

**AEDIPE Centro**

**DOSSIER DE PRENSA**

Jornada “Una mañana de inspiración” con IMF

Madrid, octubre 2013



## LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

### ■ noticias

1. Talent Search People ofrece trabajo a más de 400 personas
2. Siete maneras de tener contentos a los empleados (y trabajando duro)
3. La importancia de gestionar bien las recomendaciones que emitimos en LinkedIn
4. Toys R Us contratará a 45.000 trabajadores temporales estas Navidades
5. La gestión del talento se convierte en la prioridad de la inversión en innovación de RRHH
6. Talent Search People abre una nueva oficina en Lisboa
7. Nace EmpléAte, la única aplicación móvil integral de ayuda a los desempleados
8. Cinco lecciones de Breaking Bad para emprendedores
9. Cubeiro cree que la inteligencia emocional representa el 90% de la capacidad de liderazgo
10. La moda del coaching multiplica la proliferación de coaches que realmente no lo son

## NOTICIAS

### Aedipe Centro e IMF convocan 'Una mañana de inspiración'

Aedipe Centro e IMF convocan una jornada sobre talento y formación en las empresas



16/10/2013 Aedipe Centro e IMF Business School han organizado la jornada "Una mañana de inspiración", sobre talento y formación en las empresas, que tendrá lugar el jueves en Madrid.

Presentará el acto Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Centro. Carlos Martínez, director general de IMF Business School, hablará sobre la formación en la empresa y las tendencias 2014.

Y, finalmente, Marcos Urarte, presidente del

Grupo Pharos y conferenciante internacional, expondrá la conferencia "Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad"

Por último, Vicente Gonzalez, vocal de Aedipe centro y director de RRHH Arrowecs, presentará la nueva plataforma [www.aedipecentro.org](http://www.aedipecentro.org)

[Deja tu comentario](#)

## PROVEEDORES DE RRHH

Fuerzas de venta

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación

Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal

Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades

Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas

Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones

Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

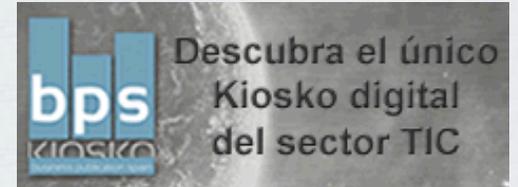
Renting

Servicios Jurídicos





**Pedales de Ilusión 2013**  
Las Rozas, Madrid *marcha ciclista solidaria*



Newsletters *reciba gratis diariamente la más reciente información TIC*

Conectarse | **Regístrate ahora**

# computing.es

AGENDA

ENCUENTROS

ESPECIALES

Buscar en Computing.es

**BUSCAR**

17:55 Viernes, 18 de octubre 2013

REVISTA DIRECTORIO de EMPRESAS NOMBRAMIENTOS ANUARIO EMPRESAS TIC

PORTADA ACTUALIDAD CASOS de ÉXITO ENTREVISTAS INFORMES OPINIÓN PRODUCTOS TENDENCIAS WHITEPAPERS VÍDEOS EXTRA

COMUNICACIONES e-ADMINISTRACIÓN NEGOCIOS INTERNET CAPITAL HUMANO GESTIÓN CIOs SOLUCIONES INFRAESTRUCTURAS SEGURIDAD

Computing > Tendencias > Capital Humano

## Capital Humano

# El desarrollo del eLearning en las empresas aumenta un 50%

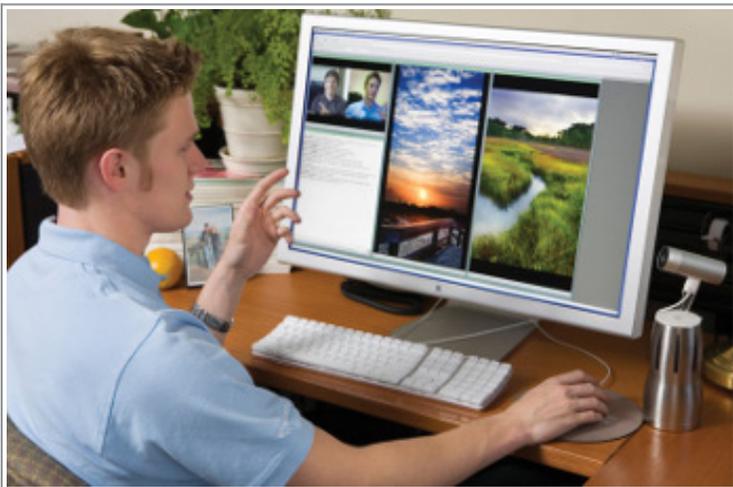
Según Carlos Martínez, director general de IMF Business School, el desarrollo del eLearning en las empresas se ha disparado un 50%, impulsado por metodologías formativas como los simuladores o el mobile learning.

escrito por: Redacción Computing

18 de octubre 2013



PUBLICIDAD



Durante la jornada, “*Una mañana de inspiración*”, organizada por Aedipe Centro e IMF Business School, ha quedado patente la **importancia que tiene la formación en las empresas**. De hecho, ya hay una alta concienciación de ello pues según ha asegurado Carlos Martínez, director

general de IMF, el desarrollo del eLearning en las empresas se ha disparado un 50%.

Señala que **las metodologías formativas que están más en auge son los simuladores**, “*que permiten que el alumno se ponga en situación real*”, el mobile learning, los MOOC (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y presencial, que “*en mi opinión, la mejor opción porque es la única manera de que el alumno interactúe*”, apunta.

Destaca asimismo, Carlos Martínez, que la **formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización**. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como “*creadores de valor añadido, que deben apostar por un aprendizaje a lo largo de la vida, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias*”.

