



Facultad de Ciencias de la Educación

Trabajo de
Fin de Máster

Estudio documental
de los modelos e
instrumentos de
detección de
Necesidades
Formativas

Autor: Fernando García González

Tutora: Margarita Valcarce Fernández

Máster Universitario en Procesos de Formación

Junio 2018

Estudio documental de los modelos e
instrumentos de detección de
Necesidades Formativas

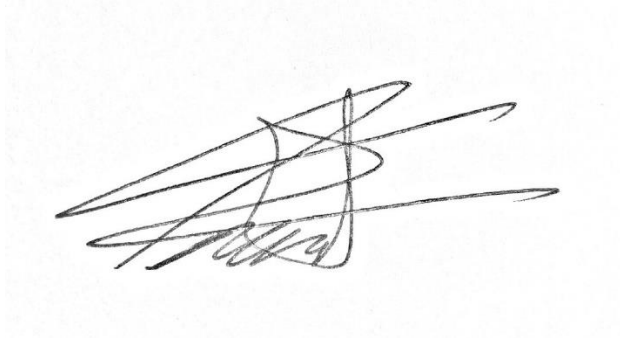
Estudo documental dos modelos e
instrumentos de detección de
Necesidades Formativas

Documentary study of the models and
instruments for the detection of
Formative Needs

Compromiso de cumplimiento

Yo, Fernando García González, declaro que mi trabajo cumple íntegramente con los requerimientos de la Ley de Propiedad Intelectual y de la Ley de Protección de Datos.

Santiago de Compostela, 19 de junio de 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fernando García González', is centered on the page. The signature is stylized with several overlapping loops and horizontal strokes.

Fdo: Fernando García González

Hoja de autorización

Trabajo final de máster presentado en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Santiago de Compostela para la obtención del máster universitario en procesos de formación y que cuenta con la autorización y dirección de Margarita Valcarce Fernández para su presentación y defensa.

Santiago de Compostela, 19 de junio de 2018

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Valcarce', with a long horizontal stroke extending to the right.

Fdo. Margarita Valcarce Fernández

Resumen

Este trabajo se ha centrado en una fase esencial dentro de los procesos de formación, que es la detección de necesidades formativas. Su importancia viene dada porque la detección de necesidades permite que la formación se adapte a la realidad, erigiéndose así como un garante de la utilidad y sentido de la formación.

El objetivo principal del mismo ha sido estudiar y analizar la documentación científica y técnica al respecto de esta temática, para concretar qué modelos e instrumentos existen, así como su evolución y desarrollo, para poder extraer conclusiones en torno a los más adecuados para llevar a cabo el proceso de detección de necesidades formativas.

Para ello, se ha dividido en dos partes: la primera de ellas sobre aspectos conceptuales y teóricos relacionados con el tema de estudio, y una segunda sobre la metodología utilizada para realizar el análisis de los resultados obtenidos.

La principal conclusión del trabajo es que existe una gran disparidad y una falta de consenso en todos los aspectos que rodean la detección de necesidades, desde la propia definición hasta los modelos e instrumentos a utilizar.

Palabras clave: necesidades formativas, detección de necesidades, análisis documental, procesos formativos, modelos de detección.

Resumo

Este traballo centrouse nunha fase esencial dentro dos procesos de formación, que é a detección das necesidades formativas. A súa importancia nace de que a detección de necesidades permite que a formación se adapte á realidade, erixíndose así como garante da utilidade e do sentido da formación.

O principal obxectivo do mesmo foi estudar e analizar a documentación científica e técnica ao respecto desta temática, para concretar que modelos e instrumentos existen, así como a súa evolución e desenvolvemento, para poder extraer conclusións en torno aos máis adecuados para levar a cabo o proceso de detección de necesidades.

Para iso, dividiuse en dúas partes: a primeira delas inclúe aspectos conceptuais e teóricos relacionados co tema de estudo, e a segunda que trata sobre a metodoloxía utilizada para realizar a análise dos resultados obtidos.

A principal conclusión do traballo é que existe unha gran disparidade e unha falta de consenso en todos os aspectos que rodean a detección de necesidades, dende a propia definición ata os modelos e instrumentos a utilizar.

Palabras chave: necesidades formativas, detección de necesidades, análise documental, procesos formativos, modelos de detección.

Abstract

This work has focused on an essential phase within the training processes, which is the detection of training needs. This importance is given because the detection of needs allows training to adapt to reality, thus establishing itself as a guarantor of the usefulness and meaning of training.

The main objective of this work has been to study and analyze the scientific and technical documentation on this subject, to specify what models and instruments exist, as well as their evolution and development, to be able to draw conclusions about the most appropriate to carry the process of detection of training needs.

To do this, this work has been divided into two parts: the first of them on conceptual and theoretical aspects related to the subject of study, and a second on the methodology used to perform the analysis of the results obtained.

The main conclusion of the work is that there is a great disparity and a lack of consensus in all aspects surrounding the detection of needs, from the definition itself to the models and instruments to be used.

Keywords: training needs, detection of needs, documentary analysis, training processes, detection models.

Índice

| | |
|---|-----------|
| Introducción y Objetivos..... | 14 |
| Fundamentación teórica y conceptual..... | 16 |
| Capítulo 1 - Procesos formativos | 16 |
| 1.1 Introducción | 16 |
| 1.2 Diferencia entre formación y educación | 17 |
| 1.3 Formación para el empleo en España..... | 18 |
| 1.4 Formación ocupacional..... | 19 |
| 1.4.1 Formación de Oferta | 20 |
| 1.4.2 Formación en alternancia con el empleo..... | 21 |
| 1.4.3 Acciones de apoyo y acompañamiento | 22 |
| 1.5 Formación en la empresa: características e importancia..... | 22 |
| 1.5.1 Formación de demanda | 23 |
| 1.5.2 Importancia de la formación..... | 24 |
| Capítulo 2 - Estudio documental | 25 |
| 2.1 Introducción | 25 |
| 2.2 Definición..... | 26 |
| 2.3 Utilidad y aplicaciones | 28 |
| 2.4 Problemática..... | 28 |
| 2.5 Etapas del estudio documental | 29 |
| 2.5.1 Planteamiento del problema | 29 |
| 2.5.2 Definiciones previas | 30 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.5.3 | Búsqueda y clasificación..... | 33 |
| 2.5.4 | Análisis y redacción | 34 |
| Capítulo 3 - Necesidades formativas..... | | 35 |
| 3.1 | Introducción | 35 |
| 3.2 | Definición de Necesidades Formativas | 36 |
| 3.3 | Tipología..... | 39 |
| 3.4 | Detección de NNFF: definición e importancia | 42 |
| 3.4.1 | Características e importancia | 43 |
| 3.4.2 | Momento de realización..... | 44 |
| 3.5 | Proceso de detección | 44 |
| 3.5.1 | Fase preparatoria..... | 45 |
| 3.5.2 | Fase exploratoria | 46 |
| 3.5.3 | Fase analítica..... | 46 |
| 3.5.4 | Fase de resultados | 46 |
| 3.5.5 | Fase evaluativa..... | 47 |
| Desarrollo del trabajo..... | | 47 |
| Capítulo 4 - Metodología..... | | 47 |
| 4.1 | Introducción | 47 |
| 4.2 | Justificación de la elección..... | 47 |
| 4.3 | Etapas | 48 |
| 4.3.1 | Planteamiento del problema | 48 |
| 4.3.2 | Definiciones previas | 48 |
| 4.3.3 | Búsqueda y clasificación..... | 50 |
| 4.3.4 | Análisis y redacción | 52 |

| | |
|--|-----------|
| Capítulo 5 - Resultados obtenidos | 53 |
| 5.1 Introducción | 53 |
| 5.2 Clasificación..... | 53 |
| 5.3 Formación y NNFF..... | 57 |
| 5.4 Detección de NNFF | 59 |
| 5.5 Modelos teóricos de detección..... | 60 |
| 5.5.1 Modelos analizados | 60 |
| 5.5.2 Conclusiones..... | 66 |
| 5.6 Instrumentos | 67 |
| 5.6.1 Recomendaciones y conclusiones | 69 |
| 5.7 Conclusiones | 70 |
| Conclusiones y Discusión | 71 |
| Capítulo 6 - Conclusiones, recomendaciones y líneas futuras de investigación | 71 |
| Referencias bibliográficas | 75 |

Índice de abreviaturas

CNCP: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FUNDAE: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

NNFF: Necesidades Formativas

RRHH: Recursos Humanos

SDP: Servicio de Desarrollo Profesional

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

SS: Seguridad Social

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| TABLA 1. MODELO DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTOS PRÁCTICOS | 51 |
| TABLA 2. MODELO DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTOS TEÓRICOS..... | 51 |
| TABLA 3. MODELO DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS..... | 52 |
| TABLA 4. CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTOS PRÁCTICOS | 54 |
| TABLA 5. CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTOS TEÓRICOS | 55 |
| TABLA 6. CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS..... | 56 |
| TABLA 7. CLASIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS | 68 |

Índice de imágenes

| | |
|--|----|
| IMAGEN 1. COMPETENCIAS Y NNFF..... | 38 |
| IMAGEN 2. TIPOLOGÍA DE NECESIDADES DE BRADSHAW | 40 |
| IMAGEN 3. PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES | 45 |

Introducción y Objetivos

Un proceso de formación no está completo sin la detección de las necesidades formativas (NNFF). Para llevar a cabo esta parte del proceso y estudiar la realidad existen diferentes modelos teóricos y buenas prácticas (no nos referiremos a ellas en este trabajo) de detección de necesidades formativas, así como instrumentos con los que llevar a cabo esta detección.

La formación se hace imprescindible hoy en día debido a los continuos cambios a los que se enfrentan las organizaciones, tanto a nivel social, como tecnológico o económico, que hacen que sea necesario formar constantemente a las personas para que se puedan enfrentar a los retos que vayan surgiendo (Servicio de Desarrollo Profesional, 2008).

La detección de necesidades formativas tiene una importancia capital debido a que debe ser el primer paso ante la planificación de un proceso formativo, para asegurarse de que el mismo responda a las necesidades formativas reales que tenga la organización (Escamilla, 2006).

Antes de exponer los objetivos y continuar con el trabajo, es preciso clarificar que se entiende por método, modelo e instrumento, ya que tienen una gran importancia en el desarrollo de este:

- Método: el método de detección de necesidades es el proceso en sí, es decir, la forma en la que se ejecuta y lleva a cabo el proceso. El método a su vez viene dado por el modelo teórico elegido por la persona encargada de realizar la detección.
- Modelo teórico: es el conjunto de fases, instrumentos y concepciones que sirven para guiar a la persona encargada durante el desarrollo del proceso de detección.
- Instrumento: los instrumentos son aquellas herramientas que sirven para recopilar información, en este caso, con el objetivo de poder detectar las NNFF.

Por todo esto, el objetivo general de este trabajo es el análisis de la documentación científica y técnica en torno a los procesos de detección de necesidades formativas. Con esto se pretende poder concluir sobre qué modelos e instrumentos de detección existen, cuál ha sido su evolución y como son estos, para poder así extraer conclusiones en torno a los más adecuados para realizar el proceso de detección de necesidades.

Los objetivos específicos del trabajo, y que nacen del objetivo general antes mencionado, son los siguientes:

- Estudiar las definiciones de las NNFF y del proceso de detección de necesidades.
- Determinar que modelos teóricos existen y cuáles son los más utilizados.
- Estudiar los diferentes instrumentos y concluir sobre cuáles se utilizan más y sus razones.
- Observar y analizar la evolución de los procesos de detección, así como de los modelos e instrumentos.

Para alcanzar este objetivo, se ha realizado un análisis documental de 15 artículos, tesis y guías técnicas. Esta información ha sido extraída de diversas fuentes, tales como MINERVA o Google Scholar. A partir de los datos extraídos de esta documentación, se ha realizado un análisis de contenido, para poder concluir sobre cuáles son los modelos e instrumentos que se utilizan, así como sus características.

Este trabajo se estructura en 6 capítulos diferentes. Tras esta introducción, en el Capítulo 1 se define la formación, tanto ocupacional como en la empresa, así como su importancia y sus principales características.

En el Capítulo 2 se define el análisis documental y se explican sus fases y su utilidad. Posteriormente en el Capítulo 3 se analiza el concepto de NNFF, sus tipologías e importancia y se define y explica que se entiende por un proceso de detección de necesidades.

En el Capítulo 4 se explica cómo se ha llevado a cabo el estudio documental, basándose en todo lo expuesto en el segundo capítulo, e incluyendo todas las etapas que se han

realizado. El Capítulo 5 presenta los resultados obtenidos, así como los análisis en cuanto a los modelos e instrumentos de detección encontrados.

El Capítulo 6 comprende las conclusiones principales del estudio, así como las recomendaciones, limitaciones y futuras líneas de investigación en el ámbito de la detección de necesidades formativas. Finalmente, se incluye un compendio de las referencias bibliográficas utilizadas en el trabajo.

