

Formación de Formadores

Virginia Perez-Sostoa e Itziar Rekalde



Imagen: Autoría propia

Tema 2: Planificación y análisis para el diseño de propuestas formativas

- 2.1 Análisis del contexto de formación
- **2.2. Análisis y detección de necesidades formativas**
- 2.3. Planificación de las propuestas formativas

Tema 2.

2.2.- Análisis y detección de necesidades formativas

2.2.1. Tipos de necesidades

2.2.2 Fuentes para la detección

2.2.3 Instrumentos para la detección

2.2.4 Niveles de selección

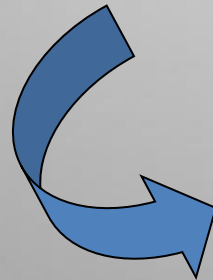
Fuente: Navío, A. y Tejada, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid: Thomson

“El análisis y/o detección de necesidades es un proceso sistemático de recogida de información (...). Frente a esta información, debidamente sistematizada y contrastada, emitimos un juicio de valor; es decir, decidimos qué necesidades existen en un determinado contexto o para una determinada persona o colectivo. Una vez que estas necesidades están identificadas, las priorizamos con el fin de tomar decisiones: elaborar un plan o un programa de formación o incluso una acción concreta de formación. Paralelamente, las decisiones a tomar pueden ser no formativas: reorganizar el proceso de trabajo, reestructurar un sector productivo, asignar nuevas responsabilidades, adquirir una nueva herramienta de trabajo, etc.”

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 80-81)

- Font y Imbernon (2002), el proceso de detección y análisis de necesidades formativas es muy importante en la planificación de la formación.
- Witkin y Altschuld (1995), deficiencias en el análisis de necesidades:
 - Confusión de necesidad con otros conceptos: deseos, intereses, opiniones...
 - Recopilar la información con un único instrumento
 - Confundir tipos y niveles de necesidades

Para
evitarlo



- *Delimitar* el concepto de necesidad
- Utilizar diferentes fuentes de información
- Utilizar diferentes herramientas
- Establecer prioridades
- Tomar decisiones



2. Planificación y análisis para el diseño de propuestas formativas

2.2. Análisis y detección de necesidades formativas

2.2.1 Tipos de necesidades

• Gairín (1996), clasifican las aportaciones sobre el concepto de necesidad en:

• Enfoque “relacional”:

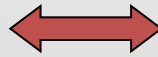
• Enfoque “polivalente”:

Lo que es y lo que debe ser (ideal y real)
Relacionada con conceptos como problema, interés, demanda, motivación...

• Font e Imbernón (2002), agrupan las definiciones en dos bloques:

• Necesidad como carencia

• Necesidad como problema



“La necesidad es una discrepancia o desfase entre lo que es lo actual o el estado presente de las cosas en un determinado contexto o para un determinado grupo, y lo que debería ser , o lo futuro, o el estado deseado de las cosas en un determinado contexto o para un determinado grupo de personas.

“La necesidad se equipara a conceptos tan variados como problema, interés, demanda, motivación, etc. Ello supone atender a la perspectiva participativa mediante la cual las personas formulan abiertamente sus necesidades con el fin de que , colectivamente, pueda decidirse su pertinencia en un contexto más o menos amplio”.



2. Planificación y análisis para el diseño de propuestas formativas

2.2. Análisis y detección de necesidades formativas

2.2.1 Tipos de necesidades

“La demanda de un curso específico para adquirir conocimientos complementarios en el puesto de trabajo puede ser la expresión de una necesidad, por ejemplo, de promoción o de incremento de ingresos. Podemos, por tanto, ofrecer una solución formativa cuando la necesidad no lo es. Para indagar en si lo expresado esconde necesidades percibidas será preciso consultar a diferentes fuentes de información, aplicando diferentes instrumentos para evaluar la necesidad; es decir, observando la realidad desde diferentes puntos de vista”

AUTORES	NECESIDADES
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidades normativas ○ Expresadas ○ Percibidas (sent.) ○ Comparativas
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nec. real ○ Nec. sentida ○ Nec. potencial

- **Necesidad Normativa:** Son las necesidades del sistema o exigencias normativas
- **Nec. Expresada:** Coincidente con lo manifestado. asociada con la demanda.
- **Nec. percibida:** Basada en la percepción de las personas sobre una determinada carencia.
- **Nec. comparativa:** Resultado de la comparación entre diversas situaciones o grupos.