Igualmente, ha recomendado a las empresas que cuenten con e-trainers que sean capaces **de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización**, y que se conviertan en impulsores de la cultura del

**¿LO TIENE  
TODO BAJO  
CONTROL?**

#### más visto

- El Big Data también es prioridad para los Gobiernos
- Los Procesos TI ¿Asignatura pendiente de los CIO?
- Movistar y Yoigo acuerdan crear un nuevo Fusión con servicios 4G
- Empresas de todo el mundo planean invertir en cloud para gestionar los RR.HH
- Telefónica I+D cumple 25 años

PUBLICIDAD



eLearning. *“Una empresa que no forma pierde competitividad”,* añade Martínez. *“En este sentido”,* ha recordado que, *“en Europa, sólo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una cualificación alta y el 33% no tiene cualificación formativa. Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación”.*

Respecto a **las áreas temáticas más demandadas**, ha destacado el crecimiento de la formación en marketing online, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales como la formación en riesgos laborales o en energía y medio ambiente.

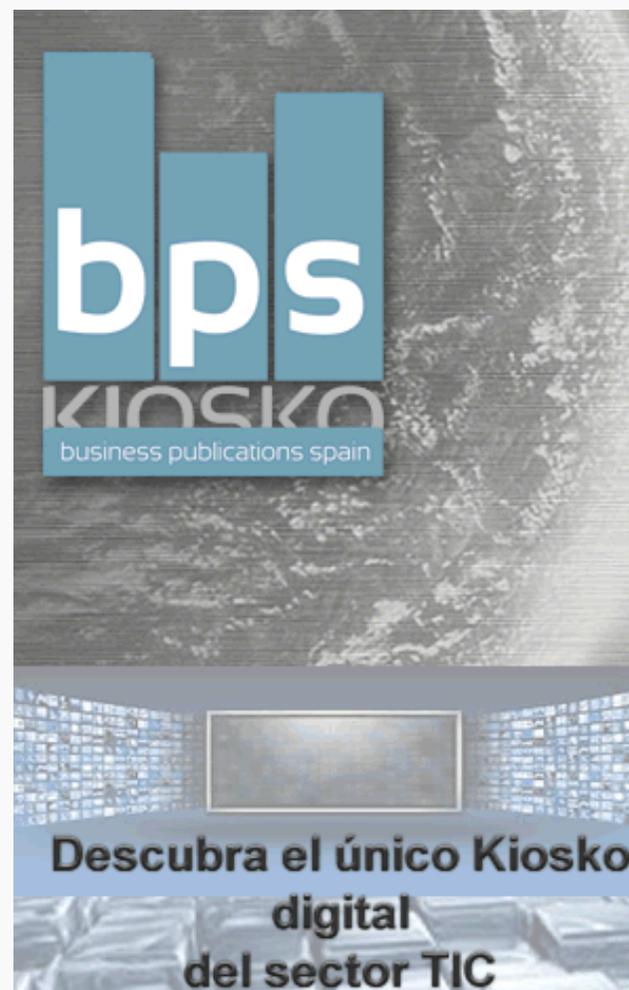
Por su parte **Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos**, se ha centrado en la gestión del talento en su conferencia *“Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad”.* Asegura que las **empresas que triunfan son** *“las que mejor saben gestionar las relaciones. Cuando hablamos de organizaciones, por su puesto que tenemos que ver le bosque pero tenemos que ver cada árbol y entender que cada persona es única”.*

En su opinión, **las organizaciones se corrompen por la cantidad de personas que no actúan.** *“Una persona no pudre al resto de la empresa, lo único que ocurre es que hay cestos podridos”,* alega categóricamente. Una aserción que soporta con datos como que *“en las organizaciones nos encontramos (aunque no siempre en estos porcentajes): un 18% de motiveitors, un 60% de vegeceitors (simplemente cumplen), un 22% de amargueitors y un 6% que son saboteitors”.*

En este sentido, **Marcos Uriarte sugiere a las empresas que se pregunten si tienen identificadas las personas que no les gustaría perder**, y en caso afirmativo, preguntarse qué están haciendo por ellas. *“Si les tratas igual que al resto, intentarán irse o pasarán a ser vegeceitors”.* Urarte



PUBLICIDAD



ha lamentado que las políticas de Recursos Humanos de muchas empresas están orientadas a “*gestionar la mediocridad y no la excelencia. Gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza. El talento es la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria*”.



## CONTENIDOS RELACIONADOS

- España sufre de un desaprovechamiento crónico de talento
- Empresas de todo el mundo planean invertir en cloud para gestionar los RR.HH
- Anatomía de un experto en Big Data

## CONTENIDOS SELECCIONADOS POR EL EDITOR

- La Universidad de Sevilla fortalece su propuesta de Enseñanza Virtual con Rodas
- La consultora de RRHH, Psicosoft, aborda la externalización global con Informática El Corte Inglés
- Las plataformas de e-learning no son accesibles

Tags : [Formación](#) [Recursos Humanos](#)

[Computing](#) > [Tendencias](#) > [Capital Humano](#)

**TODA LA INFORMACIÓN**

EXTRA

[COMUNICACIONES](#)

La guerra 4G planea en el Palacio de la Magdalena

AGENDA

[EVENTOS](#)

Foro Tecnológico ASLAN

ENCUENTROS

[CIOS](#)

Autelsi celebra el VIII espacioautelsi dentro del

ESPECIALES

[CIOS](#)

Líderes 2013

## Flash de EcoAula.es

**14:38** El Motorhome Santander Universidades en la Universidad de Navarra

**14:30** Ana Mato preside la entrega de diplomas de la II promoción del Master en Derecho Sanitario...

[Ver más noticias](#)

ecoAula



1,199

## El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50%

Ecoaula.es | 18/10/2013 - 14:22

El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50%, según ha comentado Carlos Martínez, director general de IMF Business School, durante la jornada 'Una mañana de inspiración?', organizada por Aedipe Centro e IMF, que ha tenido lugar esta mañana en la Universidad Camilo José Cela, en Madrid.



Se ha referido también a otras metodologías formativas en auge, como los simuladores, "que **permiten que el alumno se ponga en situación real**", **el mobile learning, los mooc's (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y presencial**, "en mi opinión, la mejor opción porque es la única manera de que el alumno interactúe".

Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como "creadores de valor añadido". El director de IMF apuesta por el "aprendizaje a lo largo de la vida", y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.



Respecto a las áreas temáticas más demandadas, ha destacado el crecimiento de la formación en Marketing on line, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales como la formación en Riesgos Laborales o en energía y Medio Ambiente.