Fundamentación teórica y conceptual

Capítulo 1 - Procesos formativos

1.1 Introducción

La sociedad actual se encuentra inmersa en un período de cambios profundos y acelerados en diversos ámbitos: cultural, tecnológico, laboral, científico y social (Mas, 2007). Dichos cambios afectan directamente a la educación y a la formación, implicando que: “educarse hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del cambio y a su velocidad, cifrado en nuevas claves de concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales...” (Tejada, 2002, p.30). Es por ello por lo que la formación juega hoy un papel muy importante como garante de la adaptación de las personas a las necesidades que surgen de estos cambios (Mas, 2007).

La definición de la formación es una cuestión en debate, ya que no existe un acuerdo general entre los investigadores sobre cuál es la más certera. Para el ámbito de este trabajo, la definición más adecuada podría ser la siguiente: “Entenderemos formación como parte de la educación permanente del individuo, un proceso en continua actualización, planificado y estructurado que por medios diversos busca la evolución de los conocimientos, técnicas o destrezas y actitudes de las personas.” (Lorenzo, 2012, p.34).

El objetivo principal de este capítulo es definir la formación para el empleo y sus diferentes tipos, para lo cual primero se va a definir la formación y su diferencia con la educación, para posteriormente analizar los diferentes tipos de formación para el empleo, así como sus características e importancia.

1.2 Diferencia entre formación y educación

Según la Real Academia de la Lengua, la formación es “la acción y efecto de formar o formarse”, mientras que la educación es “la acción y efecto de educar” o “la crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y los jóvenes” (Real Academia Española, 2017). Esta diferencia en las definiciones ya deja entrever que los términos no son sinónimos, aunque se encuentran en un terreno común.

La educación es definida por Lorenzo (2012) como aquel proceso encaminado a “desarrollar o perfeccionar diferentes facultades, tanto intelectuales como morales, del niño o del joven mediante la utilización y enseñanza de preceptos, ejercicios, ejemplos, etc.” (p.30). Es decir, el término educación se suele utilizar para referirse al conjunto de las enseñanzas regladas del sistema escolar, desde la educación infantil hasta las enseñanzas postobligatorias.

El término educación también se usa para referirse a la educación permanente, que según Mas (2007) es el conjunto de procesos formativos en los que el individuo se ve envuelto desde la infancia hasta la muerte, incluyendo tanto los ámbitos de la educación formal, la no formal y la informal. Por lo tanto, hay que diferenciar entre el concepto de educación referido al proceso de escolarización formal al que se somete un individuo, y el concepto que se refiere al conjunto de procesos formativos a los que un individuo se somete, sin importar ni el momento ni el ámbito.

Por su parte, la formación puede ser entendida como el proceso que tiene por finalidad la adquisición o el desarrollo de habilidades, aptitudes o técnicas de cara a su utilización en el ámbito laboral. Tal como dice Lorenzo (2012), la formación se puede encuadrar

dentro de la educación permanente, es decir, dentro del sistema abierto y global que permite que el individuo se forme a lo largo de su vida.

Teniendo en cuenta ambas definiciones, se puede concluir que la formación está incluida dentro de la educación, que abarca un ámbito mayor, pero teniendo cada una sus características identitarias. Este trabajo se centra en la formación, más concretamente en la formación para el empleo, que comprende tanto la formación dentro de la empresa como la que es organizada y gestionada por organismos públicos o privados. En los próximos apartados se desarrollará este concepto y los diferentes aspectos que lo componen.

1.3 Formación para el empleo en España

Según el Servicio Andaluz de Empleo (2008), la Formación Profesional para el Empleo es toda aquella formación dirigida a la población activa, es decir, a las personas que están trabajando o buscan trabajo activamente. Este sistema incluye los antiguos subsistemas conocidos como formación ocupacional, que es aquella formación organizada por los servicios públicos de empleo de cara a mejorar la empleabilidad de las personas, y como formación continua, que son las acciones formativas orientadas a la cualificación o recualificación de las personas que ocupan un puesto de trabajo. El subsistema de formación reglada o inicial, que incluye la Formación Profesional regulada por el sistema educativo, no va a ser incluido en los análisis de este trabajo debido a que está más vinculado a la educación formal que a la formación.

La finalidad principal del Sistema de Formación para el Empleo es:

Potenciar la calidad de la formación, así como su evaluación, a fin de que la inversión en formación en nuestro país responda a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas. (Servicio Andaluz de Empleo, 2008, p.9)

Esta declaración de intenciones deja claro que el objetivo de la formación, tanto la ocupacional como la continua, es que la población activa mantenga actualizadas sus competencias respecto a los cambios que se produzcan en el entorno productivo.

El Sistema de Formación para el Empleo nace en 2007 tras la integración de los subsistemas de formación profesional ocupacional y formación continua, con la finalidad de romper la diferenciación existente entre población ocupada y desempleada. A pesar de esta unión, sigue existiendo una diferenciación en la formación, según las diferentes necesidades formativas existentes (Servicio Andaluz de Empleo, 2008).

A pesar de que actualmente los subsistemas de formación ocupacional y continua se encuentran integrados dentro de la Formación Profesional para el Empleo, en lo que respecta a este trabajo van a ser analizados de forma diferente, debido a que, a pesar de su integración, siguen teniendo objetivos diferenciados. La formación ocupacional integrará todos aquellos procesos formativos destinados a la población desempleada, mientras que la formación en la empresa contendrá aquella formación orientada a las personas que ya gozan de un puesto de trabajo.

1.4 Formación ocupacional

Siguiendo a González (1998) se puede definir la formación ocupacional como el conjunto de procesos formativos, adaptados a las necesidades del mercado y a las políticas de empleo, que tienen por objetivo formar a las personas desempleadas para que puedan ejercer una ocupación. Esta formación está regulada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹, y es ejecutada a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las Comunidades Autónomas.

¹ A partir del día 1 de junio de 2018 ha cambiado su nombre por el de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

La formación ocupacional tiene un carácter gratuito y está financiada a través de las administraciones públicas y del Fondo Social Europeo. Está dirigida principalmente a personas desempleadas de larga duración, con escasos estudios o con alguna circunstancia que dificulte su acceso al mercado laboral, aunque estas características no son excluyentes.

La gestión de esta formación la realiza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social junto con el Servicio de Empleo Público Estatal y las Comunidades Autónomas, aunque la impartición de la formación recae en centros acreditados para ello. Esta gestión incluye todas las tareas relativas al diseño de la formación, es decir, al establecimiento de objetivos, competencias y contenidos. Esto se realiza en base a las necesidades del sistema productivo, intentando adaptar la formación a los cambios que aparezcan, por lo que es necesario que estén constantemente analizando las necesidades de formación que pueda haber.

Según lo descrito por el Servicio Andaluz de Empleo (2008), existen cuatro ámbitos e iniciativas de la formación profesional para el empleo, teniendo tres de ellos formación que puede encuadrarse dentro de la formación ocupacional.

1.4.1 Formación de Oferta

La formación de oferta, dentro de la formación ocupacional, es el conjunto de acciones formativas cuyo objetivo es capacitar a las personas desempleadas para el desempeño de una profesión y el acceso al mercado laboral, teniendo en cuenta las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo existentes.

La tendencia principal es que las acciones que están dentro de esta categoría conduzcan a la obtención de un certificado de profesionalidad, pero también se incluyen aquí los programas específicos de formación o las acciones con compromiso de contratación.

Según el Artículo 2 del Real Decreto 34/2008, los certificados de profesionalidad son un instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que acredita la capacidad de una

persona para desarrollar una actividad laboral. Esta capacidad está basada en un conjunto de competencias establecidas que se supone son valoradas por el mercado laboral. Tienen carácter oficial, son expedidos por el SEPE, y su validez se extiende por todo el territorio español.

La principal finalidad de los certificados de profesionalidad es acreditar las cualificaciones profesionales de una persona, bien sea por la superación de los diferentes módulos que lo componen o por su acreditación a través de la experiencia laboral o a través de las vías no formales de formación.

1.4.2 Formación en alternancia con el empleo

La formación en alternancia con el empleo contiene dos tipos de acciones formativas que se caracterizan por una integración de la formación y la práctica profesional; estas son los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación. El objetivo de ambos tipos es contribuir a la adquisición de competencias profesionales mientras se alterna el aprendizaje formal con el trabajo remunerado (Servicio Andaluz de Empleo, 2008).

Según lo que aparece en la página web del SEPE (<https://www.sepe.es>) los contratos de formación son un tipo de contrato que tiene por objetivo la cualificación profesional de una persona, alternando la actividad laboral con la formación profesional. Los requisitos principales son no tener la cualificación necesaria para un contrato en prácticas y tener entre 16 y 30 años. La duración puede variar entre los 6 meses y los 3 años y el salario no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Los programas públicos de empleo-formación tienen los mismos objetivos que los contratos de formación solo que su ejecución es diferente. En este caso, la formación profesional y la práctica laboral se lleva a cabo de dos formas diferentes: a través de escuelas taller y casas de oficio o con talleres de empleo. En ambos casos se combina la formación teórica con la realización de obras y servicios considerados de utilidad pública.

La diferencia principal radica en que las escuelas taller están destinadas a los menores de 25 años y los talleres de empleo a los mayores de esta cifra.

1.4.3 Acciones de apoyo y acompañamiento

Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación son un conjunto de acciones de investigación e innovación que están encaminadas a la mejora de la formación o a la difusión y promoción del Sistema de Formación Profesional (Servicio Andaluz de Empleo, 2008).

Estas acciones son financiadas mediante subvenciones públicas, para fomentar las investigaciones sectoriales y multisectoriales que faciliten a las empresas y a las personas información y orientación sobre las posibilidades que ofrece el Sistema de Formación Profesional.

1.5 Formación en la empresa: características e importancia

La formación en la empresa, o formación continua, permite capacitar y desarrollar al personal de una organización para lograr los objetivos propuestos, por lo que se erige como una herramienta estratégica de la empresa, cobrando especial importancia en el entorno cambiante y competitivo actual (Pineda, 2000).

Según CCOO-ForemCyL (2010), la formación continua es el conjunto de acciones formativas desarrolladas dentro de una organización para mejorar tanto la cualificación como las competencias del personal, logrando así una mejora del desempeño del puesto a la vez que se desarrolla de forma personal a los trabajadores.

La empresa tiene la posibilidad de utilizar el Sistema de Formación Profesional para llevar a cabo la formación, pudiendo recibir así ayudas económicas, o puede hacerlo por su cuenta, encargándose de todo el proceso formativo.

A continuación, se van a analizar, por un lado, las características que tiene la formación continua en la empresa si se realiza dentro del Sistema de Formación Profesional, y por

otro lado, la importancia de la formación en la empresa desde la óptica de diferentes autores e investigadores.

1.5.1 Formación de demanda

Dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo se contempla la formación de demanda, que es aquella que responde a necesidades específicas, planteadas por las propias empresas o por sus trabajadores (Servicio Andaluz de Empleo, 2008). La formación de demanda comprende dos tipos de iniciativas, que son las acciones formativas y los permisos individuales de formación.

Se consideran acciones de formación todos aquellos procesos formativos que cumplan los requisitos establecidos por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), que es la fundación pública encargada de gestionar esta formación. Mientras la formación cumpla los requisitos (duración, contenidos, asistentes...), esta puede consistir tanto en una formación diseñada y organizada por la empresa, como en una acción formativa establecida por los organismos públicos, como por ejemplo un módulo de un certificado de profesionalidad.

Para que una empresa pueda beneficiarse de este tipo de formación debe cumplir ciertas características, entre las que se encuentra cotizar en concepto de formación profesional. Una vez cumplida este requisito, la empresa puede utilizar los créditos de formación, que son gestionados por la FUNDAE. Estos consisten en un crédito, que depende de la cotización del año anterior, con el que la empresa puede financiar de forma total o parcial, dependiendo de su tamaño, la formación que ella desarrolle a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (SS). Los créditos de formación se gestionan a través de la aplicación web de la FUNDAE y tienen requisitos específicos como la justificación de gastos o la presentación de documentación acreditativa de asistencia.

Los permisos individuales de formación son una herramienta que consiste en que el trabajador puede invertir hasta 200 horas en la obtención de un título oficial o un certificado de profesionalidad, bien sea para su desarrollo profesional o personal, siempre

y cuando la empresa lo apruebe. El trabajador sigue cobrando las horas que en las que se está formando y la empresa recibe a cambio una bonificación equivalente en las cuotas de la SS.

Ambos tipos de formación son muy interesantes para la empresa, ya que pueden formar a sus trabajadores, de forma gratuita o con ayudas parciales, en las áreas que ella considere, lo que permite una mayor flexibilidad y adaptación que la formación reglada.

1.5.2 Importancia de la formación

Tal como se ha dicho anteriormente, la formación en la empresa cobra una importancia capital debido al entorno cambiante y competitivo en el que se encuentran, pero esta no es la única razón de dicha importancia. Diferentes autores han estudiado la importancia de la formación en las empresas, y se han observado diferentes motivos por los que cobra dicha importancia, los cuales se pueden resumir en los 4 siguientes:

- **Adaptación al cambio:** el Servicio de Desarrollo Profesional (2008) explica que los cambios que ocurren en el entorno pueden afectar a los Recursos Humanos (RRHH) cambiando el modo de trabajo, las habilidades requeridas o las herramientas a utilizar, por lo que la formación debe utilizarse para subsanar los problemas que puedan surgir de dichos cambios. Por su parte, Lorenzo (2012) recalca la importancia que tiene la formación a la hora de capacitar al personal ante variaciones en el puesto de trabajo o en su entorno.
- **Herramienta estratégica:** Pineda (2000) ve la formación como una herramienta estratégica que permite a la empresa lograr sus objetivos gracias a la capacitación de las personas que la integran. Llorens (1997) coincide en esa idea, definiendo la formación como una herramienta para mantener la competitividad en el mercado.
- **Motivación de los empleados:** la formación puede servir como método de motivación para los empleados, porque los hace sentirse atendidos y apreciados, haciendo crecer así su sentimiento de pertenencia y su motivación. (Lorenzo, 2012).