“Asumir la calidad en los procesos de trabajo como un contenido básico en los programas de formación inicial puede deberse a una necesidad comparativa. Así, puesto que es un contenido presente en todos los programas de formación continua, por comparación podemos trasladarlos a la formación inicial al quedar manifestada la necesidad que a partir del momento será una necesidad expresada o incluso normativa.”

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).



2. Planificación y análisis para el diseño de propuestas formativas
 2.2. Análisis y detección de necesidades formativas
 2.2.1 Tipos de necesidades

AUTORES	NECESIDADES
Bradshaw (1972) Gairín (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nec. normativa ○ Nec. percibida ○ Nec. expresada ○ Nec. comparativa
Berger (1995)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nec. real ○ Nec. sentida ○ Nec. potencial

Pone el énfasis en el impacto que tienen las nec. en las personas o en la sociedad.

- Necesidad real: Las que el individuo o la sociedad pueden sentir.
- Necesidad sentida: Equiparable a la percibida. Resonancia que las necesidades tienen en la persona.
- Necesidad potencial: Prospectiva. (plantear el futuro que puede plantearse en nuestro contexto).

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).



2. Planificación y análisis para el diseño de propuestas formativas

2.2. Análisis y detección de necesidades formativas

2.2.2 Fuentes para la detección

Witkin y Altschuld (1995) fuentes de información. Personas* que nos informan sobre sus necesidades o las de otras personas:

- Primer nivel de necesidad: personas para las que se plantea el proceso de análisis y detección.

“(...) los participantes reales en una acción formativa o los participantes potenciales sobre los que vamos a articular la futura acción formativa.”

- Segundo nivel de necesidad: Personas que tienen alguna relación con las del primer nivel porque les aportan información, formación, algún servicio... **condicionan la tarea**

“(...) los formadores, programadores, evaluadores, etc., son los que proveen un servicio a las personas del primer nivel y condicionan su tarea.”

- Tercer nivel de necesidad; recursos del sistema; tecnología, programas, procedimientos ...fuentes de información complementarias a las personas que indican las nec. desde el contexto social o desde la organizació.

“(...) los programas formativos de años anteriores, las exigencias de la normativa laboral o de la empresa, los procedimientos de trabajo, etc.”

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).

Criterios para elegir herramientas:

- ✚ Naturaleza de lo que queremos investigar (comportamiento, opiniones, expectativas)
- ✚ Plazos
- ✚ Recursos
- ✚ Formación del personal que aplicará las técnicas

OBSERVACIÓN

ENCUESTA

TÉCNICAS GRUPALES

BIOGRAFÍAS

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS




TÉCNICAS DE EXPRESIÓN

Tipos de observación

- Respecto de la relación entre el observador y el sujeto:
 - Observación no participativa
 - Observación participativa
- Respecto del grado de sistematización y elaboración de la observación:
 - Observación no estructurada
 - Observación estructurada

OBSERVACIÓN

Herramientas

- Registro de anécdotas 
- Lista de control 
- Escalas de estimación (numéricas, gráficas y descriptivas) 
- Notas de campo



CUESTIONARIOS

Preparación

- Determinar el número de preguntas
- Redacción precisa
- Usar preguntas parecidas
- Tener en cuenta los aspectos formales
- Textos anexos como ayuda

Estructura

- Datos de control
- Presentación
- Instrucciones para responder
- Preguntas introductorias
- Organización de las preguntas por temas