Carlos Martínez ha asegurado que **"una empresa que no forma pierde competitividad"**. En este sentido, ha recordado que en Europa, sólo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una cualificación alta y que el 33% no tiene cualificación formativa. "Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación".

Por último, ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning.

Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos y conferenciante internacional, se ha centrado en la gestión del talento en su conferencia **"Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad"**.

Ha comenzado su intervención afirmando que las empresas que triunfan son "las que mejor saben gestionar las relaciones". "Cuando hablamos de organizaciones, por su puesto que tenemos que ver le bosque pero tenemos que ver cada árbol y entender que cada persona es única".

Se ha referido también un cambio de valores, "muy significativo" en la Sociedad. "Hoy es mucho más difícil fidelizar a los clientes y a los profesionales porque buscan la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento".

En su opinión, las organizaciones se corrompen por la cantidad de personas que no actúan. "Una persona no pudre al resto de la empresa, lo único que ocurre es que hay cestos podridos".

Ha explicado que en las organizaciones nos encontramos (aunque no siempre en estos porcentajes): un 18% de "motiveitors", un 60% de "vegeceitors" (simplemente "cumplen"), un 22% de "amargueitors" y un 6% que son "saboteitors".

En este sentido, las empresas deben preguntarse si tienen identificadas las personas que no

les gustaría perder, y en caso afirmativo, preguntarse qué están haciendo por ellas. "Si les tratas igual que al resto, intentarán irse o pasarán a ser vegeceitors". Urarte ha lamentado que **las políticas de Recursos Humanos de muchas empresas están orientadas a "gestionar la mediocridad y no la excelencia"**.

Ha recordado también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que "no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza". En su opinión, el talento es "la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria".

Respecto el liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento y que los empleados no se van de la empresa, "se van de sus jefes".

Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Centro, ha presentado esta jornada sobre talento y formación en las empresas, y la ha inaugurado anunciando el lanzamiento de la nueva plataforma Web de Aedipe Centro, [www.aedipecentro.org](http://www.aedipecentro.org).

Esta plataforma transmite una nueva imagen, acorde a transformación que está experimentando desde hace unos meses Aedipe Centro, y surge -según ha señalado su presidente- del sentir general de la Junta Directiva de "renovarse o morir" .

La plataforma Web nace con dos objetivos: Dar servicio a los asociados y crear marca, según ha explicado al finalizar la jornada Vicente Gonzalez, vocal de Aedipe centro y director de RRHH Arrowecs, presentará la nueva plataforma.



## Comentarios 1

1

18-10-2013 / 20:10

[Jesus](#)



Puntuación 0

El e-learning es un método fácil, económico y rápido de enseñanza-aprendizaje y por eso está triunfando.



[Leer otras ediciones](#)

[Suscripción a RSS](#)

[Ver PDA](#)

[Sitio optimizado para iPad](#)



ABERTIS A

- [Home](#)
- [Economía](#)
- [Empresas](#)
- [Exterior](#)
- [Laboral](#)
- [Mercados](#)
- [Emprendedores](#)
- [Formación](#)
- [Análisis y Opinión](#)
- [Sociedad](#)
- [Directivos](#)
- [Tendencias](#)
- [Iberonews](#)

Síguenos en...



Buscar en esta edición

Buscar más

[Hemeroteca](#) :: Edición del 17/10/2013 | [Salir de la hemeroteca](#)

**LINGORO.com** Para sus inversiones en oro físico con total confianza

[Inscribirse gratuitamente](#)

79/160

Publicidad

**NIVELCOL**

Complemento alimenticio que contribuye a mantener unos niveles normales de Colesterol

productos naturales **TONGIL**

**Formación**

**BUSCAN AGILIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS**

Se dispara un 50% el desarrollo del e-learning en las empresas



## Aedipe Centro analiza las nuevas tendencias en formación y gestión del talento en las empresas

By REDACCIÓN

[MÁS ARTÍCULOS DE ESTE AUTOR](#)

Última actualización 20/10/2013@10:14:11 GMT+1



El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50%, según ha comentado Carlos Martínez, director general de IMF Business School, durante la jornada “Una mañana de inspiración”, organizada por Aedipe Centro e IMF, que ha tenido lugar esta mañana en la Universidad Camilo José Cela, en Madrid. Se ha referido también a otras metodologías formativas en auge, como los simuladores, “que permiten que el alumno se ponga en situación real”, el mobile learning, los mooc’s (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y presencial, “en mi opinión, la mejor opción porque es la única manera de que el alumno interactúe”.

Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como “creadores de valor añadido”. El director de IMF apuesta por el “aprendizaje a lo largo de la vida”, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

Respecto a las áreas temáticas más demandadas, ha destacado el crecimiento de la formación en Marketing on line, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales como la formación en Riesgos Laborales o en energía y Medio Ambiente.

Carlos Martínez ha asegurado que “una empresa que no forma pierde competitividad”. En este sentido, ha recordado que en Europa, sólo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una cualificación alta y que el 33% no tiene cualificación



## NIVELES DE VIDA

Publicidad

Publicidad

Get **real-time** alerts to changes in your D&B® credit scores and ratings

[SIGN UP FOR FREE](#)

Dun & Bradstreet  
CREDIBILITY CORP D&B

Publicidad

formativa. “Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación”.

Publicidad

Por último, ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning. Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos y conferenciante internacional, se ha centrado en la gestión del talento en su conferencia “Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad”

Ha comenzado su intervención afirmando que las empresas que triunfan son “las que mejor saben gestionar las relaciones”. “Cuando hablamos de organizaciones, por su puesto que tenemos que ver le bosque pero tenemos que ver cada árbol y entender que cada persona es única”. Se ha referido también un cambio de valores, “muy significativo” en la Sociedad. “Hoy es mucho más difícil fidelizar a los clientes y a los profesionales porque buscan la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento”.

En su opinión, las organizaciones se corrompen por la cantidad de personas que no actúan. “Una persona no pudre al resto de la empresa, lo único que ocurre es que hay cestos podridos”. Ha explicado que en las organizaciones nos encontramos (aunque no siempre en estos porcentajes): un 18% de “motiveitors”, un 60% de “vegeceitors” (simplemente “cumplen”), un 22% de “amargueitors” y un 6% que son “saboteitors”.