- **Mayor flexibilidad:** una mayor formación de los empleados permite una mayor flexibilidad, pudiendo cubrir vacantes con personal polivalente sin tener que recurrir al mercado exterior (Lorenzo, 2012). Miguel, López, Barreiro y Sánchez (1998) coinciden en esa idea, argumentando que un personal más formado será más polivalente, permitiendo así una mayor flexibilidad interna.

Queda patente que la formación, sea por un motivo o por otro, tiene una relevancia muy alta en las empresas actuales, erigiéndose como garante de la competitividad y la adaptación al cambio.

Capítulo 2 - Estudio documental

2.1 Introducción

Una investigación que se pretenda seria debe estar apoyada en el método científico para que este le otorgue fiabilidad y credibilidad. El método científico, entendido como el conjunto de pasos para hallar nuevo conocimiento, es siempre el mismo, pero su aplicación en la práctica puede variar.

Las ciencias naturales y de la salud suelen realizar investigaciones de corte cuantitativo, utilizando especialmente la estadística. Esto es porque se suelen basar en un enfoque positivista, el cual lleva a una investigación más objetiva, basada en cuantificar datos que sean observables y medibles para su posterior análisis.

En el ámbito de las ciencias sociales, los fenómenos, a diferencia de lo que ocurre en las ciencias naturales, suelen ser más complejos y su observación tiene una alta carga de subjetividad, ya que suele estar orientada a la detección de cualidades y no a la cuantificación. Para dar respuesta a las necesidades de las investigaciones en las ciencias sociales se puede utilizar la investigación cualitativa, que puede ser instrumentalizada a través de diferentes metodologías. (Grajales, 2000)

Para la realización de este trabajo se ha escogido utilizar el estudio o investigación documental, por lo que en los siguientes apartados se va a definir el mismo, así como sus utilidades, problemáticas y las etapas en las que se puede dividir.

2.2 Definición

No se ha encontrado una única definición consensuada sobre lo que es la investigación o el estudio documental, si no que cada autor la define de una forma algo distinta. A continuación, se van a analizar tres definiciones diferentes y se extraerá una definición conjunta teniendo en cuenta las similitudes entre ellas.

Para Grajales (2000), la investigación documental es “aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códices, constituciones, etc.)” (p.2).

Esta definición es bastante escueta, haciendo simplemente referencia al hecho de que la investigación documental se basa en la consulta de documentos. No se hace una mención explícita a como se instrumentaliza esa investigación, pero es de suponer que se basa en la lectura y revisión de fuentes secundarias para la elaboración de nuevo conocimiento.

Por su parte, Mesa, Carrillo y Moreno (2013) definen el estudio documental de la siguiente forma:

[...] revisión documental, entendida como una ruta de generación y recreación de conocimiento en el que las fuentes de información y de análisis son secundarias y suelen ser textos escritos o publicados en diferentes formas y medios. La esencia de la investigación documental es sistematizar y analizar textos que permitan reconstruir, hacer nuevas interpretaciones y sintetizar el conocimiento respecto a un área de estudio o un campo temático. (pp.99-100)

A diferencia de la anterior, esta definición ya es mucho más extensa y tiene varios puntos muy interesantes. Por un parte la define como una ruta, es decir como un proceso que está constituido por fases o etapas. Las fuentes de información son secundarias, parte en la que coincide con la definición de Grajales, haciendo hincapié en que puede ser de

diferentes formas y medios. También incluye una mención al objetivo, que es sistematizar y analizar información para reinterpretarla y sintetizarla. Esto aclara que la finalidad de la investigación documental es la creación de nuevo conocimiento a partir de la interpretación o síntesis de información ya publicada.

Gómez (2010) no incluye una definición explícita sobre el estudio documental, pero se puede extraer su idea a través del análisis de este párrafo:

La investigación documental tiene un carácter particular de dónde le viene su consideración interpretativa. Intenta leer y otorgar sentido a unos documentos que fueron escritos con una intención distinta a esta dentro de la cual se intenta comprenderlos. Procura sistematizar y dar a conocer un conocimiento producido con anterioridad al que se intenta construir ahora. En otras palabras, parte de propuestas y resultados sistemáticos, alcanzados en procesos de conocimiento previos a la investigación que ahora intenta leerlos y comprenderlos. Podría señalarse dado lo expuesto que es una investigación reconstructiva: con nuevas preguntas reelabora un conocimiento que ha producido unos resultados y un saber previos y en esta medida modifica los fenómenos objeto de reflexión. (p.230)

Esta tercera definición muestra de forma bastante clara ciertos aspectos claves para entender la investigación documental. En primer lugar, deja claro que se trata de una técnica interpretativa, basada en la lectura de documentación y su posterior interpretación. También incide, al igual que la anterior, en el hecho de que es un proceso sistemático que parte de fuentes secundarias para elaborar nuevo conocimiento. Por último, destaca el hecho de que diga que la investigación documental utiliza documentos que fueron escritos con otra intención, ya que esto implica que se puede extraer conclusiones sobre un determinado tema de fuentes muy variadas y diversas.

Teniendo vistas y analizadas las tres definiciones, se puede crear una definición que sintetice lo expuesto, que podría ser tal que así: *«la investigación, revisión o estudio documental, es una metodología cuantitativa que se articula a través de un proceso sistemático de análisis y revisión de fuentes secundarias, de diferente forma y*

procedencia, con el objetivo de generar un nuevo conocimiento en un área o campo determinado a través de la interpretación y o síntesis de información ya publicada».

2.3 Utilidad y aplicaciones

La investigación documental, tal y como se ha podido observar a través de las diferentes definiciones, tiene muchas utilidades diferentes.

Por un lado, su carácter reinterpretaivo y analítico permite generar nuevos conocimientos a través de la revisión de documentos ya publicados. Por otro lado, una gran utilidad del estudio documental es que permite sintetizar en una nueva investigación el conocimiento disponible alrededor de un tema o campo.

Gómez (2010) cita varias de las aplicaciones prácticas que tiene la investigación documental, como los estados de arte, los estados del conocimiento, los marcos teóricos o las bibliografías. Estas aplicaciones están presentes en la mayor parte de los trabajos de investigación, aunque muchas veces no se reconocen como parte de una investigación documental.

Por último, cabe destacar que la gran utilidad de la investigación documental es que genera un conocimiento teórico en base a la información existente, que en el futuro puede ayudar a estudios de diferente índole (Gómez, 2010). Un ejemplo de esto ocurre en este trabajo, donde la aportación de Mesa et al. (2013), una investigación en el ámbito de la salud, sirve para definir la propia investigación documental.

2.4 Problemática

A pesar de la utilidad y las aplicaciones que se han expuesto en el apartado anterior, el estudio documental no está exento de problemática.

La literatura sobre estudios documentales es escasa (Gómez, 2010), hecho que dificulta su conocimiento y su aplicación. Esto puede ser debido a que muchos autores identifican la investigación documental como una parte inherente a la investigación (la realización de

marcos teóricos o estados del arte), de forma que se posterga la investigación sobre el estudio documental.

Por otro lado, según Gómez (2010), el estudio documental no siempre aparece en las clasificaciones de tipos de investigación, fomentando así su desconocimiento y estudio. Las razones para esto no están claras, pero Gómez (2010) aduce esta falta de presencia a que los investigadores consideran que el conocimiento creado mediante esta investigación no tiene mucho valor. También incide en el hecho de que la falta de desarrollo de la investigación sobre el estudio documental fomenta su desconocimiento por parte de la comunidad científica.

Aun así, Gómez (2010) aclara que en los últimos años esta dinámica está cambiando, debido a que muchos investigadores están regresando a las fuentes originales para sacar sus propias conclusiones, e investigar sobre la propia investigación.

2.5 Etapas del estudio documental

Anteriormente se ha definido el estudio documental como un proceso sistemático, es decir, un conjunto de fases o etapas diferenciadas. Las etapas que se explican y definen a continuación han salido del análisis de las investigaciones de Gómez (2010), Mesa et al. (2013) y Diz (2017) así como de las enseñanzas y aprendizajes del propio máster.

El estudio documental puede dividirse en cuatro etapas diferenciadas, que a su vez contienen hasta un total de 13 tareas o fases distintas. Para lograr un mayor entendimiento del proceso y de las diferentes etapas, se ejemplificarán algunas de ellas en base a una investigación ficticia sobre la detección de necesidades formativas y las ventajas que esto supone para planificar la formación.

2.5.1 Planteamiento del problema

La primera etapa del proceso del estudio documental es el planteamiento del problema. A grandes rasgos, en esta etapa se debe definir cuál es el tema en el que se encuadra este estudio y cuál es el objeto de la investigación.

2.5.1.1 Definición del tema

El primer paso al hacer un estudio documental es tener definido el tema que se va a tratar. Esta primera definición no ha de ser exhaustiva en cuanto a que se pretende investigar, sino que debe ser una aproximación general al tema. Dentro de esta fase se debe realizar una búsqueda preliminar para ver si existe información sobre el tema, ya que de no ser así ya no se continuaría con la investigación.

Ejemplo: el tema general de la investigación serían los procesos formativos y la detección de necesidades, por lo que una vez definido se debería comprobar si existe suficiente información sobre el tema para llevarlo a cabo.

2.5.1.2 Concreción del objeto de investigación

Una vez definido el tema del estudio, es preciso concretar cual es el objeto de investigación, es decir, sobre que apartado concreto se quiere investigar o que pregunta se quiere responder. Este objeto de estudio debe ser lo suficientemente concreto para poder profundizar en el tema y que al mismo tiempo siga habiendo información válida, ya que si es muy genérico solo tratará el tema de forma superficial mientras que si es demasiado concreto puede que no exista información relevante o útil para la investigación.

Ejemplo: el objeto de la investigación sería la utilidad de la detección de necesidades formativas para la planificación de la formación. Es concreto porque se centra en la detección de necesidades y su utilidad, pero no demasiado ya que abarca el proceso completo y no se centra solo en la utilidad de una parte de este.

2.5.2 Definiciones previas

Teniendo ya el tema y el objeto de estudio, es preciso hacer ciertas definiciones que permitan realizar las búsquedas de información. Esta etapa consiste en concretar los diversos aspectos que hay que tener en cuenta a la hora de realizar la búsqueda. Aunque las diferentes fases aparecen numeradas y con un orden, este no es inamovible y muchas de ellas se puede unificar o hacer de forma simultánea.

2.5.2.1 Fijación de los descriptores

Para realizar una búsqueda lo más eficaz y eficiente posible, la mejor opción es establecer previamente un conjunto de descriptores o términos de búsqueda. Estos deben de representar de forma adecuada el objeto de la investigación, permitiendo así que la búsqueda arroje los datos que se necesitan. Los descriptores son palabras claves y términos relacionados con la investigación, y pueden ser creados o extraídos de un tesoro, especialmente en caso de búsqueda en varios idiomas.

Ejemplo: como términos de búsqueda se podrían utilizar: detección de necesidades, utilidad de la detección o importancia del análisis de necesidades.

2.5.2.2 Definición de operadores

Los operadores, u operadores lógicos, son palabras o símbolos que se pueden utilizar para combinar y establecer relaciones entre palabra o frases, con el objetivo de realizar una búsqueda más eficaz. Según las guías que se pueden encontrar en la web de la USC (<http://www.usc.es>) hay cuatro tipos de operadores: booleanos, de posición, relacionales y de truncamiento y comodín. A continuación, se describen los operadores booleanos por ser los más comunes y utilizados:

Los operadores booleanos son los que permiten definir la relación entre varios términos. Hay cuatro operadores: AND (une varios términos), OR (muestra los resultados que tienen uno de los términos), XOR (permite buscar o un término o el otro, pero no los dos a la vez) y NOT (excluye un término de la búsqueda).

Ejemplo: para la búsqueda se podría utilizar el operador AND (detección AND necesidades) o el OR (detección de necesidades AND utilidad OR importancia).

2.5.2.3 Selección de bases de datos y motores de búsqueda

La selección de las bases de datos y motores de búsqueda es una fase crítica dentro de cualquiera investigación, ya que de ello dependerán los resultados obtenidos. Existen multitud de opciones diferentes: bases de datos temáticas, motores de búsqueda, metabuscadores... Lo importante es que se debe hacer una selección según lo que se

desea obtener, acudiendo a buscadores específicos o generalistas dependiendo del objetivo de la búsqueda.

Ejemplo: la búsqueda se podría hacer en buscadores como Google Scholar o Dialnet, ya que ambos contienen mucha información sobre el ámbito de la formación.