Clases

■ Abiertos

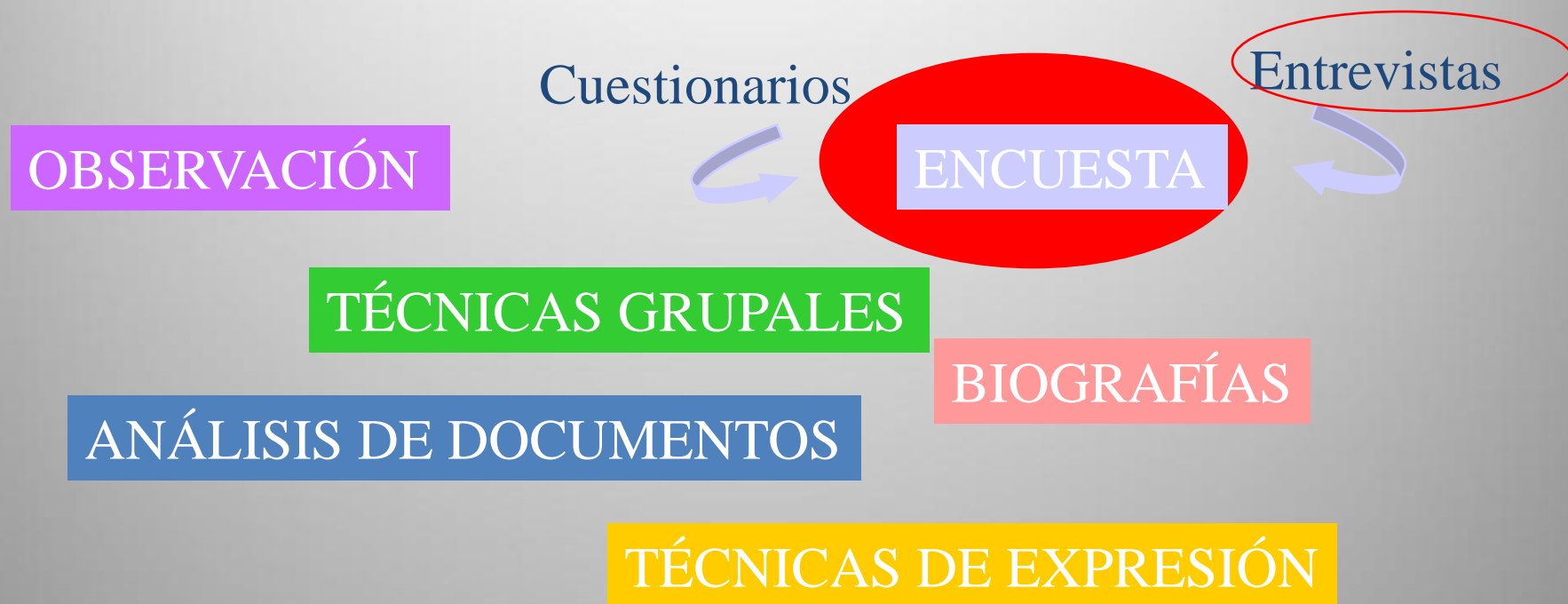
- ¿Cuándo utilizarlos? Al inicio de una investigación
- ¿Limitaciones? Complejidad

■ Cerrados

- ¿Cuándo? Para entrevistar a muchas personas
- Ventajas: Facilita el trabajo
- Limitaciones: Laboriosos de preparar / conocer bien el problema ¿? / limitan las respuestas
- Clases: Dicotómicos, listas de respuestas, listas para ordenar,...

■ Semi cerrados

- Añadiendo “*otros...*” a la lista de respuestas de una pregunta cerrada



ENTREVISTAS

Tipos de entrevistas

■ Según la estructura:

- Estructuradas / dirigidas / estandarizadas / presecuencializadas
- Semiestructuradas / estandarizadas y no presecuencializadas
- No estructuradas / informales / libres / de profundización / no dirigidas (bola de nieve)