En este sentido, las empresas deben preguntarse si tienen identificadas las personas que no les gustaría perder, y en caso afirmativo, preguntarse qué están haciendo por ellas. “Si les tratas igual que al resto, intentarán irse o pasarán a ser vegeceitors”. Urarte ha lamentado que las políticas de Recursos Humanos de muchas empresas están orientadas a “gestionar la mediocridad y no la excelencia”.

Publicidad

Ha recordado también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que “no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza”. En su opinión, el talento es “la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria”. Respecto el liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento y que los empleados no se van de la empresa, “se van de sus jefes”.

Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Centro, ha presentado esta jornada sobre talento y formación en las empresas, y la ha inaugurado anunciando el lanzamiento de la nueva plataforma Web de Aedipe Centro, [www.aedipecentro.org](http://www.aedipecentro.org). Esta plataforma transmite una nueva imagen, acorde a transformación que está experimentando desde hace unos meses Aedipe Centro, y surge –según ha señalado su presidente- del sentir general de la Junta Directiva de “renovarse o morir”.

La plataforma Web nace con dos objetivos: Dar servicio a los asociados y crear marca, según ha explicado al finalizar la jornada Vicente Gonzalez, vocal de Aedipe centro y director de RRHH Arrowecs, presentará la nueva plataforma.

¿Te ha parecido interesante esta noticia?  Si (0)  No(0)

◀ ◀ 79/160 ▶ ▶





LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

■ noticias

1. Talent Search People abre una nueva oficina en Lisboa
2. Los lunes son el mejor día de la semana para presentar un CV
3. Los Premios Cegos con Equipos&Talentó reúnen a las best practices en RRHH en su 4ª edición
4. Un 75% de las empresas no aprecia el valor del capital humano mayor de 45 años
5. Siete maneras de tener contentos a los empleados (y trabajando duro)
6. La gente prefiere aburrirse en el trabajo antes que no ver su esfuerzo recompensado
7. Toys R Us contratará a 45.000 trabajadores temporales estas Navidades
8. Nace el portal de empleo efr
9. La escasez de directivos españoles con perfil internacional, gran reto
10. La CEOE pide despido libre para los contratos fijos durante su primer año

NOTICIAS

## El desarrollo del elearning en las empresas se dispara un 50%

Aedipe Centro analiza las nuevas tendencias en formación y gestión del talento en las empresas



21/10/2013 El desarrollo del elearning en las empresas se dispara un 50%, según comentó Carlos Martínez, director general de IMF Business School, durante la jornada "Una mañana de inspiración", organizada por Aedipe Centro e IMF, que tuvo lugar la semana pasada en la Universidad Camilo José Cela, en Madrid.

Se ha referido también a otras metodologías formativas en auge, como los simuladores, "que permiten que el alumno se ponga en situación real", el mobile learning, los mooc's (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y presencial.

PROVEEDORES DE RRHH

Fuerzas de venta

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación

Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal

Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades

Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas

Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones

Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

Renting



Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como “creadores de valor añadido”. El director de IMF apuesta por el “aprendizaje a lo largo de la vida”, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

Respecto a las áreas temáticas más demandadas, ha destacado el crecimiento de la formación en marketing online, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales como la formación en Riesgos Laborales o en energía y Medio Ambiente.

Carlos Martínez aseguró que “una empresa que no forma pierde competitividad”. En este sentido, recordó que en Europa, sólo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una cualificación alta y que el 33% no tiene cualificación formativa. “Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación”, añadió.

Por último, recomendó contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del elearning.

#### **Sin compromiso no hay aprendizaje**

Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos y conferenciante internacional, se centró en la gestión del talento en su conferencia “Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad”. Comenzó su intervención afirmando que las empresas que triunfan son “las que mejor saben gestionar las relaciones”. “Cuando hablamos de organizaciones, por su puesto que tenemos que ver le bosque pero tenemos que ver cada árbol y entender que cada persona es única”, comentó.

Se refirió también un cambio de valores, “muy significativo” en la sociedad. “Hoy es mucho más difícil fidelizar a los clientes y a los profesionales porque buscan la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento. Las organizaciones se corrompen por la cantidad de personas que no actúan. Una persona no pudre al resto de la empresa, lo único que ocurre es que hay cestos podridos”, consideró.

Urarte explicó que en las organizaciones nos encontramos (aunque no siempre en estos porcentajes): un 18% de “motiveitors”, un 60% de “vegeceitors” (simplemente “cumplen”), un 22% de “amargueitors” y un 6% que son “saboteitors”. En este sentido, las empresas deben preguntarse si tienen identificadas las personas que no les gustaría perder, y en caso afirmativo, preguntarse qué están haciendo por ellas. “Si les tratas igual que al resto, intentarán irse o pasarán a ser vegeceitors”. Urarte lamentó que las políticas de Recursos Humanos de muchas empresas están orientadas a “gestionar la mediocridad y no la excelencia”.

Servicios Jurídicos	
Desarrollo Organizacional	
Herramientas de RRHH	
In branding / Comunicación interna	

Recibe la **newsletter**  
y la **TV news** de  
**equipos&talento.com**

**GO talent**  
Programas de Desarrollo Individual

**Potencia equipos  
Supera los retos  
de gestión...**

Recordó también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que “no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza”. En su opinión, el talento es “la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria”.

Respecto el liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento y que los empleados no se van de la empresa, “se van de sus jefes”.

Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Centro, presentó esta jornada sobre talento y formación en las empresas anunciando el lanzamiento de la nueva plataforma web de Aedipe Centro. “Esta plataforma transmite una nueva imagen, acorde a transformación que está experimentando desde hace unos meses Aedipe Centro, y surge –según ha señalado su presidente- del sentir general de la Junta Directiva de “renovarse o morir”.

