

E - BOOK

Detectar necesidades de formación en tu empresa

Potencia tu crecimiento y mejora la productividad

 **INTERIMGROUP**
G l o b a l _ H R _ S o l u t i o n s

interimgrouphr.com

ÍNDICE

1. **Por qué** es necesaria la formación en la empresa
2. **Principios** básicos de la formación
3. Cómo **detectar** necesidades formativas en tu equipo
 - a. Liderazgo
 - b. Descripción de puestos de trabajo
 - c. Desempeño
 - d. **Compromiso laboral**: la herramienta que las engloba todas
4. **Conclusiones**

1.

¿Por qué es necesaria la formación en la empresa?

En la actualidad, las empresas se enfrentan a cambios del mercado cada vez más rápidos y desafiantes. Esos cambios están provocados por la constante evolución social y tecnológica del momento. Ante dichos cambios, el personal que forma nuestra empresa, considerado idóneo para su puesto en un momento determinado, puede dejar de serlo si no se toman las medidas adecuadas.

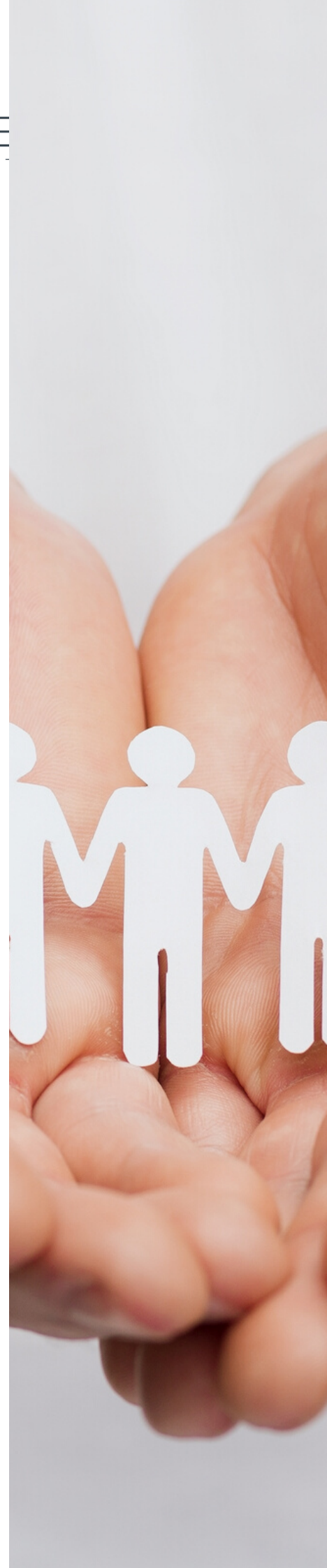
La formación es una de las herramientas clave para evitarlo. Para que nuestra empresa siga siendo competitiva, debemos actualizar nuestras metodologías de trabajo y nuestros sistemas de gestión; así como trabajar las habilidades de nuestros equipos y potenciar el liderazgo efectivo y ágil.

"Sólo hay algo más caro que formar a las personas y que se marchen. No formarlas y que se queden"

- Henry Ford -

Factores de cambio que hacen necesaria la formación en empresa:

- Desarrollo de nuevas tecnologías.
- Evolución de canales de comunicación corporativa
- Desarrollo de nuevas formas de producción y metodologías.
- Evolución de los medios de captación de talento.
- Cambios en factores económicos, políticos y sociales.
- Evolución de la percepción de marca y marca empleadora.
- Aparición de nuevas figuras corporativas / profesionales.



2.

Principios básicos de la formación

Para que la [formación en empresa](#) consiga sus objetivos y sea una herramienta realmente útil debemos saber diagnosticar y detectar las necesidades reales de la empresa y de los empleados, tanto a nivel individual, como de equipo. Para detectar esas necesidades y diseñar acciones y planes formativos a medida, deberemos tener en cuenta previamente los principios básicos sobre los que se rige la formación.



Principios pedagógicos

Los empleados deben participar en la detección de las necesidades de formación, para responder de manera efectiva a necesidades individuales reales, teniendo en cuenta los conocimientos previos en la materia impartida y realizando seguimiento.



Principios metodológicos

La participación activa y práctica de los alumnos en la formación da resultados más rápidos y efectivos a nivel de aprendizaje. Es esencial, por tanto, para conseguir los objetivos establecidos por las empresas en materia de innovación y adaptación al mercado.



Principios organizacionales

En la formación y su efectividad también tienen un papel importante el lugar, el ambiente y la duración de las acciones formativas implantadas. La empresa tendrá en cuenta estos factores para decidir qué formación impartir.



Principios culturales

La formación llevada a cabo en la empresa deberá ser coherente con la cultura empresarial de la misma. Deberá transmitir sus normas, su misión y sus valores. Así, los empleados entenderán por qué han de renovar competencias y habilidades.



3.

