

ANÁLISIS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (ADNF)

El ADNF tiene como objetivo principal el estudio de las necesidades formativas que muestra el personal, de modo que la formación realizada repercuta directamente en la competitividad y en el retorno de la inversión de la empresa.

El proceso de detección de las necesidades de formación se obtiene por la diferencia entre los requerimientos de formación, es decir los conocimientos, habilidades y actitudes (las competencias) que necesita la empresa u organización de que se trate y los que realmente tiene el personal de la misma.

A esto hay que añadir el potencial de desarrollo de estas personas para aumentar sus posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

¿Cómo se realiza un ADNF?

Existen diversas herramientas para realizarlo, que se pueden utilizar por separado, o de manera conjunta, dependiendo de las circunstancias.

Desde SANROMAN, el proceso del ADNF se plantea en diferentes etapas, dependiendo de las características y necesidades de cada empresa.

El proceso estándar es el siguiente, aunque puede ser modificado e incluso realizado en su modalidad a distancia:

1ª Etapa. Entrevista con el Responsable de Formación.

Objetivos:

- Conocer la Política de Formación y de RRHH de la empresa.
- Examinar los planes formativos de los 2 últimos años y sus evaluaciones.

2ª etapa. Definición de fuentes de información.

Objetivos:

- Examinar la descripción de puestos de la empresa y los documentos de gestión por competencias.
- Determinar qué instrumentos utilizar para la recogida de información.
- Elaborar un cronograma adecuado a las actividades cotidianas de la empresa.

3ª etapa. Recogida de información.

Objetivos:

- Elaboración y aplicación de cuestionarios a los trabajadores.

4ª etapa. Análisis de resultados y propuesta de mejora.

Objetivos:

- Elaborar conclusiones del análisis
- Establecer posibles acciones de mejora del nivel formativo de los trabajadores, a nivel empresarial y en la propia gestión del desempeño y el plan de carrera de cada empleado.

5ª etapa. Plan de Formación Interno.

Objetivos:

- Establecimiento del índice de satisfacción del cliente interno.