[Deja tu comentario](#)

[entrevistas](#) | [reportajes](#) | [almuerzos](#) | [tribunas](#) | [noticias](#) | [proveedores](#) | [nombramientos](#) | [estudios](#) | [agenda](#) | [libros](#) | [el equipo](#) | [enlaces](#) | [mapa web](#)

© 2007 CUSTOMMEDIA S.L. edita EQUIPOS Y TALENTO | [Equipo de redacción](#) | [Contacto](#)

Av. Diagonal, 463 bis 5ª planta, Barcelona 08036 Tel. 93 4195152 Fax. 93 4101755

16°

navegantes  
en la RedEncuesta **ALMC**  
usuarios de Internet[| Acceso usuarios](#) | [| Acceso Centros](#) | [| Empleo](#) | [| Enlaces](#) | [| Nuevos](#) | [| Noticias](#)

mastermania.com 10 años

Tu Guía de **Masters y Postgrados**

Busca tu curso

Inicio

Boletín

Tarifas Publicidad

Contacte

Mapa

[Masters y Postgrados](#) > [Noticias](#) > [Empleo](#) >

Portada

Masters y Postgrados

Universidad

Becas

Empleo

RSS

[Oposiciones Empleo Publico](#)[Cursos Becados](#)

# Nuevas tendencias en formación y gestión del talento

TAGS: [Empleo](#) [Formación Continua](#) [Idiomas](#) [Profesional](#) [titulado](#)

17/10/2013 - Sonia Pascual

[Like](#) [One person likes this. Sign Up to see](#) [Twitter](#) [+1](#) [+3](#) [Recomendar esto en Google](#)

**Hoy se ha celebrado "Una mañana de inspiración", una jornada en el que se han abordado las nuevas tendencias en formación y gestión empresarial, que ha contado con la colaboración de AEDIPE centro e IMF Business Shool.**

Presentado por Moises Arrimada, presidente de AEDIPE centro, también han intervenido Carlos Martínez, director general de IMF BS, sobre la "Formación en la empresa. Tendencias 2014", Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, bajo el título "Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad" y Vicente González, vocal de AEDIPE Centro, que ha presentado la nueva plataforma de la asociación.

Carlos Martínez ha destacado el notorio avance del e-learning como metodología formativa en las empresas. Un incremento posible gracias a distintos cauces, como son el mobile learning, los simuladores, informal learning, blended (combinación de formación presencial y online) y mooc's (cursos masivos online).

Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como

iRecibe noticias en tu email!

Email

Enviar

Publicidad

“creadores de valor añadido”. El director de IMF apuesta por el “aprendizaje a lo largo de la vida”, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

El Director de [IMF Business School](#) también ha señalado las áreas que más se demandan y se demandarán en los próximos años: [Prevención de Riesgos Laborales](#), [dependencia](#), [energía](#) y [medioambiente](#), [gestión empresarial](#), [marketing online](#), [comercial](#), [idiomas](#), [nuevas tecnologías](#) y [comercio internacional](#).

El director de [IMF Business School](#), destaca también cómo las empresas valoran no sólo los conocimientos técnicos, sino que los trabajadores muestren ciertas [habilidades sociales](#) para trabajar en equipo, gestionar proyectos e interactuar con el resto de personas que integran la organización.

¿Cual será la situación del mercado laboral hasta 2020? Carlos Martínez ha respondido a esta cuestión durante su exposición con algunos datos: el 33% de las personas de entre 25 y 64 años no tiene cualificación y sólo el 25% tiene alta cualificación, 1 de cada 3 europeos en edad laboral tiene baja cualificación formativa o ninguna, las empresas que contraten personas poco cualificadas tienen una probabilidad de quiebra 2,5 veces superior a los demás, y por último, que los alumnos demandan cada vez más formación oficial, que lleve aparejado un certificado que reconozca y valide sus conocimientos.

Por último, ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning.

Por su parte, Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, ha destacado en "la gestión de una empresa es algo tan sencillo o tan complicado como gestionar relaciones de personas. En la gestión de personas son fundamentales los detalles, cuando hablamos de talento, los detalles son fundamentales."

Marcos Urarte, señala que "para las empresas es difícil fidelizar clientes y profesionales, porque las personas buscan más la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento". Lo importante para detectar el talento es que la empresa tengan identificadas las personas que no quiera perder y analizar qué se está haciendo con ellas para retenerlas.

Ha recordado también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que “no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza”. En su opinión, el talento es “la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria”. Respecto al liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento, ya que en muchos casos los empleados no se van de la empresa, “se van de sus jefes”.

Síguenos en



Escribe tu opinión

+leídas relacionadas especiales

#### Noticias de Universidad

1. Ferias de empleo Octubre 2013
2. Ferias de empleo en Abril 2013. Encuentra tu ciudad
3. Ayudas y subvenciones para financiar nuevos proyectos empresariales
4. Los perfiles profesionales más demandados en la Industria de Contenidos Digitales: Community Manager, Programador y Diseñador
5. La empleabilidad de los perfiles cualificados con master, MBA o postgrado, supera el 90% en España

#### Otras

1. Ranking de las mejores universidades de España
2. Becas para estudiar un máster o doctorado en América del Norte o España, y becas para jóvenes arquitectos
3. Becas para el curso 2013-2014
4. Se convocan becas para estudiantes de grado, postgrado y proyectos de investigación
5. Ferias de empleo Octubre 2013

Dime qué máster buscas

Ejemplo: master executive MBA

buscar

y te diré dónde encontrarlo

Actualidad > Breves > El e-learning en las empresas se dispara un 50%

### Noticias

- ▶ La Fundación Bogliasco ofrece becas en Italia para artistas o investigadores
- ▶ El Reina Sofía convoca sus becas de investigación y formación
- ▶ Los 'freelances' de la crisis
- ▶ La Universidad de Melbourne convoca 150 becas para máster y doctorado
- ▶ Las 18 carreras de éxito para titulados
- ▶ Convocadas oposiciones para el cuerpo de administrativos de las Cortes Generales
- ▶ La Oficina de Armonización del Mercado Interno de la UE convoca diez becas para titulados
- ▶ Varias universidades convocan plazas para catedráticos y profesores titulares

+ Ver más Noticias

## El e-learning en las empresas se dispara un 50%

CAROLINA FERREIRO - REDACCIÓN MASTERMAS - 21/10/2013

Enviar

+Compartir



Tweet 1

Recomendar 0

+1 0

in Share 0

reset  
A A

Es la principal conclusión expuesta en la jornada 'Una mañana de inspiración', organizada por Aedipe Centro e IMF Business School. Además, se ha subrayado que no sólo el e-learning está experimentando un notable crecimiento, sino también otras metodologías formativas como: los simuladores, que permiten que el alumno se ponga en situación real; el mobile learning; los mooc's (cursos masivos online y abiertos); el informal learning, y la formación blended, mixta online y presencial. Respecto a las áreas temáticas más demandadas, destaca el crecimiento de la formación en Marketing online.