Cómo detectar necesidades formativas en tu equipo

Para que la formación consiga sus objetivos y sea una herramienta realmente útil debemos saber diagnosticar y detectar las necesidades reales de la empresa y de los empleados, tanto a nivel individual, como de equipo. Para detectar esas necesidades y diseñar acciones y planes formativos a medida, deberemos tener en cuenta previamente los principios básicos sobre los que se rige la formación.

A continuación desarrollaremos los **4 pasos** para detectar correctamente las necesidades de formación en nuestra empresa:

- 1 Análisis del liderazgo
- 2 Análisis de los puestos de trabajo
- 3 Análisis de desempeño
- 4 Análisis del compromiso laboral: una herramienta que las engloba todas

3.1. Liderazgo

El liderazgo es uno de los puntos clave que tenemos que analizar a la hora de detectar necesidades de formación en nuestros equipos.

Una perspectiva 360 del liderazgo en nuestra empresa nos puede arrojar ideas sobre las necesidades formativas en dos vertientes:

La primera, las necesidades de nuestros empleados. Los líderes trabajan codo con codo con sus equipos y saben detectar, muy a menudo, carencias en las competencias y habilidades de cada miembro o en el funcionamiento conjunto del equipo.



La segunda, la formación necesaria para nuestros líderes. Puede que ellos mismos hayan detectado carencias en su día a día que quieren suplir.

Pero su evaluación individual también nos dirá que piensa su equipo de ellos y podrá revelar puntos de mejora para su desarrollo.

A continuación enumeramos posibles **herramientas** para analizar el liderazgo de la organización y para recibir feedback de los líderes en cuanto a las necesidades formativas de sus equipos.

Análisis de procesos

Pide a tus líderes que hagan un análisis de los procesos y objetivos de su departamento. *¿Qué necesidades tiene su equipo para responder bien a esos procesos y alcanzar sus objetivos?*

Entrevista individual

Puedes realizar una entrevista con cada líder de equipo para conocer sus inquietudes y necesidades con respecto a las tareas que desempeñan. *¿En qué creen que su equipo necesita reforzar habilidades?*

Compromiso laboral

Un análisis del compromiso laboral de nuestros empleados nos ayudará a detectar necesidades formativas para equipos y líderes, **de un solo vistazo**, con una única encuesta de compromiso.

Clima laboral

Una encuesta de clima laboral nos dará datos para detectar posibles conflictos que se estén dando en el equipo. *¿Qué habilidades tiene que trabajar el equipo para mitigar esos conflictos?*

EL LÍDER EVALÚA | EL LÍDER ES EVALUADO

Estas cuatro herramientas te ayudarán a hacerte una idea de las necesidades formativas de tu empresa desde tres puntos de vista: el de los procesos, el de cada miembro del equipo y el de los datos, pero siempre sobre la base del líder y su liderazgo.

3.2. Descripción de Puestos de Trabajo

Desde el departamento de RRHH se debe realizar un análisis de los puestos de trabajo que hay en la organización. Revisar sus: roles, responsabilidades, objetivos, competencias, habilidades y recursos. La [Descripción de Puestos de Trabajo](#) será el documento que recoja toda esta información de manera clara.

Tener DPTs es esencial para el desarrollo de cada persona dentro de la empresa y para determinar su desempeño con respecto a su rol asignado. A continuación te contamos los pasos para crear DPTs efectivas en 5 pasos:

- 1 Enumerar** todos los departamentos y equipos que existen dentro de la compañía y determinar qué puestos pertenecen a cada uno de ellos.
- 2** De todos ellos, determinar cuáles son los puestos de trabajo que han de ser **descritos**.
- 3** Seleccionar el método de recogida de **información** que se va a utilizar. Es decir, si va a realizarse desde el propio departamento de RRHH de la empresa o si es necesario contratar a alguien externo.
- 4** Redactar un único documento que recoja toda la información recabada. Este documento ha de ser **accesible** y estar a disposición de los reclutadores siempre que necesiten encontrar nuevo talento.
- 5** Por último, poner la descripción de cada puesto al servicio de los trabajadores que lo ocupan, para **ayudarles** a entender mejor sus funciones y mejorar su productividad.

Si quieres conocer si tus DPTs se adecúan a la realidad de tus empleados, o si, por el contrario ellos sienten que no cuentan con las habilidades o los recursos necesarios para desempeñar un buen trabajo, la herramienta adecuada es la medición del compromiso.

La [Medición del Compromiso Laboral](#) te dará datos claros y reales de las necesidades de tus empleados para cumplir con las exigencias de su puesto.

3.3. Desempeño

Por último, deberemos analizar el rendimiento concreto de cada trabajador en el puesto que desempeña, con datos objetivos. Así, conoceremos qué aspectos se pueden mejorar a través de acciones formativas.

Esto se realiza mediante mecanismos de EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO en base a unos indicadores básicos:

- **Métricas de trabajo y gestión:** calidad del trabajo, eficacia al enfrentar retos, eficiencia en la realización de tareas y nivel de formación aplicada.
- **Métricas de estrategia:** cumplimiento de objetivos, percepción del cliente sobre nuestro servicio, alineamiento de logros con objetivos de la empresa.