2.5.2.4 Acotación en tiempo y lengua

Otro apartado importante es la acotación de la búsqueda en el tiempo y el idioma. Por una parte, se debe decidir de antemano el período al que se va a referir la búsqueda. Esto va a depender de diversos factores, como el tipo de información o su caducidad en el tiempo. Las investigaciones de corte más teórico suelen tener una validez más amplia en el tiempo, mientras que las más prácticas pueden verse anticuadas con el paso de los años.

En cuanto al idioma, este también debe planificarse de antemano. Para esta decisión hay que tener en cuenta que cuantos más idiomas se dominen, más información se tendrá. También hay que destacar que algunas disciplinas son más prolíficas en idiomas extranjeros, hecho para tener en cuenta al decidir sobre el idioma de búsqueda.

Ejemplo: la búsqueda se realizaría en español, incluyendo resultados de los últimos 10 años.

2.5.2.5 Establecimiento de tipología de documentos

Existen multitud de documentos diferentes que pueden aparecer en una búsqueda de información para una investigación. Los más comunes son: artículos en revistas, libros, tesis, tesinas o actas de congresos. Antes de proceder a la búsqueda es preciso establecer que documentos van a ser tenidos en cuenta para la realización del estudio, para que una vez se comience a buscar se descarten ya aquellos que no se van a utilizar.

Ejemplo: para este estudio se aceptarían todo tipo de documentos, con una mayor preferencia por libros y artículos.

2.5.2.6 Fijación de criterios de selección

La última fase antes de realizar la búsqueda es la fijación de los criterios de selección. Una vez que se tengan los documentos que cumplan todos los anteriores requisitos, es preciso realizar una selección de aquellos que sean de interés para el estudio. Los criterios pueden tomar infinidad de formas, pueden estar referidos al contenido, a la extensión o al prestigio del medio en el que se publican. La importancia de su selección radica en la eficiencia que se gana a la hora de procesar los resultados de la búsqueda.

Ejemplo: solo se tendrán en cuenta los documentos que hablen o de la detección de necesidades o de su importancia y utilidad.

2.5.3 Búsqueda y clasificación

Una vez que ya se han definido todos los ítems previos a la búsqueda ya se puede proceder a su realización. Esta etapa tiene por objetivo la obtención de la información y su posterior organización y clasificación. Para eso, se divide en tres fases, que, a diferencia de la anterior etapa, si siguen un orden establecido.

2.5.3.1 Búsqueda de documentos

La primera fase consiste en la búsqueda de información teniendo en cuenta todo lo definido y expuesto con anterioridad. Se realizarán tantas búsquedas como sean necesarias, utilizando los diferentes descriptores con los operadores en las bases de datos y buscadores establecidos. Los documentos a los que se tenga acceso mediante descarga directa deben ser descargados y guardados, otorgándoles un nombre que los identifique para su posterior clasificación. Aquella información que no sea accesible de forma directa, pero si a través de bibliotecas u otros métodos, será obtenida por dichas vías.

Una parte importante de esta fase es la creación de la bibliografía. Durante todo el proceso de búsqueda se debe ir creando una bibliografía, ateniéndose a las reglas establecidas según el campo, para llevar un registro de todo lo que se obtiene.

2.5.3.2 Organización en temáticas

Después de haber realizado la búsqueda de todos los documentos necesarios para el estudio documental, es el momento de su organización por temáticas. El objetivo de dicha organización es tener los documentos clasificados según su contenido principal, de forma que a la hora de analizarlos y recuperarlos sea más fácil acceder a ellos. Las temáticas serán diferentes para cada estudio, ya que están basadas en el tema y el problema de la investigación.

Ejemplo: las temáticas principales de la investigación serían tres: detección de necesidades, necesidades formativas, utilidad e importancia.

2.5.3.3 Creación de base de datos

Cuando ya se tiene toda documentación organizada por categorías, es el momento de crear una base de datos que integre todo lo obtenido en la búsqueda. Esta puede tomar muchas formas distintas, como tarjetas bibliográficas si es en formato físico o un archivo de texto si es en formato digital. Esta base de datos debe integrar para cada documento ciertos datos que sirvan para de un vistazo ver que se tiene y sus características principales. Algunos de estos ítems que puede contener son: nombre del documento, autores, años, resumen del contenido, palabras clave, categoría o cualquier característica que el investigador considere importante.

2.5.4 Análisis y redacción

La última etapa del estudio documental sería el propio análisis de los documentos obtenidos y la redacción del informe o trabajo en el que se enmarque este estudio.

2.5.4.1 Análisis de información

Esta fase consiste en analizar y extraer la información relevante de cada uno de los documentos que se han obtenido con anterioridad. El principal objetivo es obtener las ideas más relevantes de cada fuente, para luego poder utilizarlas en la redacción del documento. La ejecución de esta fase dependerá del objetivo que tenga cada estudio, de

modo que será la persona que lleve a cabo la investigación la que decida de qué modo o con qué objetivo se va a analizar la información

Este análisis puede tomar diferentes formas, siendo una de las más destacadas el análisis de contenido, que consiste en analizar los documentos de cara a obtener información sobre diferentes aspectos. El análisis también puede tener carácter longitudinal, analizando la evolución de una temática a lo largo del tiempo; o carácter transversal, estudiando la información disponible sobre un tema dado en un momento.

2.5.4.2 Redacción de la investigación

El último paso dentro del estudio documental sería plasmar todo lo analizado en un documento. La redacción, al igual que el análisis, dependerá de la persona que la esté realizando, ya que es evidente que no se va a redactar igual un documento con características prefijadas, como una Tesis, que un artículo de investigación enmarcado dentro de un proyecto.

Capítulo 3 - Necesidades formativas

3.1 Introducción

Para que la formación sea útil debe ser un proceso secuencial y lógico, cuyo primer paso tiene que ser responder a las necesidades formativas detectadas, teniendo en cuenta la situación actual y el punto al que se quiere llegar o los posibles cambios en el futuro (Llorens, 1997). Siguiendo esta línea, Diz (2017) incide en el hecho de que la detección de necesidades es un elemento imprescindible para poder elaborar planes y programas de formación que respondan a la realidad.

La detección de las necesidades formativas es considerada el primer paso del proceso formativo, recibiendo mucho tiempo y atención por parte de los encargados de su diseño, ya que permite planificar la formación de forma que esté ajustada a los destinatarios. Antes de llevar a cabo la detección es preciso que se realice una reflexión sobre el propio

concepto de la necesidad formativa y la forma en la que se quiere llevar a cabo la detección (Jarauta, Serrat e Imbernón, 2014).

Por todo esto, en este capítulo se van a definir las necesidades formativas, así como su tipología, para posteriormente explicar que se entiende por detección de necesidades y cuáles son las etapas que seguir para llevarla a cabo.

3.2 Definición de Necesidades Formativas

El concepto de necesidad formativa, al igual que pasaba con el concepto de formación, no tiene una definición clara, ya que depende en gran parte del investigador y del ámbito de trabajo. Para poder definir qué se entiende por necesidad formativa, antes es preciso aclarar que se entiende por necesidad.

Para Lorenzo (2012) una necesidad es “un estado de carencia percibida, inherente al ser humano y que actúa en todos los ámbitos relacionales del mismo generando la conciencia de que no se tiene o goza de lo que se esperaba tener” (p.110). Escamilla (2006) la define como “aquello que una persona, grupo social, organización o sociedad determinados requieren para satisfacer, cumplir o alcanzar un objetivo específico, en un tiempo histórico dado, en un contexto concreto y se asocia con una carencia que precisa ser resuelta” (p45). Por último, el CCOO-ForemCyL (2010) define la necesidad como “un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera” (p.12).

A pesar de que las tres definiciones anteriores son diferentes, todas comparten un nexo común, que es el hecho de que la necesidad surge porque hay una diferencia entre lo que hay y lo que debería o se piensa que debería ser. Teniendo ya definido lo que se entiende por necesidad, es el momento de aclarar el concepto de necesidad formativa.

Tal y como indican González y Fuentes (1995) y Jarauta et al. (2014), el concepto de NNFF es un término polisémico que depende de la ideología de la persona que lo defina, de la concepción de la formación, del ámbito o del objetivo que se persiga. A pesar de

estas diferencias, Diz (2017) sintetizó los significados que suelen tener las necesidades formativas en tres:

- La necesidad formativa entendida como **discrepancia**, expresando así la diferencia entre la situación actual y la ideal o deseada.
- La necesidad formativa como **preferencia**, basada en la percepción que tienen las personas.
- La necesidad formativa como **deficiencia**, que es la que se identifica con problemas o carencias.

La mayor parte de autores definen de una u otra forma las necesidades formativas comprendiendo algunos, o todos, estos significados. Un ejemplo de ello es la propuesta por Escamilla (2006), que la define como “una carencia en las competencias requeridas y que representa un problema para el desempeño profesional” (p.45). Diz (2017), incluye varias definiciones de las necesidades formativas, destacando las dos siguientes: “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas [...]” (p.7) y “la existencia de una condición no satisfecha e imprescindible para permitirle funcionar en condiciones normales y realizar o alcanzar su objetivo” (p.7).

Como se puede observar, estas definiciones suelen girar alrededor del hecho de que existe algo (un deseo, una carencia, un problema...) que no está satisfecho y que tiene gran importancia para el desempeño de una tarea.

El Servicio Andaluz de Empleo (2008) subraya el hecho de que la gran mayoría de definiciones están orientadas al concepto de carencia o deficiencia, pero que hay que tener en cuenta el futuro dentro de las necesidades formativas. Para eso, definen las necesidades formativas en base a las competencias, justificando esta decisión por el incremento del peso que tienen las competencias actualmente, debido en parte a las directrices de la Unión Europea, y a que ya son utilizadas en la gestión de personas, en los certificados de profesionalidad y en la programación de la formación.

El concepto de competencia tiene dos partes, que serían las competencias organizacionales, entendidas como el conjunto de cualificaciones que hacen que una

organización sea exitosa; y las competencias personales, que son el conjunto de conocimientos, actitudes o destrezas que tiene una persona, y que pueden ser de tipo genérico o de tipo técnico. Con todo esto, el Servicio Andaluz de Empleo incide en que las necesidades serían la diferencia entre las competencias personales y las competencias organizacionales, lo cual se muestra en la Imagen 1.

Imagen 1. Competencias y NNFF



Fuente: Servicio Andaluz de Empleo (2008)

Por último, el Servicio Andaluz de Empleo (2008) incluye una definición de las necesidades formativas en base a las competencias, tanto actuales como futuras, siendo una de las más completas de todas las analizadas. Esta es:

La diferencia que existe entre lo que verificablemente sabemos, sabemos hacer y sabemos ser, aplicándolo en nuestro puesto de trabajo y lo que tendríamos que saber, saber hacer y saber ser para desempeñar eficazmente esa ocupación en una organización concreta con sus características determinadas. (p.24)

Esta definición es de las más completas porque hace referencia a todo lo dicho anteriormente, ya que entiende las NNFF como una discrepancia entre las competencias personales y las organizacionales y que puede ser percibida por la persona.

3.3 Tipología

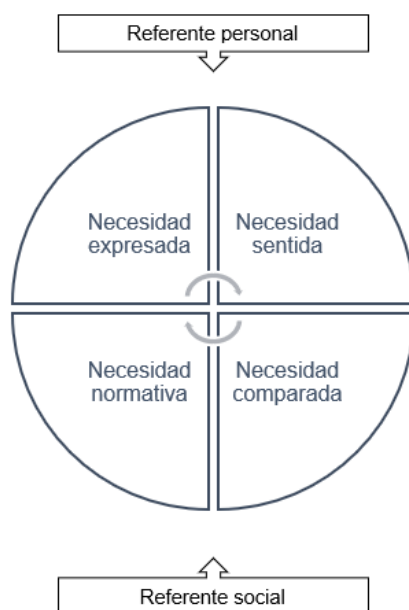
Las necesidades formativas pueden ser entendidas de infinidad de formas, dependiendo en gran medida de la definición que se haga de las mismas. A pesar de ello, hay ciertas tipologías que son compartidas por diferentes autores, las cuales se exponen a continuación.

Quizás la tipología de NNFF más utilizada y compartida es la de Bradshaw (1972) que distribuyó las necesidades en función de la fuente que genera dicha necesidad. Para definir los cuatro tipos de necesidades, se ha seguido a Diz (2017), aunque esta definición también aparece en otros autores como Escamilla (2006) o Lorenzo (2012).

- **Necesidad normativa:** es aquella necesidad definida por un experto, un profesional o un administrador, en relación con una situación determinada.
- **Necesidad percibida o sentida:** es la necesidad basada en la percepción que una persona o un grupo tiene sobre las carencias o problemas que le afectan.
- **Necesidad expresada:** es aquella necesidad que una persona, o grupo de personas demanda y expresa de forma directa.
- **Necesidad comparada:** es la necesidad que surge tras realizar una comparación entre diferentes personas o grupos de iguales características, observando así las diferencias que hay entre ellos.

Esta clasificación no es excluyente, ya que las necesidades pueden ir cambiando a lo largo del tiempo y según los posibles cambios en las circunstancias (Diz, 2017). Tal y como se refleja en la Imagen 2, las necesidades expresadas y sentidas son las que se basan en un referente personal, es decir, es la persona o el grupo quien o bien siente o bien expresa la necesidad; mientras que las necesidades normativas y comparativas surgen por un referente social, fruto de la comparación o de la opinión de alguien con un criterio.