Más información



Añade un comentario...

Coment

f Plug-in social de Facebook

« volver al histórico de Breves

### Reportajes

- ▶ Másteres para dar soluciones creativas desde una bañera

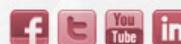


# RRHH Digital

LUNES 21 DE OCTUBRE DE 2013



EDITORIAL

Mariano de Zúñiga  
RogerEmpleo y los  
derechos de los...Test RR.HH. CENTRAL  
test

SUSCRIPCIÓN BOLETÍN | HEMEROTECA | RSS

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN EN RRHH EMPLEO EN RRHH

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

## El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50%

RRHH Digital, 21-10-2013 01:02:00



Recursos Humanos RRHH Digital El desarrollo del **e-learning** en las empresas se dispara un 50%, según ha comentado Carlos Martínez, director general de IMF Business School, durante la jornada "Una mañana de inspiración", organizada por Aedipe Centro e IMF, que ha tenido lugar esta mañana en la Universidad Camilo José Cela, en Madrid.

Se ha referido también a otras metodologías formativas en auge, como los simuladores, "que permiten que el alumno se ponga en situación real", el

mobile learning, los mooc's (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y presencial, "en mi opinión, la mejor opción porque es la única manera de que el alumno interactúe".

Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como "creadores de valor añadido". El director de IMF apuesta por el "aprendizaje a lo largo de la vida", y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

Respecto a las áreas temáticas más demandadas, ha destacado el crecimiento de la formación en Marketing on line, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales como la formación en Riesgos Laborales o en energía y Medio Ambiente.

Carlos Martínez ha asegurado que "una empresa que no forma pierde competitividad". En este sentido, ha recordado que en Europa, sólo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una cualificación alta y que el 33% no tiene cualificación formativa. "Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación".

Por último, ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning.

Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos y conferenciante internacional, se ha centrado en la gestión del talento en su conferencia "Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad"

### ¿Qué idioma se habla en su empresa?

**speexx**  
the perfect way to learn a language

#### Encuesta

¿Estaría dispuesto a cambiar de residencia por motivos laborales?

- Depende del sueldo que me ofrezcan
- Depende del cargo que ocupe en mi nuevo destino
- Si, es una gran oportunidad para mi y los míos
- No, por mi familia

VOTAR | VER RESULTADOS | VER MÁS ENCUESTAS



Ha comenzado su intervención afirmando que las empresas que triunfan son "las que mejor saben gestionar las relaciones". "Cuando hablamos de organizaciones, por su puesto que tenemos que ver le bosque pero tenemos que ver cada árbol y entender que cada persona es única".

Se ha referido también un cambio de valores, "muy significativo" en la Sociedad. "Hoy es mucho más difícil fidelizar a los clientes y a los profesionales porque buscan la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento".

En su opinión, las organizaciones se corrompen por la cantidad de personas que no actúan. "Una persona no pudre al resto de la empresa, lo único que ocurre es que hay cestos podridos".

Ha explicado que en las organizaciones nos encontramos (aunque no siempre en estos porcentajes): un 18% de "motiveitors", un 60% de "vegeceitors" (simplemente "cumplen"), un 22% de "amargueitors" y un 6% que son "saboteitors".

En este sentido, las empresas deben preguntarse si tienen identificadas las personas que no les gustaría perder, y en caso afirmativo, preguntarse qué están haciendo por ellas. "Si les tratas igual que al resto, intentarán irse o pasarán a ser vegeceitors". Urarte ha lamentado que las políticas de Recursos Humanos de muchas empresas están orientadas a "gestionar la mediocridad y no la excelencia".

Ha recordado también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que "no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza". En su opinión, el talento es "la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria".

Respecto el liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento y que los empleados no se van de la empresa, "se van de sus jefes".

Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Centro, ha presentado esta jornada sobre talento y formación en las empresas, y la ha inaugurado anunciando el lanzamiento de la nueva plataforma Web de Aedipe Centro, [www.aedipecentro.org](http://www.aedipecentro.org).

Esta plataforma transmite una nueva imagen, acorde a transformación que está experimentando desde hace unos meses Aedipe Centro, y surge –según ha señalado su presidente- del sentir general de la Junta Directiva de "renovarse o morir".

La plataforma Web nace con dos objetivos: Dar servicio a los asociados y crear marca, según ha explicado al finalizar la jornada Vicente Gonzalez, vocal de Aedipe centro y director de RRHH Arrowecs, presentará la nueva plataforma.

RRHH Digital

ENVIAR A UN AMIGO IMPRIMIR COMPARTIR Tweet < 8

(0) COMENTARIOS

ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:

ENVIAR



Búscanos en Facebook

**RRHH Digital**  
Me gusta

---

**RRHH Digital**  
El #CáncerDeMama entre las preocupaciones más importantes de las españolas [rrhhdigital.com/secciones/misc...](http://rrhhdigital.com/secciones/misc...) #mujeres #salud #prevencion

<http://rrhhdigital.com/secciones/misc>  
rrhhdigital.com  
rrhhdigital.com/secciones/misc

Hace 20 horas

---

**RRHH Digital**

A 6405 personas les gusta RRHH Digital.

Plug-in social de Facebook



[Inicio](#) ▶ [Secciones](#) ▶ [Selección y Formación](#) ▶ [Selección y Formación](#) ▶ Las empresas incrementan un 50% el uso del e-learning, según IMF Business School

## Las empresas incrementan un 50% el uso del e-learning, según IMF Business School

JUEVES, 17 DE OCTUBRE DE 2013 18:20 |

Usar puntuación: ○○○○○ / 0

Malo ○ ○ ○ ○ ● Bueno

Recursos Humanos RRHH Press – La formación en modalidad e-learning se ha incrementado en las empresas un 50%, según ha asegurado hoy Carlos Martínez, director general de IMF Business School.

