

# DETECCIÓN NECESIDADES FORMATIVAS

## DEFINICIÓN

Toda acción formativa que tenga pretensiones de éxito ha de ser programada con rigor: especificando aquello que se pretende conseguir, atendiendo a todos sus elementos y fases de realización, y valorando los resultados finales.



## QUÉ IMPLICA?

- Identificar el nivel actual de desarrollo competencial de la plantilla.
- Identificar las necesidades formativas, asociadas al nivel competencial detectado
- Definir las competencias clave necesarias para conseguir estos objetivos y prioridades.
- Analizar los ejes principales de la estrategia de la corporación e identificar objetivos y prioridades de la misma.
- **Definir un plan de formación dirigido a alcanzar el nivel competencial necesario para cumplir con los objetivos de la institución.**

## FASES DE TRABAJO

### 1 - RECOGIDA DE INFORMACIÓN

#### Objetivos:

1. Identificar estrategia y objetivos claves de la empresa.
2. Definir el nivel competencial necesario para conseguir los objetivos.
3. Identificar el nivel competencial actual de la plantilla.

#### Herramientas:

- Entrevistas personales del primer nivel jerárquico.
- Análisis documentación corporativa.
- Cuestionarios, evaluación de competencias: autoevaluación y evaluación 360°.
- Observación directa.
- Observación indirecta: sobre la prestación servicio.
- Entrevistas de contraste.

### 2 - ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

**Objetivos:** Analizar el nivel competencial actual y las necesidades formativas de la plantilla, referente a la información de la FASE 1.

**Herramientas:** Matriz resumen por competencias y niveles jerárquicos.

### 3 -DIAGNÓSTICO

**Objetivos:** Definir itinerarios formativos.

**Herramientas:** Plan de formación con la definición de las distintas acciones formativas para los diferentes colectivos.

Oficina central Barcelona:|

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

[info@grup-pitagora.com](mailto:info@grup-pitagora.com) • <http://www.grup-pitagora.com>