Imagen 2. Tipología de necesidades de Bradshaw



Fuente: Adaptado de Diz (2017)

Otra forma de clasificar a las necesidades de formación es según si el enfoque de detección se basa en la situación actual o en la posible situación de futuro. Esta clasificación es definida por varios autores (Servicio Andaluz de Empleo, 2008; CCOO-ForemCyL, 2010), los cuales clasifican a las necesidades en dos grupos:

- **Necesidades reactivas:** Son aquellas necesidades formativas que se detectan en base al funcionamiento actual de la empresa, y responden a problemas concretos.
- **Necesidades proactivas:** Se consideran como proactivas las necesidades que se detectan de forma anticipada, es decir, las necesidades que van a surgir de los cambios en el futuro, adelantándose así a los problemas que surjan cuando dichos cambios sucedan.

Esta clasificación es muy útil a la hora de plantear un plan de formación, ya que permite diferenciar las necesidades que existen actualmente, las cuales hay que subsanar con

celeridad, y las que van a existir en un futuro, permitiendo así adaptarse a las exigencias de cambio que surjan.

La siguiente clasificación de necesidades que se va a exponer es la propuesta por Lorenzo (2012), que ordena las necesidades formativas según el origen de la necesidad en relación con las tareas asignadas al trabajador:

- **Necesidad por discrepancia:** surge cuando la tarea no se realiza de la forma correcta.
- **Necesidad por cambio:** aparece cuando se produce un cambio en la forma de trabajo, por lo que es necesario capacitar a las personas.
- **Necesidad por incorporación:** esta necesidad surge cuando se produce una incorporación de una nueva tarea, máquina, producto... en la organización, lo que requiere que las personas se vuelvan a formar.

Por último, está la tipología de necesidades definida por el Servicio de Desarrollo Profesional (SDP, 2008), que clasifica las necesidades formativas en función de las deficiencias que se puedan observar. Así, el SDP define tres tipos de necesidades de formación:

- **Conocimientos conceptuales:** son las necesidades que surgen cuando los conocimientos técnicos de la persona no se corresponden con los que requiere el puesto de trabajo.
- **Actitudinales:** surgen cuando la organización quiere influir en los comportamientos y valores de los empleados, para cambiar así sus actitudes.
- **Habilidades:** las necesidades por habilidades surgen cuando se detecta que el personal necesita una serie de habilidades para lograr un desempeño más eficaz.

Aquí se diferencian tres tipos de habilidades:

- **Motoras:** las que están relacionadas con los movimientos corporales.
- **Cognitivas:** todo lo relacionado con factores mentales tales como la síntesis o la capacidad de decisión.

- **Interpersonales:** aquellas habilidades que se necesitan para relacionarse con las personas, como la empatía.

Tal y como se ha podido ver, existen multitud de tipologías y clasificaciones en torno al concepto de necesidad formativa, pero esto no significa que a la hora de llevar a cabo una detección de NNFF se tenga que elegir uno u otro de forma exclusiva, sino que la integración de diferentes tipologías de necesidades permite abordar el proceso de detección de una forma global e integradora, permitiendo así realizar el diagnóstico de una forma más exhaustiva y precisa (CCOO-ForemCyL, 2010).

3.4 Detección de NNFF: definición e importancia

Teniendo ya definido lo que se entiende por necesidad formativa y sus diferentes tipologías, es el momento de exponer como se detectan. Los estudios de detección de necesidades formativas se conocen con diversos nombres como análisis, evaluación o diagnóstico, pero todos se refieren al mismo concepto (Escamilla, 2006).

Escamilla (2006) define la detección de necesidades formativas como “un estudio sistemático que incorpora información y opiniones de diversas fuentes para obtener un conocimiento de la realidad que permita aportar elementos para la toma de decisiones” (p.44). Es decir, la detección de necesidades es un proceso sistemático de análisis que tiene por objetivo principal dilucidar que necesidades formativas existen o van a existir, para en base a ello, tomar las decisiones necesarias para subsanar y cubrir dichas necesidades.

Muchos autores coinciden en que la detección de necesidades debe ser el punto de partida de un proceso formativo si lo que se pretende es conocer las necesidades existentes para poder diseñar una formación acorde a estas (CCOO-ForemCyL, 2010). Pero, ¿cuáles son sus características?, ¿por qué es importante?, ¿cuándo se debe realizar? A continuación, se darán respuesta a todas estas preguntas que surgen alrededor de la detección de necesidades.

3.4.1 Características e importancia

La detección de necesidades formativas es un proceso complejo, que necesita de una profunda reflexión por parte de las personas encargadas de realizarlo en cuanto a cómo se va a realizar. Esta complejidad nace del hecho de que para llevar a cabo la detección de necesidades antes es preciso definir los elementos metodológicos y teóricos que van a definir el estudio, lo cual es una decisión en la que influyen los referentes conceptuales y las ideologías de las personas encargadas, por lo que se debe intentar tomar estas decisiones de la forma más objetiva e imparcial posible (Escamilla, 2006; Diz, 2017).

Todo lo expuesto anteriormente implica que antes de llevar a cabo una detección de necesidades se debe definir qué se entiende por necesidad, los objetivos del estudio, la metodología a seguir y los instrumentos que se van a usar; todo esto teniendo en cuenta las características de la organización, para que la detección se adapte lo máximo posible al contexto en el que se encuentra (CCOO-ForemCyL, 2010).

La detección de necesidades tiene una importancia capital, ya que permite que la formación se diseñe de acuerdo con las necesidades reales de un contexto u organización determinada, suponiendo esto una mayor garantía de que la formación va a cubrir las expectativas generadas por los destinatarios de la formación que se va a diseñar (Muñoz, Fuentes y González, 2012; Diz, 2017).

A pesar de que se erige como un aspecto clave a la hora de planificar la formación, según Llorens (1997) la detección de necesidades muchas veces está descuidada. En vez de basarse en un estudio sistemático y organizado, las personas encargadas de diseñar la formación la planifican según sus pensamientos y percepciones, lo que hace que no responda a las deficiencias o necesidades reales, haciendo así más difícil que esta sirva de solución.

A la hora de realizar la detección de necesidades hay que tener en cuenta que esta no debe basarse solo en detectar las deficiencias o posibles mejoras que tiene la situación actual, sino que también tiene que servir para identificar necesidades que posiblemente se

produzcan en el futuro, permitiendo así adaptarse con una mayor celeridad a los posibles cambios (CCOO-ForemCyl, 2010).

Por último, cabe destacar que otra de las razones que hace que la detección de necesidades sea importante es que mejora la imagen que los destinatarios tienen de la formación. Esto es así debido a que basarse en datos reales aumenta la credibilidad de los procesos formativos, ya que se prueba que no están diseñados basándose en deseos o caprichos, sino en datos constatados (Lorenzo, 2012).

3.4.2 Momento de realización

Tal y como se ha expuesto anteriormente, el momento de llevar a cabo una detección de necesidades es al principio de la planificación de un proceso formativo, ya que permite que este se diseñe en base a datos reales, permitiéndole así aumentar su eficacia.

A pesar de eso, hay ciertas ocasiones en las que también se debe realizar un estudio de esta índole. Según Lorenzo (2012), hay cinco momentos en los que se hace necesaria la realización de un estudio de necesidades:

- Si se detectan problemas de rendimiento anómalos.
- Cuando se introduce una nueva tecnología o método de trabajo.
- Si se desea, o si es necesario, realizar un cambio en la imagen o cultura de la organización.
- Cuando el contexto en el que se enmarca la organización sufre cambios drásticos de diversa índole (cultural, político, económico...).
- Si la planificación de recursos humanos existente sufre cambios o modificaciones.

3.5 Proceso de detección

Anteriormente se ha definido la detección de necesidades como un proceso sistemático, por lo que a continuación se explicarán las fases en las que, de forma general, se divide. Esta división en fases no pretende ser única ni tener una validez total, ya que depende del

objetivo, de la persona encargada o de la metodología elegida, sino que pretende ser una aproximación de cómo se divide un proceso de detección de necesidades.

En la Imagen 3 se pueden observar las cinco fases en las que se puede dividir un proceso de detección de necesidades. Esta división ha sido elaborada a partir del análisis de los trabajos del Servicio Andaluz de Empleo (2008), Lorenzo (2012) y Diz (2017).

Imagen 3. Proceso de detección de necesidades



Fuente: Elaboración propia a partir de Servicio Andaluz de Empleo (2008)

A continuación, se va a definir cada una de esas fases, así como explicar, *grosso modo*, en qué consisten:

3.5.1 Fase preparatoria

El primer paso para la realización de una detección de necesidades es la preparación previa. Para ello en esta etapa se debe realizar la planificación del proceso, la cual está compuesta por las siguientes tareas:

- Definir el objetivo de la detección de necesidades.
- Definir las necesidades formativas que se buscan, es decir, su tipología.
- Determinar quiénes son los sujetos del estudio.
- Identificar las fuentes de las que se van a extraer las necesidades.
- Elegir el modelo de detección que se va a seguir.

- Determinar el instrumento o instrumentos a utilizar, y crearlos si fuese necesario.

Fuera de lo que es la planificación, también se debe informar a todas las personas involucradas (sujetos de estudio, responsables, etc.) del proceso que se va a realizar y explicarles cuál es su finalidad.

3.5.2 Fase exploratoria

Esta segunda fase comprende la recopilación de la información mediante la aplicación de los instrumentos definidos anteriormente. Además de obtener la información necesaria, también se clasifica según su contenido para poder analizarla con posterioridad.

Si fuese necesario, también se podría definir un plan previsional de las necesidades formativas que se espera obtener, para poder comprobar luego si coincide lo previsto con la realidad e investigar aquellas necesidades previstas que no han sido detectadas.

3.5.3 Fase analítica

La tercera fase consiste en el análisis de toda la información obtenida en la fase anterior, con el objetivo de detectar las necesidades existentes. Una vez detectadas, el siguiente paso es su priorización, es decir, establecer un orden de prioridades entre todas las necesidades detectadas, para así poder solucionar antes las que sean consideradas más importantes.

La última tarea dentro de esta fase es definir, a grandes rasgos, que posibles vías de solución existen para las necesidades que se han detectado.

3.5.4 Fase de resultados

La cuarta etapa consiste en la realización de un informe que incluya todo lo que se ha obtenido en la fase anterior. Dicho informe debe presentar, de forma sintetizada, las diferentes necesidades detectadas, así como su priorización y las posibles vías de solución.

Este informe debe ser difundido y enviado a quien corresponda, para que se pueda continuar con la planificación y diseño del proceso formativo.

3.5.5 Fase evaluativa

La última etapa dentro del análisis de necesidades es su evaluación. Por norma general, todos los procesos deben tener una evaluación, que analice todas las actividades que se han llevado a cabo, para ver como se ha realizado, si ha habido problemas, y así sacar conclusiones y recomendaciones de cara a mejorar los próximos procesos de detección.

Desarrollo del trabajo

Capítulo 4 - Metodología

4.1 Introducción

Una vez expuesta la base teórica y conceptual en la que se fundamenta este trabajo, es el momento de describir la metodología que se ha seguido. Tal y como se ha indicado anteriormente, para lograr el objetivo principal de este trabajo se ha llevado a cabo un estudio documental, el cual ya ha sido definido de forma teórica en el capítulo 2. A continuación se justificará la elección de dicho método y se explicarán las etapas que se han seguido para llevar a cabo el estudio.

4.2 Justificación de la elección

Para elegir la metodología a usar en este trabajo se tuvo en cuenta cuál era el objetivo principal que se había definido. Dicho objetivo es estudiar la documentación científica y técnica existente sobre los modelos e instrumentos de detección de necesidades, para poder concluir sobre cuales son y su utilidad.

Lo que se pretende es analizar y sintetizar la información disponible sobre la detección de necesidades formativas. Para ello, y tal y como se expuso en el capítulo 2, la mejor

metodología es el estudio o investigación documental, que genera nuevo conocimiento mediante la revisión de documentación ya publicada en torno a un tema o capo.

Además, Diz (2017) también realizó un estudio documental con el fin de sintetizar la información disponible sobre los modelos de análisis de necesidades, lo que deja claro que es una buena elección para el estudio en ese ámbito.

4.3 Etapas

Este apartado tiene por objetivo explicar cómo se ha desarrollado el estudio documental. Este se ha realizado siguiendo las etapas expuestas en el capítulo 2, por lo que a continuación se explican cada una de esas etapas y sus respectivas fases.

4.3.1 Planteamiento del problema

4.3.1.1 Definición del tema

El tema elegido en un primer momento fueron los procesos formativos y las necesidades de formación. Teniendo esto definido, se realizó una primera búsqueda sobre el tema para verificar que existía información suficiente para ver si se podía realizar. Esa búsqueda fue satisfactoria, por lo que se definió como tema los procesos y necesidades formativas.

4.3.1.2 Concreción del objeto de investigación

El objeto de investigación seleccionado fue analizar los modelos e instrumentos de detección de análisis formativos, por ser esa una parte fundamental de los procesos de formación y no muy desarrollada dentro de los contenidos del máster.