Martínez, que ha participado en la jornada 'Una mañana de inspiración', organizada en la Universidad Camilo José Cela de Madrid por la Agrupación Centro de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (Aedipe) e IMF Business School, se ha referido también a otras metodologías formativas en auge, como los simuladores, "que permiten que el alumno se ponga en situación real", el mobile learning, los MOOCs (cursos masivos online y abiertos), el informal learning y la formación blended, mixta online y



18:58:17 -Jueves, 17 de octubre de 2013

HAY MUCHOS  
TIPOS DE TALENTO.



Publicidad



Universitat de Barcelona

presencial, “en mi opinión, la mejor opción, porque es la única manera de que el alumno interactúe”.

Según el directivo de IMF Business School, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como “creadores de valor añadido”.

Martínez también ha apostado por el “aprendizaje a lo largo de la vida”, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

Respecto a las áreas temáticas más demandadas, ha destacado el crecimiento de la formación en Marketing online, en nuevas tecnologías y en comercio internacional, así como el repunte de los idiomas, que conviven con otras áreas tradicionales, como la formación en riesgos laborales o en energía y medio ambiente.

Por otro lado, Martínez ha asegurado que “una empresa que no forma pierde competitividad”, y ha recordado que en Europa solo el 25% de las personas entre 25 y 64 años pose una alta cualificación, y que el 33% no tiene cualificación formativa. “Este tipo de datos nos tiene que hacer pensar en serio en el tema de la formación”.

Por último, Martínez ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning.

RRHHpress



#### Vente a Nuez

Contrata 1 seguro y te regalamos 2 ¡Coche, casa y moto y paga sólo 1!

[Contrátalo Ya!](#)

## IL3 Instituto de Formación Continua

### Publicidad

### Publicidad

#### FORMACIÓN RRHHpress.com

- ▶ [Curso Six Sigma](#)
- ▶ [Especialista Universitario en Coaching con PNL e Inteligencia Emocional](#)
- ▶ [Curso Formación Integral en Coaching con Enfoque Transpersonal](#)
- ▶ [Master Asesoría Laboral](#)
- ▶ [Curso Recursos Humanos](#)
- ▶ [Programa Superior en Recursos Humanos](#)
- ▶ [Master Dirección y Gestión de Recursos Humanos](#)

# Is IRS Ruining Your Life?

VER CONTIDOS  
Marzo 2013

DESCARGAR  
Agosto 2013



■ 18 de outubro de 2013

Volver a titulares



Imaxe da xornada “Unha mañá de inspiración”, organizada onte por Aedipe e IMF



## O desenvolvemento do “e-learning” nas empresas dispárase un 50%

Carlos Martínez, director xeral de IMF Business School, comentou durante a xornada *Unha mañá de inspiración*, organizada por Aedipe e IMF, que hai outras metodoloxías formativas en auxe, como os simuladores que permiten que o alumno se poña en situación real, o *mobile learning*, os *mooc's*, o *informal learning* e a formación *blended*, mixta *online* e presencial.

Segundo **Carlos Martínez**, a formación ten que servir para conseguir as estratexias e facilitar o cambio na organización. Neste sentido, subliñou o papel dos departamentos de recursos humanos como “creadores de valor engadido”. O director de IMF aposta polo “aprendizaxe ao longo da vida”, e non en momentos puntuais, e por un sistema que combine a formación técnica co desenvolvemento en competencias.

Respecto ás áreas temáticas máis demandadas, destacou o crecemento da formación en **marketing on line**, en **novas tecnoloxías** e en **comercio internacional**, así como o repunte dos **idiomas**, que conviven con outras áreas tradicionais como a formación en **riscos laborais** o en **enerxía** e **medio ambiente**.

### Formación e competitividade

Martínez asegurou que “unha empresa que non forma perde competitividade”. Neste sentido, lembrou que en Europa só o 25% das persoas entre 25 e 64 anos posúe unha cualificación alta e que o 33% non ten cualificación formativa. “Este tipo de datos nos ten que facer pensar en serio no tema da formación”, apuntou.

Por último, recomendou contar con **e-trainers na empresa** que sexan quen de aproveitar as vantaxes que o mundo de Internet ofrece á organización, e que se convirten en impulsores da cultura do *e-learning*.

Comentar noticia

Nome:

16°

navegantes  
en la RedEncuesta **ALMC**  
usuarios de Internetforma**Z**ion  
.comCursos y Masters para la **Formación empresarial**

| Acceso usuarios | Acceso Centros | Empleo | Enlaces | Cursos Gratis | Cursos Subvencionados

Busca tu curso

Inicio

Boletin

Bolsa de Trabajo

Contacte

Mapa

[Cursos y Masters](#) > [Noticias](#) > [Noticias](#) >

Portada

Noticias

RSS

# Nuevas tendencias en formación y gestión del talento

TAGS:



17/10/2013 - Sonia Pascual

Like Sign Up to see what your friends like Twitter +3 Recomendar esto en Google

**Hoy se ha celebrado "Una mañana de inspiración", una jornada en el que se han abordado las nuevas tendencias en formación y gestión empresarial, que ha contado con la colaboración de AEDIPE centro e IMF Business Shool.**

Presentado por Moises Arrimada, presidente de AEDIPE centro, también han intervenido Carlos Martínez, director general de IMF BS, sobre la "Formación en la empresa. Tendencias 2014", Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, bajo el título "Sin compromiso no hay aprendizaje, sin aprendizaje no hay talento y sin talento no hay competitividad" y Vicente González, vocal de AEDIPE Centro, que ha presentado la nueva plataforma de la asociación.

Carlos Martínez ha destacado el notorio avance del e-learning como metodología formativa en las empresas. Un incremento posible gracias a distintos cauces, como son el mobile learning, los simuladores, informal learning, blended (combinación de formación presencial y online) y mooc's (cursos masivos online).