■ Según los participantes

- Individuales
- Colectivas
- Colegiadas
- Periódicas

Condiciones

- Empatía / generar confianza
- Curiosidad
- Naturalidad

Tipos de preguntas

- Experienciales
- Valorativas
- Emocionales
- Cognitivas,... Mantener el tono

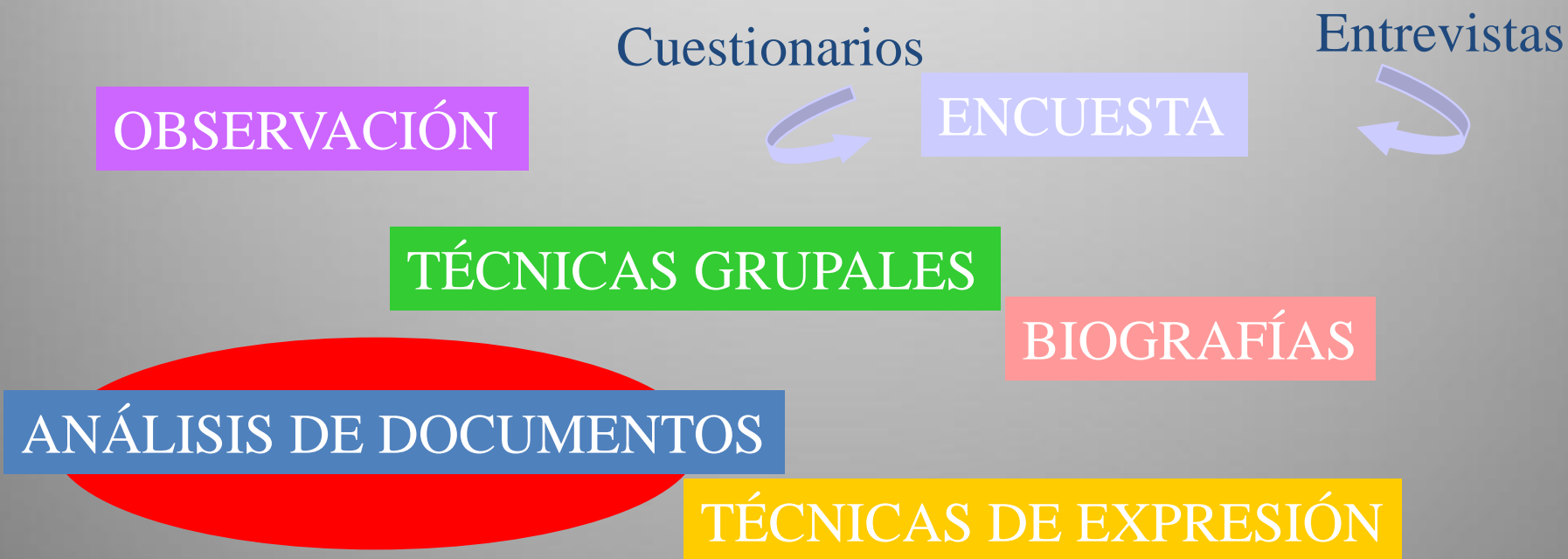
Preparación y consejos

■ Preparación:

- Definir el tipo de información / definir la estructura de las preguntas / definir la duración / elegir el entorno / definir el estilo de comunicación

■ Consejos:

- Las preguntas fáciles al principio / proporcionar un guión / vigilar los silencios / decir el objetivo de la entrevista / no implicarse / grabar y tomar notas según la situación / no olvidar la fecha y el contexto,...



Tipos de documentos

- En función de su inmediatez:
 - Fuentes de primer nivel y primera mano
 - Fuentes de segundo nivel
- En función del formato y el contenido:
 - Documentos oficiales
 - Documentos gráficos
 - Publicaciones
 - Documentos cifrados
 - Documentos audiovisuales
 - Documentación personal

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Pasos para el análisis de documentos

- Encuadrar el documento en su contexto
- Análisis inicial
- Categorización
- Interpretación de las categorías y relaciones entre ellas



BIOGRAFÍAS

- En antropología
- Experiencia vital
- En educación:

Para analizar la historia profesional:
Influencia en las actitudes,
en los sentimientos,...
condicionamientos

TÉCNICAS GRUPALES

Para dinamizar grupos

Técnica para generar y recoger información

Ejemplos:

- Philips 66
- Lluvia de ideas
- Juegos de rol
- Discusión dirigida
- *Fotoproblema mural*
- Análisis de casos,...

TÉCNICAS DE EXPRESIÓN

Utilizar técnicas plásticas para expresar sugerencias, opiniones,.....

Expresión plástica

Expresión dramática

Utilizar mimo, teatro,... para expresar sugerencias, opiniones,...

- Para garantizar la fiabilidad de la información es preciso **TRIANGULAR** las fuentes de información y las herramientas



Triangulación para captar la complejidad de la realidad

La triangulación también facilita la síntesis y el contraste de la información.

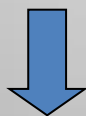
- Fijar prioridades entre las necesidades formativas:
 - Establecer criterios unificados y consensuados
 - No podremos satisfacer todas las necesidades a la vez. ¿Por qué? Porque algunas son urgentes, otras a más largo plazo...

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).

- Fijar prioridades entre las necesidades formativas:
 - Establecer criterios unificados y consensuados
 - No podremos satisfacer todas las necesidades a la vez. ¿Por qué? Porque algunas son urgentes, otras a más largo plazo...