4.3.2 Definiciones previas

4.3.2.1 Fijación de los descriptores

La frase de la que se partió para la elección de los descriptores fue “detección de necesidades formativas”. Una vez establecida, se fijaron los descriptores principales: detección y necesidades formativas. A mayores, se definieron descriptores alternativos

por los que también se podría encontrar información, que fueron: análisis y necesidades de formación.

4.3.2.2 Definición de operadores

Los operadores que se utilizaron en la búsqueda fueron principalmente AND y OR, utilizados de la siguiente forma: (detección OR análisis) AND necesidades formativas. Otros descriptores utilizados fueron las comillas "" para encontrar palabras exactas y los paréntesis para jerarquizar las búsquedas.

4.3.2.3 Selección de bases de datos y motores de búsqueda

Las bases de datos seleccionadas fueron Dialnet, Minerva y Redalyc, mientras que como motor de búsqueda se usó principalmente Google Académico, aunque también se realizó alguna búsqueda en el Google normal.

4.3.2.4 Acotación en tiempo y lengua

En cuanto al tiempo, este no fue acotado, ya que se quería obtener información sobre los modelos de detección de necesidades, independientemente del año de publicación. En cuanto al idioma, solo fueron realizadas búsquedas en español.

4.3.2.5 Establecimiento de tipología de documentos

No se estableció una tipología de documentos para tener en cuenta, sino que en un principio todos serían válidos hasta haberlos leído y analizado para ver si la información que contenían era relevante para el estudio.

4.3.2.6 Fijación de criterios de selección

En cuanto a los criterios de selección, estos fueron establecidos antes de la realización de la búsqueda, y fueron los siguientes:

- Que existiera acceso directo al documento, es decir que se pudiera consultar o bien de forma gratuita o bien a través de las opciones que proporciona la USC.
- Que el resumen o el título hablase de las necesidades formativas.

- Que tras una lectura rápida del resumen o de los apartados, se comprobase que el documento incluía información relevante para el trabajo.

4.3.3 Búsqueda y clasificación

4.3.3.1 Búsqueda de documentos

Una vez fijados todos los criterios para tener en cuenta, se realizó la búsqueda de información. Se encontraron decenas de documentos, pero una vez aplicados los criterios de selección, la búsqueda se redujo a 15 documentos que incluían información relevante e interesante para el estudio.

4.3.3.2 Organización en temáticas

Los documentos obtenidos fueron organizados en torno a tres temáticas, según el contenido principal de los mismos. Estas tres categorías son:

- **Teoría:** aquí se incluyen aquellos documentos que analizan, sintetizan o revisan de forma teórica los modelos de detección de necesidades, los instrumentos para su detección o información sobre las propias NNFF.
- **Práctica:** se entienden por documentos prácticos aquellos donde se lleva a cabo o se explica cómo se realizó una detección de necesidades, sin incluir, o incluyendo muy poca, información teórica sobre los mismos.
- **Teoría-Práctica:** se consideraron documentos teórico-prácticos aquellos que incluyen por un lado una revisión teórica de los diferentes aspectos de la detección de necesidades y por otro lado la aplicación y el desarrollo de una detección en un contexto real.

También fueron clasificados según su tipología, ya que, de los 15 documentos, todos eran o artículos de investigación, o tesis o guías técnicas de servicios públicos.

4.3.3.3 Creación de base de datos

Una vez definidas las categorías y teniendo clasificados los documentos, se creó una base de datos donde estuvieran contenidas las principales características de cada trabajo.

Para ellos se definieron 8 características que vertebrarían dicha base. Se crearon 3 tablas diferentes para contener cada una de las categorías expuestas anteriormente, las cuales son las Tablas 1, 2 y 3. A continuación se van a definir las ocho características utilizadas para clasificar a los documentos en la base de datos:

- **Título:** el título del documento, bien entero o bien recortado incluyendo [...].
- **Autor:** el nombre y apellidos del autor o autores del documento.
- **Año:** el año de publicación del documento.
- **Tipología:** se incluye el tipo de documento del que se trata, diferenciando artículo, tesis y guía técnica.
- **Objetivo:** el objetivo de la parte práctica, es decir, que buscaban los investigadores.
- **NNFF:** en la parte teórica (T), incluye los tipos de NNFF que se incluyen, mientras en la parte práctica (P) se refieren al tipo o tipos de NNFF que se busca en la investigación.
- **Instrumentos:** se incluyen los instrumentos definidos de forma teórica (T) o los que se han aplicado en la investigación (P).
- **Modelos:** incluye el modelo o modelos que se analiza o explica de forma teórica.

Tabla 1. Modelo de clasificación documentos prácticos

| Título | Autor | Año | Tipología | Objetivo | NNFF (P) | Instrumentos (P) |
|--------|-------|-----|-----------|----------|----------|------------------|
| | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Modelo de clasificación documentos teóricos

| Título | Autor | Año | Tipología | NNFF (T) | Modelos | Instrumentos (T) |
|--------|-------|-----|-----------|----------|---------|------------------|
| | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Modelo de clasificación documentos teórico-prácticos

| Título | Autor | Año | Tipología | NNFF (T) | Modelos | Instrumentos(T) | Objetivo | NNFF (P) | Instrumento (P) |
|--------|-------|-----|-----------|----------|---------|-----------------|----------|----------|-----------------|
| | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

4.3.4 Análisis y redacción

4.3.4.1 Análisis de información

Una vez creadas las tablas que sirven de base de datos, se procedió a analizar la diferente documentación recogida. El tipo de análisis realizado ha sido un análisis de contenido, de cara a obtener información mediante la lectura y estudio de la diferente documentación obtenida. Inicialmente se realizó una lectura rápida para extraer las características de clasificación e incluir los documentos en alguna de las tres tablas. Una vez hecho esto, se realizó una lectura más pausada, donde se analizó y extrajo la información más relevante de cada documento, de cara a la realización de este trabajo.

La información fue analizada principalmente de forma transversal, es decir, analizando todo lo que la documentación ofrece y realizando comparaciones. También se realizó una parte de análisis longitudinal, estudiando si ha cambiado el proceso de detección de necesidades con el paso del tiempo.

4.3.4.2 Redacción de la investigación

El último paso dentro del estudio documental es la redacción de la investigación, lo cual se está haciendo a través de este trabajo. Los resultados obtenidos de este estudio se incluyen en el capítulo 5, aunque la información extraída de la documentación ha servido también para complementar y escribir otros capítulos como el 3.

Capítulo 5 - Resultados obtenidos

5.1 Introducción

Este capítulo tiene por objetivo exponer los resultados extraídos de la realización del estudio documental que se explicó en el capítulo anterior. Para ello, inicialmente se van a mostrar las tablas de clasificación de los documentos, para posteriormente comentar los diferentes aspectos estudiados, así como los resultados obtenidos.

Tal y como se ha comentado anteriormente, este análisis es principalmente un análisis transversal, que pretende observar las diferentes visiones y aplicaciones que existen en la detección de necesidades formativas. A pesar de esto, se incluye alguna información relativa a la evolución que han tenido los modelos, instrumentos y la propia detección de necesidades formativas.

5.2 Clasificación

Tras haber realizado la búsqueda y tener los documentos seleccionados, se realizó su clasificación. Los documentos encontrados son, principalmente, de tres tipos:

- Documentos prácticos: consisten en la aplicación de una metodología concreta para la detección de necesidades. Este grupo está compuesto por 7 artículos.
- Documentos teóricos: donde se analiza y explica de forma teórica el concepto de detección de necesidades, los modelos existentes y los instrumentos y metodologías más adecuadas. En este grupo hay 3 artículos y una guía técnica.
- Documentos teórico-prácticos: los documentos de este grupo son trabajos que explican, por un lado, la detección de necesidades desde un punto de vista teórico, y, por otro lado, la aplicación y detección de necesidades en una situación real. En este grupo hay dos guías técnicas y dos tesis.

A continuación, se muestran las tres tablas de clasificación expuestas en el capítulo anterior, haciendo referencia cada una de ellas a una tipología de documentos diferentes.

Tabla 4. Clasificación de documentos prácticos

| Título | Autor | Año | Tipología | Objetivo | NNFF (P) | Instrumentos (P) |
|--|---|------|-----------|--|----------------------------------|---|
| Formación del profesorado [...] implicaciones desde la detección de necesidades | González Sanmamed, M. y Fuentes Abeledo, E. J. | 1995 | Artículo | Detectar las NNFF de los futuros docentes | Percibidas | Cuestionario (Likert) |
| El cuestionario en la detección de necesidades formativas [...] | Ortiz, A. | 2003 | Artículo | Detectar las NNFF del profesorado de centros de adultos | Percibidas | Cuestionario |
| Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años | Mas Torelló, O. | 2007 | Artículo | Detectar las NNFF de las personas mayores de 50 años | Percibidas y Normativas | Cuestionario y grupo de discusión |
| Detección de las necesidades formativas de los equipos directivos [...] | Molina Yuncosa, N. y Contreras Chachón, A. E. | 2007 | Artículo | Detectar las NNFF de los directivos de centros escolares | Reales, percibidas y potenciales | Cuestionario, entrevista y revisión de documentos |
| Necesidades formativas del profesorado universitario [...] | Muñoz Carril, P. C., Fuentes Abeledo, E. J. y González Sanmamed, M. | 2012 | Artículo | Detectar las NNFF del profesorado universitario | Percibidas | Cuestionario |
| La detección de necesidades formativas como herramienta de mejora institucional [...] | Jarauta Borrasca, B., Serrat Antolí, N. y Imbernón, F. | 2014 | Artículo | Detectar las NNFF del profesorado | Percibidas | Cuestionario, entrevistas y grupos de discusión |
| Necesidades formativas en el futuro docente de Educación Secundaria | Serrano Rodríguez, R. y Ponte Pedrajas, A. | 2016 | Artículo | Detectar las NNFF de los futuros docentes de secundaria | Percibidas | Cuestionario (Likert) |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Clasificación de documentos teóricos

| Título | Autor | Año | Tipología | NNFF (T) | Modelos | Instrumentos (T) |
|---|--|------|-----------|--|-------------------------------------|---|
| Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos | Llorens Gumbau, S. | 1997 | Artículo | Discrepancia | Análisis organización-tarea-persona | Observación, cuestionarios, consultas clave, medios impresos, entrevistas, grupos de discusión, test, documentos y work samples |
| A detección das necesidades de formación na empresa | Miguel Domínguez, J.C. de; López Cabarcos, M.Á.; Barreiro Fernández, B. y Sánchez Vilariño, G. | 1998 | Artículo | Reactivas y proactivas | | |
| Guía metodología de detección de necesidades formativas [...] | Servicio Andaluz de Empleo | 2008 | Guía | Necesidades por competencias. Reactivas y proactivas | Gestión por procesos | Cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión y búsqueda de documentación. |
| Necesidades formativas. Modelos para su análisis y evaluación | Diz López, M. J. | 2017 | Artículo | Bradshaw Discrepancia, preferencia y deficiencia | -ANISE -Witkin y Altschuld | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Clasificación de documentos teórico-prácticos

| Título | Autor | Año | Tipología | NNFF (T) | Modelos | Instrumentos(T) | Objetivo | NNFF (P) | Instrumento (P) |
|--|------------------------------------|------|-----------|---|--|--|--|--|--|
| El director escolar. Necesidades formativas [...] | Escamilla Tristán, S. A. | 2006 | Tesis | Bradshaw | -Análisis del desempeño -Análisis organización-tarea-persona -Elementos de la organización | Análisis de documentos, entrevista, cuestionario, observación y grupo de discusión | Detectar las NNFF de los directores escolares | Normativas, percibidas y expresadas | Análisis de documentos, entrevista, cuestionario, observación y grupo de discusión |
| Necesidades formativas: Análisis en la provincia de Huesca | Servicio de Desarrollo Profesional | 2008 | Guía | Deficiencias de tres tipos | Análisis organización-tarea-persona | Observación directa, entrevistas y cuestionarios | Detectar las NNFF de la provincia de Huesca | Percibidas | Cuestionario |
| Estudio de necesidades formativas [...] | CCOO-ForemCyL | 2010 | Guía | Bradshaw Reactivas y proactivas | Análisis organización-tarea-persona | Cuestionarios, entrevistas, observación directa, grupos de discusión y búsqueda documental | Detectar las NNFF de las organizaciones sindicales | Percibidas y normativas Reactivas y proactivas | Entrevista y cuestionario |
| Estudio de las necesidades formativas para el desempeño profesional [...] | Lorenzo Martín, M. E. | 2012 | Tesis | Bradshaw Discrepancia, cambio o incorporación | -Elementos de la organización -Análisis organización-tarea-personas | Observaciones, entrevistas, opiniones, cuestionarios, estadísticas o grupos de discusión | Detectar las NNFF de las cooperativas de crédito | Percibidas y Normativas | Cuestionario, entrevista y grupo de discusión. |

Fuente: Elaboración propia

Observando las tres tablas resumen se pueden extraer principalmente dos conclusiones: por un lado, existe una clara relación entre los contenidos y el tipo de documento, siendo las tesis y las guías las que mayor información aportan, debido a su extensión, mientras que los artículos se suelen centrar en un solo aspecto; y por otro lado, la mayoría de los estudios están encuadrados en el ámbito docente, seguramente porque los estudios hechos por y para empresas tengan un carácter más confidencial y no estén publicados.

