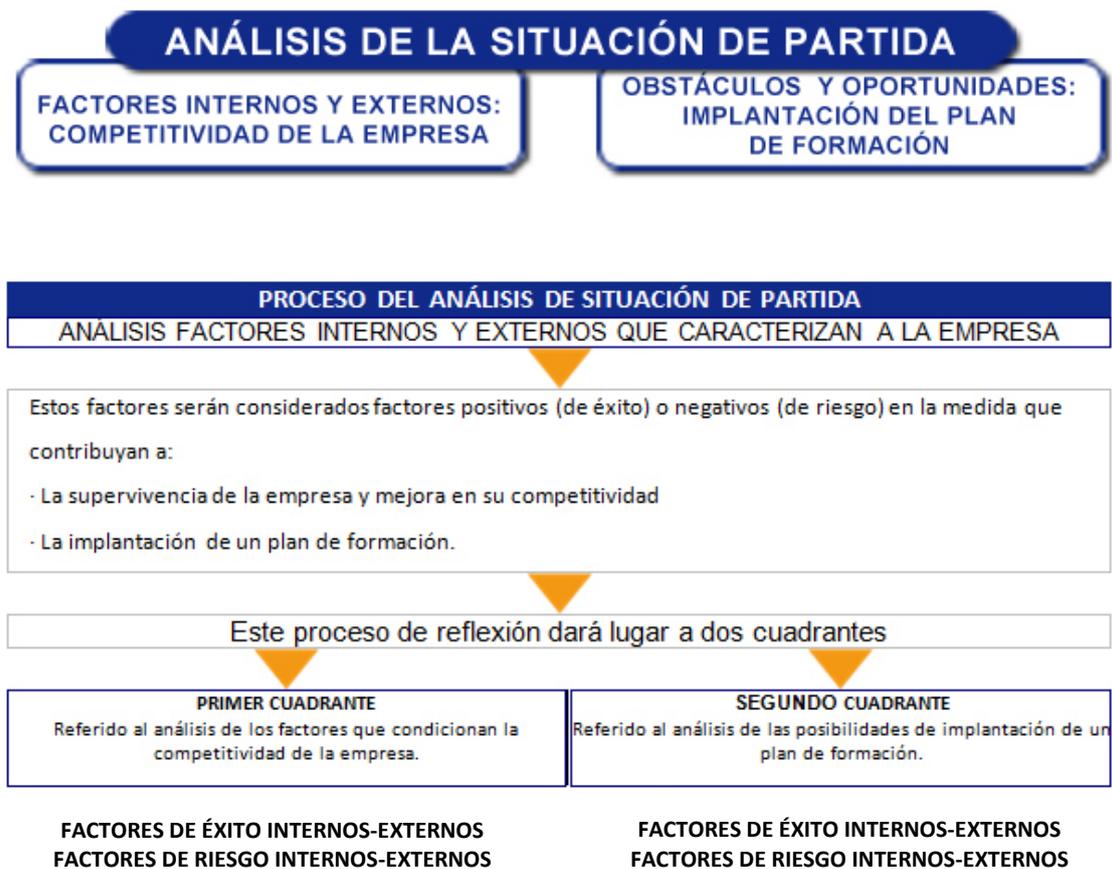


GESTIONA EL PLAN DE FORMACIÓN DE TU EMPRESA

PASO 1: Análisis de la situación de partida

El primer paso es realizar un diagnóstico de la situación de la empresa con relación a los retos (internos y externos) a los que se ha de enfrentar en el corto-medio plazo y los obstáculos o dificultades que se interponen para el desarrollo de un plan de formación.



PASO 2: Diseño del plan de formación

El siguiente paso será transformar las necesidades identificadas en formación que genere las competencias (capacidades) necesarias en la plantilla para solucionar los problemas detectados.



Identificación de las necesidades formativas

Diferencia entre cómo se desempeña el trabajo y cómo debería ser ese desempeño para ganar en eficacia y eficiencia.