Las tendencias actuales en la evaluación del desempeño son:

- 1 **Reconocimiento** del esfuerzo y el talento: cultura basada en el mérito.
- 2 Las personas primero: indicadores **cualitativos** antes que cuantitativos.
- 3 Procesos de mejora **continua**.
- 4 Trabajo en **equipo** y colaboraciones internas y externas.
- 5 **Transparencia** de las organizaciones para con los empleados.

La evaluación del desempeño es esencial para conocer la aportación y el potencial de nuestros equipos. En el caso de los líderes, hay también otra herramienta que puede darnos una evaluación detallada de su desempeño a ojos de sus equipos y esa es: la **Medición del Compromiso Laboral**. La cual detallaremos a continuación.

3.4. Compromiso laboral: una herramienta que las engloba todas

Aumentar el compromiso laboral o Engagement es uno de los grandes retos para las empresas hoy en día. Esto se debe a que el Compromiso laboral es una de las **tendencias** emergentes más relevantes del panorama actual de los RRHH.

El compromiso laboral es un concepto amplio que define cuan interesado está un empleado en las **tareas** que realiza. También define cuan comprometido está con la empresa, sus **valores** y sus objetivos.

Sin el compromiso de los empleados, las organizaciones no serán capaces de alcanzar los objetivos estratégicos que necesitan para mejorar su rendimiento (Seijets & Crim, 2006).

Cuando hacemos una **Medición del Compromiso**, utilizamos una serie de encuestas personalizables que nos indican:

- Si los **recursos**, formación y beneficios que está aportando la empresa a cada empleado son suficientes y adecuados.
- Si las expectativas que tiene cada empleado con respecto a su **puesto** se están cumpliendo.
- Si el **liderazgo** de cada equipo está siendo efectivo.

De momento ya vemos que es una herramienta que arroja datos sobre los tres apartados anteriores: liderazgo, adecuación de DPTs y desempeño.

Pero, además, la medición del desempeño, si se hace bien, nos puede devolver sugerencias concretas sobre formación específica para cada líder y cada equipo. Sin hacer entrevistas personales, informes adicionales o multitud de encuestas.

La **Medición del Compromiso laboral** se convierte así en la herramienta más eficaz para elaborar un **plan de formación a medida**, que además, tenga resultados. Esto es, si hacemos una medición antes y después de ejecutar el plan de formación, sabremos si los indicadores han mejorado gracias a él.

4.

Conclusión

Si optamos por realizar análisis individualizados del liderazgo, de los puestos de trabajo y del desempeño, deberemos recopilar los datos de cada uno en un único documento. A partir de ahí, sacaremos conclusiones para realizar un plan de formación útil para nuestra empresa y nuestros empleados.

Sin embargo, si optamos por realizar una **medición del compromiso laboral** en la empresa, el mismo informe de la medición nos dará un listado concreto de la formación necesaria para mejorar cada indicador.

El **resultado de una Medición de Compromiso** nos dará:

- Un lista concreta de la formación del equipo
- Un listado concreto de la formación de los líderes

Optes por la opción que optes, hay una cosa clara, la formación es necesaria y esencial para el crecimiento de tu empresa. Si aún no crees, estos son los **síntomas que te están diciendo que NECESITAS formación** en tu empresa:

- El personal no se adapta a las nuevas herramientas o métodos de trabajo
- Alto índice de rotación de personal en determinados departamentos
- Índice de desempeño bajo para determinados empleados o departamentos
- Novedades legislativas que necesitan implantarse en la empresa a través de formación a los empleados
- Conocimientos y experiencia de la plantilla no alineados con los objetivos a largo plazo de la empresa

"La formación es el motor de desarrollo de las personas, las empresas y las sociedades."
- INTERIM GROUP -

BIBLIOGRAFÍA

- <https://interimgrouphr.com/interim-group/formacion-empresas-todo/>
- <https://interimgrouphr.com/articulos/engagement-laboral/>
- <https://interimgrouphr.com/blog/engagement-laboral/medir-compromiso-laboral/>
- <https://interimgrouphr.com/interim-group/engagement-laboral-todo/>
- <https://www.isotools.org/2015/09/14/principales-indicadores-de-evaluacion-del-desempeno/>
- <https://retos-directivos.eae.es/evaluacion-del-desempeno-evaluacion-del-desempeno-por-donde-empiezo-por-donde-empiezo/>
- https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Indicadores_estrategicos_e_indicadores_de_gestion
- <https://www.unniun.com/deteccion-de-necesidades-de-formacion-en-la-empresa-margarita-pato-damel-master-en-direccion-y-gestion-de-recursos-humanos/>
- <https://www.bizneo.com/blog/plan-de-capacitacion-de-personal/>
- <https://www.pimealdia.org/es/com-realitzar-una-correcte-deteccio-de-necessitats-formatives-a-lempresa/>

¿Aún no sabes cómo plantear la formación de tu empresa?

INTERIM GROUP cuenta con un departamento experto en formación a medida y en medición del Compromiso Laboral

[PIDE UNA CONSULTA GRATUITA](#)