También queda patente que existen multitud de instrumentos, modelos o puntos de vista a la hora de llevar a cabo una detección de necesidades, por lo que en los siguientes apartados se va a explicar de forma más detallada el análisis de los diferentes documentos.

5.3 Formación y NNFF

Todo el proceso de detección de necesidades se asienta en la concepción que las personas encargadas de realizarlo tengan sobre la formación y las necesidades formativas, ya que determinan los objetivos y las características que ha de tener el estudio. Por esa razón, este apartado pretende mostrar las diferentes concepciones de la formación y qué tipologías de NNFF se utilizan.

La concepción de la formación ha ido variando con el paso del tiempo. Inicialmente se consideraba como un gasto, por lo que la formación que se impartía era la que se consideraba necesaria, haciendo así que no se realizaran procesos de detección o fuesen más arbitrarios; mientras que actualmente ha variado y ahora la formación se considera muchas veces como una inversión, por lo que los estudios de detección se realizan con una mayor fundamentación. (Miguel et al., 1998).

Esta concepción de la formación como inversión se ve reflejada en la importancia que diversos autores como Lorenzo (2012) o el Servicio de Desarrollo Profesional (2008) les otorgan a los procesos formativos como herramientas de cambio, de adaptación y de mejora de las organizaciones. Queda patente que en la actualidad la formación es considerada como un aspecto capital si se quiere aprovechar al máximo el potencial de los RRHH.

Observando las Tablas 4, 5 y 6 queda claro que hay una diversidad en cuanto a la consideración que se tiene, tanto a nivel teórico como a nivel práctico, del concepto y de la tipología de las necesidades formativas.

A nivel teórico, la mayor parte de los estudios apuestan por la tipología de Bradshaw, siendo esta una de las más extendidas, debido a su fácil entendimiento y a la versatilidad que posee, ya que se adapta a cualquier situación, al contrario que otras como la tipología de discrepancia, cambio e incorporación, expuesta por Lorenzo (2012), que está centrada solo en el ámbito de la empresa.

Hay que tener también en cuenta la clasificación en NNFF reactivas y proactivas, que varios autores suscriben, ya que tal como indica el CCOO-ForemCyL (2010), es totalmente necesario centrarse en las necesidades reales y en las que puedan venir en el futuro.

Las NNFF entendidas como una diferencia de competencias también tienen cierta presencia, siendo expuestas por el Servicio Andaluz de Empleo (2008) y por Lorenzo (2012). Esto está en consonancia con la línea que sigue la UE y el estado, que apuesta por las competencias como eje vertebrador de la formación, y que se puede ver en herramientas como los Certificados de Profesionalidad.

A nivel práctico, está claro que la tipología de Bradshaw es la más utilizada, estando presente en todos los estudios que llevan a cabo un proceso de detección. Dentro de esta, el análisis arroja los siguientes resultados:

- Todos los documentos, un total de 11, tenían por objetivo detectar necesidades percibidas, siendo esta la opción mayoritaria.
- Cuatro estudios utilizaron las necesidades normativas y solo uno las expresadas.

Estos datos dejan claro que la mayoría de los estudios se interesan por conocer las necesidades que las personas sienten, intentando así que la formación se adapte al máximo a la realidad. Por otro lado, la apuesta por las necesidades formativas se justifica por el deseo de comprobar la opinión de expertos sobre las posibles carencias o deficiencias que pudieran existir. Llama la atención que ningún estudio busque

necesidades comparadas, a pesar de que estas sirvan en gran medida para que las organizaciones se igualen a las de su entorno, hecho que repercutiría de forma positiva en la competitividad de estas.

A pesar de la importancia que diversos autores dan a la detección de necesidades reactivas y proactivas (Servicio Andaluz de Empleo, 2008; CCOO-ForemCyL, 2010), solo uno de los estudios ha intentado detectar este tipo de necesidades. Este hecho deja claro que los estudios de detección de necesidades se centran más en el presente, sin tener demasiado en cuenta el futuro, lo que puede causar disfunciones en los programas de formación que se planteen.

A modo de conclusión, cabe destacar que existe una cierta problemática generalizada en los estudios analizados, ya que la mayoría se centran solo en detectar las necesidades percibidas. Esto es un problema porque puede llevar a que se realice un proceso de forma sesgada, ya que como indica CCOO-ForemCyL (2010), a la hora de definir que NNFF se buscan, se debe utilizar un enfoque integrador, englobando diferentes tipos, para así poder llevar a cabo el diagnóstico teniendo en cuenta que debe ser un estudio global y no solo centrado en un tipo de necesidad.

5.4 Detección de NNFF

Este apartado pretende analizar y sintetizar las consideraciones y recomendaciones que los diversos autores analizados tienen sobre el proceso en sí. Este ya ha sido definido de forma teórica en el Capítulo 3, y sus componentes, modelos y metodología e instrumentos, ya van a ser analizados en los próximos apartados.

Los procesos de detección de necesidades deben tener en cuenta a todas las personas u organizaciones a las que afecten y estar basados en una planificación bien formulada, ya que si no acabará siendo un desperdicio de tiempo y esfuerzo por parte de la organización. (Molina y Contreras, 2007)

También hay que tener en cuenta que tal y como se ha explicado anteriormente, las necesidades formativas tienen un carácter muy complejo y variable, que depende de

infinidad de factores, por lo que es necesario que los procesos de detección de necesidades dejen de ser hechos puntuales a ser procesos continuos y cíclicos, adaptándose a las circunstancias que atrevese la organización, permitiendo así dar una respuesta más ajustada y rápida (Molina y Contreras, 2007).

Diversos autores coinciden en el hecho de que la detección de necesidades ha ido cambiando con el paso de los años. Ha pasado de ser un proceso que estaba orientado a cubrir las deficiencias que tenía la empresa a tener una perspectiva orientada a identificar oportunidades de mejora, que permitan el desarrollo y el crecimiento de la organización. También se ha ido poco a poco añadiendo la concepción del análisis de necesidades como una herramienta de futuro, que permita prever las necesidades que van a aparecer, para poder responder con una mayor celeridad (Servicio Andaluz de Empleo, 2008; CCOO-ForemCyL, 2010 y Muñoz et al., 2012). A pesar de lo expuesto por estos autores, en el análisis realizado no se palpa esa apuesta por el futuro, ya que la mayoría de los estudios se centran en analizar las necesidades percibidas por un grupo concreto en el momento actual.

5.5 Modelos teóricos de detección

Los modelos teóricos de detección de necesidades son el conjunto de fases, instrumentos y conceptos que sirven para guiar los procesos de detección. En este capítulo se analizarán los modelos más utilizados, o más estudiados, según la literatura analizada.

Antes de empezar, es necesario aclarar que los artículos prácticos analizados no especifican, como tal, a qué modelo de detección se suscriben, aunque esto no significa que no estén encuadrados en alguno de ellos, razón por la que se van a analizar los principales modelos expuestos en los documentos teóricos.

5.5.1 Modelos analizados

A continuación, se van a comentar 6 modelos teóricos diferentes, bien porque son compartidos por muchos autores bien porque se han considerado relevantes.

5.5.1.1 Modelo ANISE

Este modelo, al igual que el siguiente, son recogidos por Diz (2017), y aunque no se ha encontrado ningún otro autor que los analice, se han considerado relevantes debido a que la autora analizó más de 400 documentos en su estudio, por lo que se ha considerado pertinente debido a la importancia que ella les otorga tras un análisis tan extenso.

El modelo ANISE, creado por Pérez Campanero (1991) (citado en Diz, 2017), es un modelo de detección centrado en el ámbito socioeducativo. El autor lo dividió en 12 etapas diferentes, contenidas en tres fases:

1. Fase de reconocimiento: que comprende las actividades previas, tales como identificar las situaciones que crearon la necesidad del análisis, seleccionar los instrumentos, realizar una búsqueda preliminar u organizar el personal que hará el análisis.
2. Fase de diagnóstico: comprende la identificación de las necesidades, así como sus causas, consecuencias y cuál sería la situación ideal.
3. Fase de toma de decisiones: contiene todo lo que se realiza cuando se tienen las NNFF detectadas, como priorizarlas o proponer soluciones.

Este modelo es muy adecuado para intervenciones en el ámbito socioeducativo porque se centra mucho en el origen, la causas y las consecuencias, para así poder centrarse en subsanar los problemas personales que haya podido tener la, o las, personas.

5.5.1.2 Modelo Witkin y Altschuld

Este modelo, creado por Wiktin y Altschuld (2000) (citados en Diz, 2017), está orientado al ámbito educativo. Está compuesto por tres fases diferenciadas:

1. Fase pre-evaluativa: la primera fase tiene un carácter exploratorio, consistente en todas las actividades previas a la evaluación, tales como la identificación de las áreas problemáticas, la elección de las fuentes de información o la determinación de los criterios de evaluación de necesidades.

2. Fase evaluativa: esta fase consiste en la detección de necesidades a través de diferentes fuentes, como la revisión de documentación o la observación.
3. Fase post-evaluativa: aquí se incluye la priorización de necesidades y el establecimiento de los planes de acción para dar respuesta a las necesidades detectadas.

La adecuación de este modelo para la educación viene dada por su carácter de corte más evaluativo, que se refleja incluso en el nombre de sus fases, aunque con pequeñas adaptaciones podría ser utilizado en otros ámbitos.

5.5.1.3 Modelo de análisis del desempeño

El modelo de análisis del desempeño, propuesto por Escamilla (2006), tiene por objetivo identificar y determinar las razones por las que hay diferencias entre el desempeño que se esperaba y el real. Está basado en un concepto de necesidad formativa entendida discrepancia en el desempeño. Se estructura en 4 fases:

1. Búsqueda de información para analizar el desempeño de los miembros de la organización.
2. Identificar cuáles son las discrepancias, mediante la comparativa entre el desempeño actual y el desempeño que se supone ideal o el que se había planificado.
3. Determinar y analizar las discrepancias, en base los factores internos (motivación, conocimientos, destrezas o habilidades del personal) y externos (herramientas de la organización, condiciones de trabajo...)
4. Análisis global y selección de las líneas de intervención. En esta última fase, se analizan de forma global todas las discrepancias y se seleccionan cuáles van a ser las propuestas y líneas de intervención para solucionarlas.

Este modelo es muy adecuado cuando el objetivo del análisis es la detección y solución de problemáticas concretas detectadas en la empresa, como un descenso muy rápido del rendimiento; o ante cambios como la introducción de un nuevo producto o procedimiento,

ya que se centra en analizar las diferencias de desempeño y plantear soluciones para subsanarlas.

5.5.1.4 Modelo de elementos de la organización

El modelo de elementos de la organización es explicado y utilizado por Escamilla (2006), y explicado por Lorenzo (2012). Para empezar, este modelo entiende la necesidad formativa como la diferencia entre los resultados reales y los deseados, de forma que está centrado en las discrepancias. Es un modelo que relaciona e integra las actividades de la organización, sus resultados, el desempeño individual y las consecuencias de la actividad en la sociedad. El proceso de análisis se realiza en tres partes diferenciadas:

- **Análisis MEGA:** las necesidades que se obtienen de este nivel son las discrepancias del nivel social, es decir, las diferencias entre lo que se esperaba que fuese a tener como consecuencia para la sociedad y lo que realmente pasa.
- **Análisis MACRO:** es el análisis de los resultados de la organización, por lo que las necesidades detectadas en este nivel se refieren a problemáticas generales de toda la institución.
- **Análisis MICRO:** en este nivel se detecta las necesidades del individuo o grupo, es decir, está centrado en el desempeño particular de los sujetos de la organización, detectando así las problemáticas personales.

El primer análisis se correspondería con la parte más externa, mientras que los otros dos son de tipo interno. Este modelo es muy útil para empresas u organizaciones que se supone deben tener un gran impacto en la sociedad, como una empresa pública o una institución docente, ya que diferencia las necesidades por estratos, permitiendo así discernir entre las problemáticas de la organización, del individuo o grupo y de la relación con la sociedad.

5.5.1.5 Modelo de desarrollo por competencias

Este modelo, propuesto por Escamilla (2006), se centra en la detección de necesidades formativas que puedan surgir en el futuro, basándose en un análisis de las tendencias de la

organización y su entorno, pudiendo así anticiparse a los cambios futuros. Define la necesidad como las competencias que debe tener el personal de una organización para hacer frente a los cambios que surgen del entorno dinámico. Este modelo coincide con el propuesto por el Servicio Andaluz de Empleo (2008) en la utilización de las competencias para la detección las necesidades.

Su desarrollo no tiene unas fases fijadas, pero consiste en lo siguiente: cuando la organización se encuentra en un entorno turbulento o cambiante (sectores muy dinámicos como la informática), se debe realizar un análisis cíclico de los posibles cambios que pueden surgir, estudiando el entorno y las organizaciones que en él se enmarcan. Con este análisis se deben anticipar las competencias requeridas en el futuro, para así poder planificar una formación que las subsane antes de que se produzcan, permitiendo así una adaptación dinámica y constante del personal de la organización.

Este modelo es muy útil cuando se trata de organizaciones que o bien se encuentran en sectores muy cambiantes o cuando las propias instituciones tienen un carácter innovador, porque permite estar constantemente anticipando los posibles cambios para así poder hacerles frente.