Según Carlos Martínez, la formación tiene que servir para conseguir las estrategias y facilitar el cambio en la organización. En este sentido, ha subrayado el papel de los departamentos de Recursos Humanos como

iRecibe noticias en tu email!

Email

Enviar

Publicidad

“creadores de valor añadido”. El director de IMF apuesta por el “aprendizaje a lo largo de la vida”, y no en momentos puntuales, y por un sistema que combine la formación técnica con el desarrollo en competencias.

El Director de [IMF Business School](#) también ha señalado las áreas que más se demandan y se demandarán en los próximos años: [Prevención de Riesgos Laborales](#), [dependencia](#), [energía](#) y [medioambiente](#), [gestión empresarial](#), [marketing online](#), [comercial](#), [idiomas](#), [nuevas tecnologías](#) y [comercio internacional](#).

El director de [IMF Business School](#), destaca también cómo las empresas valoran no sólo los conocimientos técnicos, sino que los trabajadores muestren ciertas [habilidades sociales](#) para trabajar en equipo, gestionar proyectos e interactuar con el resto de personas que integran la organización.

¿Cual será la situación del mercado laboral hasta 2020? Carlos Martínez ha respondido a esta cuestión durante su exposición con algunos datos: el 33% de las personas de entre 25 y 64 años no tiene cualificación y sólo el 25% tiene alta cualificación, 1 de cada 3 europeos en edad laboral tiene baja cualificación formativa o ninguna, las empresas que contraten personas poco cualificadas tienen una probabilidad de quiebra 2,5 veces superior a los demás, y por último, que los alumnos demandan cada vez más formación oficial, que lleve aparejado una certificado que reconozca y valide sus conocimientos.

Por último, ha recomendado contar con e-trainers en la empresa capaces de aprovechar las ventajas que el mundo de Internet ofrece a la organización, y que se convierten en impulsores de la cultura del e-learning.

Por su parte, Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, ha destacado en "la gestión de una empresa es algo tan sencillo o tan complicado como gestionar relaciones de personas. En la gestión de personas son fundamentales los detalles, cuando hablamos de talento, los detalles son fundamentales."

Marcos Urarte, señala que "para las empresas es difícil fidelizar clientes y profesionales, porque las personas buscan más la inmediatez en la recompensa y el reconocimiento". Lo importante para detectar el talento es que la empresa tengan identificadas las personas que no quiera perder y analizar qué se está haciendo con ellas para retenerlas.

Ha recordado también que gestionar talento es gestionar competencias y voluntades, y que “no podemos buscar el compromiso sin haber conseguido previamente la confianza”. En su opinión, el talento es “la capacidad de conseguir resultados extraordinarios con gente ordinaria”. Respecto el liderazgo, ha asegurado que es uno de los principales factores de atracción del talento, ya que en muchos casos los empleados no se van de la empresa, “se van de sus jefes”.

Síguenos en



Escribe tu opinión

+leidas relacionadas especiales

#### Noticias de Universidad

1. 1 de cada 3 empresas realizó formación bonificada en 2012
2. ¿Qué requisitos piden las empresas que contratan?
3. El efecto de las redes sociales en los departamentos de RRHH
4. Los perfiles profesionales más demandados en la Industria de Contenidos Digitales: Community Manager, Programador y Diseñador
5. CDTI convoca plazas para crear nuevas bolsas de empleo temporal

#### Otras

1. 1 de cada 3 empresas realizó formación bonificada en 2012
2. ¿Qué requisitos piden las empresas que contratan?
3. El efecto de las redes sociales en los departamentos de RRHH
4. Los perfiles profesionales más demandados en la Industria de Contenidos Digitales: Community Manager, Programador y Diseñador
5. CDTI convoca plazas para crear nuevas bolsas de empleo temporal



Portada > España > Prensa económica > eleconomista.es

ARCHIVO: 18-10-2013

[IR A LA PORTADA DE HOY](#)

## El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50%

4

<http://ecoaula.eleconomista.es/campus/noticias/5237246/10/13/El-desarrollo-del-elearning-en-las-empresas-se-dispara-un-50.html>

Este artículo se mencionó los siguientes días: **19 oct 2013** **18 oct 2013**

Menciones en  (200 por página)

### ediazsan

El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50% <http://t.co/axNRNx5cvU>  
18 oct 2013 19:02

### hомуork

More good news! El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50% <http://t.co/J21S98GMon> ... via @elEconomistaes  
18 oct 2013 17:30

### xavierorri

More good news! El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50% <http://t.co/ZUBipRK9rU> via @eleconomista  
18 oct 2013 17:07

### CETEP1

RT @Aprendeme: #elearning El desarrollo del e-learning en las empresas se dispara un 50% - elEconomista.es  
<http://t.co/tcfsFJJ792>  
18 oct 2013 15:03

### Las noticias más mencionadas (24h)

- 205 • Deutsche Bank asegura que España se está transformando en Alemania [cincodias.com](#)
- 182 • España tienen uno de los mercados laborales más ineficientes del mundo [expansion.com](#)
- 142 • Los españoles son los europeos más creativos, Emprendedores & Empleo [expansion.com](#)
- 138 • El Foro Económico Mundial suspende a España en eficiencia del mercado laboral [eleconomista.es](#)
- 116 • Fallece un hombre en Lleida al caer por el balcón mientras intentaba colgar una 'estelada' [independentista](#) [eleconomista.es](#)
- 96 • JPMorgan pagará 13.000 millones de dólares de multa por mala praxis hipotecaria [eleconomista.es](#)
- 91 • Rubalcaba prepara el fin de Tomás Gómez como candidato en Madrid [eleconomista.es](#)
- 91 • Deutsche Bank cree que el modelo económico español se está "germanizando" [eleconomista.es](#)
- 84 • JPMorgan se enfrenta a una multa récord de 13.000 millones de dólares por la crisis 'subprime' [expansion.com](#)
- 80 • Zapatero a Ana Pastor, en 'El Objetivo': "No va a suceder una secesión en Cataluña, lo tengo clarísimo" - [Ecoteuve.es](#) [eleconomista.es](#)

### Los medios más mencionados (24h)