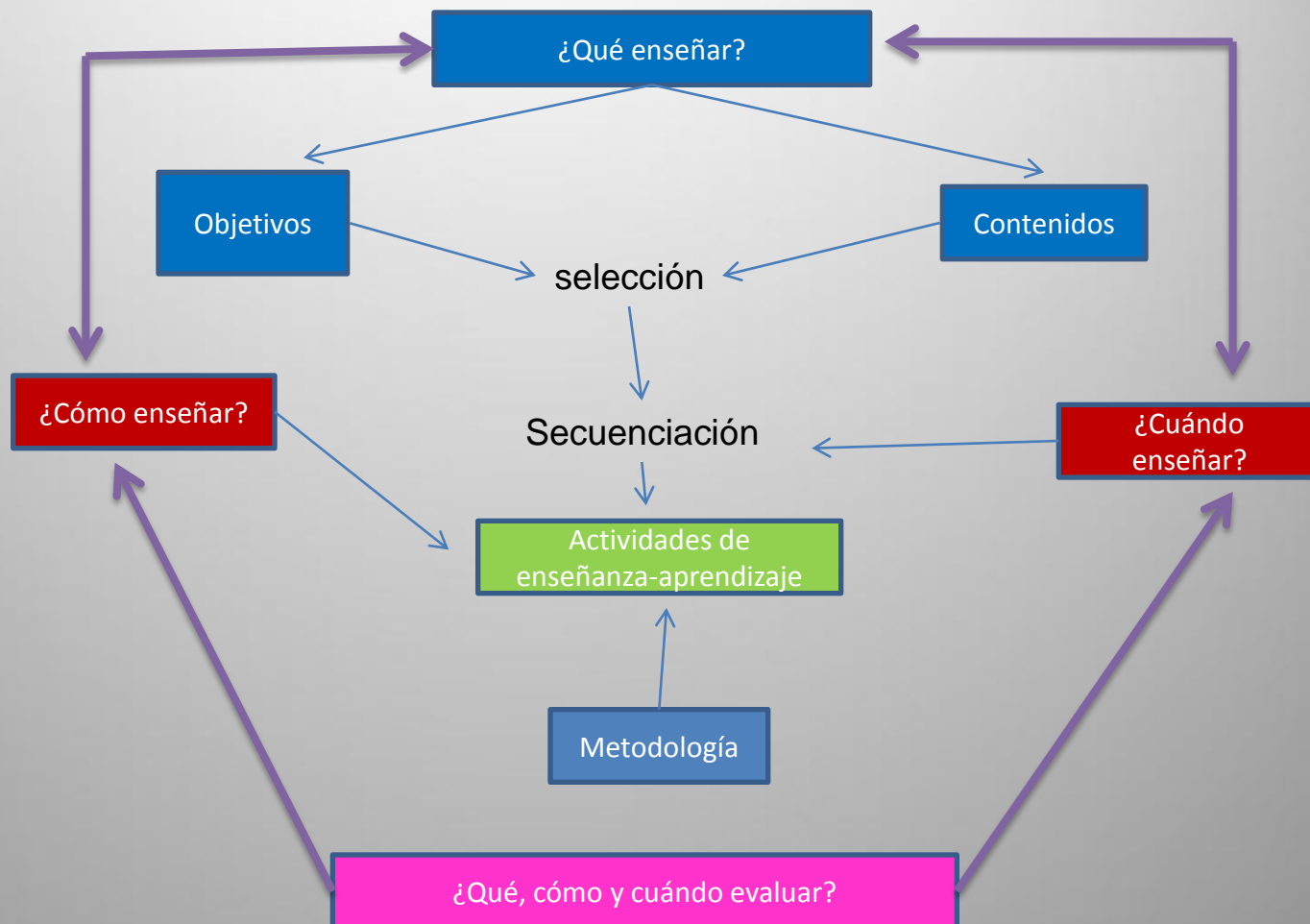
• **TOMA DE DECISIONES**



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Finalización del necesario proceso de evaluación

Navío, A., Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).



Ferrandez, 1996 eta 1997. Navío, A. Análisis y detección de necesidades. TEJADA, J. (Coord.) (2007). *Formación de formadores*. Madrid, Thomson, 85).