CAUSAS		TIPOS
Carencias o disfunciones en la forma de realizar el trabajo		Carencias percibidas de manera directa por la propia observación
Previsión de cambios que se deberán afrontar para mantener y/o mejorar los niveles de producción y rentabilidad		Surgen del análisis de los cambios y retos a los que se enfrenta la empresa

Determinación de las competencias a desarrollar

Refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo de un trabajo efectivo y de calidad.

Las competencias señaladas establecerán el estándar de cualificación que se desea que posea la plantilla.



*Consulta PDF anexo: "Documentos de ayuda para la identificación de necesidades formativas y competencias a desarrollar".

Objetivos formativos

Metodología:

- Tomar como referencia los objetivos generales de la empresa.
- Partir de las necesidades de formación detectadas y preguntarse lo que sería capaz de hacer el trabajador sin esas carencias.
- Concretar las capacidades observables y medibles, detallando los resultados de la ejecución de dichas conductas.
- Formular los objetivos de la formación, según criterios de homogeneidad de las capacidades que reflejan la cualificación deseable.
- Ejemplo de proceso de determinación de objetivos de formación.
Los resultados de este proceso (objetivos de formación) harán referencia a las capacidades a desarrollar en la plantilla para alcanzar el nivel de cualificación deseado y afrontar los retos futuros.

Formulación objetivo formativo

NECESIDAD DE FORMACIÓN DETECTADA EN UNA EMPRESA
Rentabilizar tiempos de análisis estadísticos y generación de informes a través del uso eficaz de excel.
CAPACIDADES QUE SE DEBEN DESARROLLAR PARA SUPERAR LA NECESIDAD
El trabajador será capaz de...
<ul style="list-style-type: none">• Usar y aplicar plantillas y macros.• Aplicar, adecuadamente, fórmulas matemáticas y estadísticas.• Explotar datos estadísticos.• Generar gráficos y tablas.
OBJETIVO FORMATIVO
Dominar las funcionalidades de excel aplicadas al trabajo

PASO 3: Gestión e impartición de la formación

CONTENIDOS FORMATIVOS	¿Qué conocimientos teóricos y prácticos se deberían impartir para superar las necesidades detectadas y adquirir las capacidades señaladas?
POBLACIÓN DESTINATARIA	¿A qué trabajadores/as de la empresa interesaría más formar?
Nº DE PERSONAS	¿Cuántas personas serían destinatarias?
CRONOGRAMA	¿Qué periodo del año es el más conveniente para que la plantilla asista a las actividades formativas?
DURACIÓN	¿Qué duración máxima deberían tener los cursos según necesidades de producción, y de conciliar la vida profesional y personal de los/as trabajadores/as?
JORNADA	¿Qué horario sería el más adecuado?
MODALIDAD	¿Cuál sería la más adecuada teniendo en cuenta las características de sus plantillas?
LUGAR DE IMPARTICIÓN	¿Dónde sería más conveniente impartir la formación?



PASO 4: Evaluación de resultados

La evaluación pretende medir el grado de adecuación entre los objetivos formativos y los resultados obtenidos de la gestión e impartición de la formación.

En esta fase pretendemos evaluar:

1. El desarrollo del **plan de formación**.
2. Resultados de las **acciones formativas**.



En la evaluación intervienen varios indicadores, todos ellos se ven afectados por las diferencias en el desarrollo de la formación (modalidad, duración, colectivo...).



En función de nuestros objetivos, los indicadores elegidos para realizar este seguimiento serán de índole cuantitativo, (p. ej. nº de participantes formados, acciones formativas realizadas...) y cualitativos (elección de formadores, contenidos de las acciones..).

Indicadores elegidos para realizar el seguimiento:

	INDICADOR	OBJETIVO A CONSEGUIR	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	OBJETIVO CONSEGUIDO
CUANTITATIVAS					
CUALITATIVAS					

Indicadores para la medición de las acciones formativas:

- Satisfacción.
- Aprendizaje.
- Transferibilidad.
- Más adelante, podremos analizar la posibilidad de medir el retorno de la inversión (ROI).



PASO 5: Resultado final y seguimiento

