incluir el aprendizaje entre iguales, los intercambios con los compañeros o el aprendizaje práctico.

¹ Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. (2018). Promover el aprendizaje de adultos en el lugar de trabajo: informe final del Grupo de Trabajo ET 2020 2016-2018 sobre el aprendizaje de adultos.

Paquete de trabajo [5] [Desarrollo de una actitud positiva para los empleadores sobre la importancia de la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo, desarrollo de una prueba de actitud para medir la sensibilización de los empleadores en lo que respecta a la transformación de las organizaciones en centros de aprendizaje continuo - Plantilla].

LISTA DE CONTROL

Antes de enviar este documento, asegúrese de que se han realizado las siguientes tareas:

- Se ha actualizado el índice de contenidos.
- Se han utilizado subtítulos para todas las tablas.
- Se ha utilizado la función “Repetir fila de cabecera” para todas las tablas.
- Se ha actualizado la lista de tablas.
- Se han utilizado leyendas para todas las cifras.
- Se ha actualizado la lista de cifras.
- El pie de página está completo.