5.5.1.6 Modelo de análisis organización-tarea-persona

El modelo de análisis organización-tarea-personas es según Llorens (1997) y Escamilla (2006) el modelo más utilizado en la detección de necesidades. Además de estos dos autores, que lo explican en profundidad, también lo incluyen en sus estudios el Servicio de Desarrollo Profesional (2008), Foremcyl-CCCO (2010) y Lorenzo (2012), bien de forma teórica o de forma práctica, lo que demuestra que tiene bastante relevancia entre los investigadores.

La necesidad de formación es entendida como la diferencia entre la ejecución o desempeño programado y lo que realmente ocurre en la organización. Para ello, y como su propio nombre indica, se centra en el análisis de la organización, de las tareas y de las personas que forman parte de esta. En cuanto a sus fases, Llorens (1997) define 3, una para cada ámbito de estudio, pero Escamilla (2006) añade dos fases más, por lo que a

continuación se van a mostrar esas 5 fases, elaboradas teniendo en cuenta lo dicho por ambos autores.

1. **Apoyo organizacional:** la primera fase contiene las actividades previas a comenzar lo que sería el análisis. Consiste principalmente en la creación y organización del grupo de personas encargadas de hacer el estudio, así como las diversas comunicaciones con la dirección de la organización y los sujetos que son objeto de análisis.
2. **Análisis organizacional:** esta etapa tiene por objetivo analizar los principales elementos de la organización en relación con los sujetos de estudio. Incluye los análisis de las metas, tanto a corto como a largo plazo, de la organización; la concepción que tiene la empresa de la formación; los recursos, tanto físicos como humanos, que posee; la oferta formativa que ha existido hasta el momento; la estructura de la organización y sus relaciones con el exterior.
3. **Análisis de requisitos:** esta fase intermedia pretende contextualizar la siguiente fase, que estará centrada en el puesto de trabajo. Para ello, en esta se debe analizar el contexto de los puestos que se van a analizar, para elegir el mejor instrumento de obtención de información. Se deben implicar a los miembros de la organización, de cara a poder analizar las posibles problemáticas que puedan surgir, para así planificar de una mejor forma los siguientes pasos.
4. **Análisis del puesto:** esta fase comprende el estudio de todas las actividades del puesto o puestos de trabajo, con el objetivo de determinar las tareas que se realizan para poder concluir sobre cuál es el conjunto de habilidades, conocimientos o destrezas que son necesarios para poder desempeñar el puesto de trabajo. A grandes rasgos, esta fase consiste en la realización de un profesiograma, y comprende diversas actividades:
 - a. Elegir el puesto o puestos que se van a estudiar.
 - b. Determinar cuál va a ser el instrumento de recogida de información.
 - c. Elegir quiénes van a ser los participantes en el proceso.

- d. Describir las tareas y especificar el conjunto de habilidades y conocimientos que son necesarios.
 - e. Elaborar un compendio de información donde aparezcan las tareas ordenadas por importancia.
5. **Análisis de la persona:** el último paso sería analizar que habilidades y competencias tiene la persona, o grupo de personas, objeto de estudio, para así determinar en qué áreas existe un déficit de formación y así poder plantear un programa formativo para subsanar dichas necesidades.

A pesar de ser un modelo muy utilizado, también tiene sus problemáticas. La primera es que no tiene en cuenta el futuro, se centra solamente en analizar las discrepancias existentes en la actualidad, lo que dificulta una adaptación a los cambios. Por otra parte, y tal y como dice Escamilla (2006), es un modelo muy reduccionista, que se centra simplemente en el producto final, es decir, en la discrepancia que crea la necesidad, sin tener en cuenta su origen o el proceso por el que ha aparecido.

Aunque tiene sus problemas, es un modelo muy útil para el ámbito empresarial, ya que permite describir de forma pormenorizada las tareas de un puesto de trabajo, ayudando así a hacer la formación lo más ajustada posible. Es muy indicado especialmente en el caso de que la empresa u organización cuente ya con profesiogramas, ya que esto le ahorraría mucho tiempo y agilizaría el proceso.

5.5.2 Conclusiones

Teniendo ya los seis modelos analizados, ahora es el momento de extraer ciertas conclusiones sobre los mismos.

Por una parte, queda claro que hay innumerables modelos para la detección de necesidades, estando algunos de ellos más orientados hacia un ámbito en concreto (Diz, 2017). Esta diversidad de modelos es positiva, de cara a que las personas encargadas de realizar la detección tengan un mayor abanico donde escoger el que mejor se adapte a sus necesidades.

Viendo sus estructuras, queda claro que existen ciertos aspectos que siempre se mantienen, ya que no deja de ser un proceso, por lo que usualmente se partirá de un análisis previo, para después entrar ya en el estudio propiamente, y acabar planteando las posibles vías de actuación y solución de las necesidades detectadas.

A pesar de todo esto, hay autores que dicen que elegir un modelo en concreto tiene parte positivas y negativas. La parte positiva es que la elección de un modelo consolidado otorga una mayor validez y credibilidad al estudio, mientras que la parte negativa es que asumir un modelo completo implica adoptar posturas y llevar a cabo actividades con las que a lo mejor no se está totalmente de acuerdo, lo que puede llevar a problemas en el desarrollo del análisis (Molina y Contreras, 2007).

Por esta razón, la gran parte de los estudios analizados elaboran sus propios modelos, basándose en alguno de los comentados, pero añadiendo sus percepciones y adaptándolo a las situaciones particulares en las que se encuentran, permitiendo así realizar un análisis totalmente enfocado a la organización objeto de estudio.

5.6 Instrumentos

Los instrumentos de búsqueda de información tienen una importancia vital dentro del proceso de detección de necesidades, porque son lo que se utilizarán para obtener toda aquella información que permitirá dilucidar que NNFF existen.

Tal como dice Llorens (1997), existen infinidad de técnicas para recoger información, siendo algunas más adecuadas para según qué tareas, debido a la naturaleza de la información y sus propias características (Lorenzo, 2012). De los diferentes trabajos se puede extraer que los principales instrumentos son los siguientes:

- Observación
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Grupos de discusión
- Análisis de documentos y archivos

En la tabla 7 se puede observar como el cuestionario es indudablemente el más utilizado, seguido de la entrevista y los grupos de discusión. A continuación, se van a analizar estos

instrumentos, exponiendo sus ventajas y desventajas, así como su idoneidad para según qué situación.

Tabla 7. Clasificación de instrumentos

| INSTRUMENTOS | DOCUMENTOS QUE LO UTILIZAN |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| CUESTIONARIO | 11 |
| ENTREVISTAS | 5 |
| GRUPOS DE DISCUSIÓN | 4 |
| REVISIÓN DE DOCUMENTOS | 2 |
| OBSERVACIÓN | 1 |

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario es el instrumento más utilizado, debido a diversas razones, pero la principal es que permite obtener una gran cantidad de información rápidamente y a un bajo coste (Mas, 2007). Principalmente se utiliza para detectar las necesidades percibidas de la población objeto de estudio, ya que permite preguntarles directamente sobre diversas temáticas, extrayendo así las percepciones e ideas que tienen sobre las mismas.

El procedimiento de aplicación es muy sencillo, y los costes en tiempo y dinero son bajos, pero hay que tener cuidado, ya que debe estar muy bien diseñado y planteado para que recoja la información que se desea. Dentro del cuestionario, destaca el tipo Likert, que es usado por varios autores como González y Fuentes (1995) o Serrano y Pontes (2016). También hay que destacar que como el cuestionario proporciona anonimato, este permite que las personas respondan de una forma más sincera (Ortiz, 2003).

La entrevista y el grupo de discusión, que son utilizados en 5 y 4 estudios respectivamente, son muy útiles cuando se quieren detectar las necesidades normativas, ya que permite la consulta de expertos y responsables, para que cuenten sus puntos de vista. Otra utilidad de estos instrumentos es que permiten profundizar en aquellos aspectos clave que se extraigan de la aplicación de instrumentos como el cuestionario (Mas, 2007). La principal problemática de cualquiera de los dos es su alto coste en tiempo y dinero, además de que los datos producidos son más difíciles de analizar al no ser cuantificables.

La revisión de documentos, que es utilizada en dos ocasiones, permite una aproximación previa a las problemáticas de la organización, siendo una tarea relativamente sencilla y barata de realizar. Su problema es que no sirve para hacer análisis profundos, ya que solo suele servir para una identificación superficial de los problemas, pero no de sus causas o soluciones, por lo que debe acompañarse de la utilización de otros instrumentos (Llorens, 1997).

Por último, la observación, que es utilizada por un trabajo, es un método que presenta muchas ventajas y desventajas. La principal ventaja es que sirve para observar y extraer información de forma directa, lo que evita los sesgos y la pérdida de información, además de que evita que las personas analizadas pierdan tiempo de trabajo. Por otro lado, la principal desventaja es que toma mucho tiempo y dinero, ya que se necesita una o varias personas muy cualificadas en este método para realizarlo (Llorens, 1997).

5.6.1 Recomendaciones y conclusiones

Diversos autores coinciden en que la metodología a utilizar para llevar a cabo una detección de necesidades debe ser múltiple, es decir, no se debe utilizar un solo instrumento, sino que se debe intentar realizar una detección con diversos métodos para así obtener una información más completa. (CCOO-ForemCyL, 2010; Diz, 2017)

Esta metodología múltiple puede ayudar a minimizar los sesgos, ya que cuanto más información, y a través de más formas, se obtenga, mejor se podrá realizar la detección de necesidades. También se debe implicar a los diferentes miembros de la organización para que puedan dar su punto de vista, dando libertad para responder como deseen, siempre con el objetivo de que el análisis de las NNFF sea lo más certero y completo posible. (Llorens, 1997)

Para poder lograr que la información sea lo más completa posible, se debe intentar realizar siempre una triangulación de los datos obtenidos, a través de la utilización de diversos instrumentos, tanto de tipo cualitativo como de tipo cuantitativo, que permitan así analizar la información desde diferentes puntos de vista (Lorenzo ,2012).

Para terminar, cabe destacar lo expuesto por Llorens (1997), que explicó que no existen instrumentos estandarizados para la detección de necesidades, razón por la que cada proceso utiliza un procedimiento diferente.

5.7 Conclusiones

A modo de conclusión, se van a destacar algunos de los aspectos más importantes extraídos de los resultados expuestos en este capítulo.

Por un lado, ha quedado claro que la formación y las NNFF son entendidas y definidas por cada investigador según su parecer, sin existir un consenso general. A pesar de ello, la formación entendida como una inversión que tiene gran utilidad para mejorar el porvenir de la organización es una visión compartida por muchos autores. En cuanto a las NNFF, ha quedado patente que la tipología de Bradshaw sigue siendo la más compartida, a pesar de tener más de 30 años de antigüedad, aunque comienza a existir una mayor concepción de las necesidades en base a las competencias.

En cuanto al proceso de detección, este ha evolucionado desde unos posicionamientos iniciales que lo postulaban como un mero trámite para detectar las necesidades según la ideología del responsable, a un proceso sistemático y cíclico, que busca detectar las necesidades presentes y futuras para lograr una mejora en la organización y un crecimiento personal y profesional de sus integrantes.

Por la parte de los modelos, no existe uno que sea hegemónico, ya que muchos artículos o no se encuadran o crean sus propios modelos. Esto es en parte porque suscribirse a un modelo concreto resta cierta libertad de acción. Aun así, queda patente que, en el ámbito de las organizaciones, el modelo más utilizado y que sigue vigente es el del análisis de organización-tarea-persona, por ser el más completo, ya que engloba desde la organización en su conjunto hasta la persona particular.

En cuanto a los instrumentos, si existe uno que sobresale, y es el cuestionario, bien por su rapidez o por su facilidad de uso. A pesar de esto, muchos autores comentan la importancia de una estrategia multimétodo, que permita triangular la información en base a diferentes

instrumentos, tanto cualitativos como cuantitativos, permitiendo así la obtención de una información más completa.

Para terminar, queda claro que existe una gran diversidad en cuanto a la forma de llevar a cabo una detección de necesidades, pero algo en lo que todos los autores coinciden es en la importancia capital que esta tiene a la hora de realizar la planificación de los procesos formativos.

Conclusiones y Discusión

Capítulo 6 - Conclusiones, recomendaciones y líneas futuras de investigación

Este trabajo ha querido investigar cuáles son los modelos e instrumentos de detección de necesidades formativas que aparecen en la documentación científica y técnica. Para ello, inicialmente se ha realizado una definición de aspectos teóricos sobre la formación, el estudio documental y las necesidades formativas y el proceso de detección. Tras eso se ha llevado a cabo un estudio documental sobre el proceso de detección de necesidades, para obtener información sobre los modelos e instrumentos que se suelen utilizar. Por último, se han analizado dichos resultados para comprobar que dice la literatura científica sobre el proceso de detección.

De estos análisis se han extraído las siguientes conclusiones sobre los procesos de detección y sus modelos e instrumentos, alineadas con el objetivo general y los específicos del trabajo:

- Existe una falta de consenso en torno a la definición de NNFF, su tipología y el propio proceso de detección de necesidades.

- Los procesos de detección han pasado de ser realizados de forma casi arbitraria, a ser considerados como una parte indispensable en la planificación de los procesos formativos.
- Existe gran variedad de modelos teóricos de detección de necesidades, pero no hay un modelo compartido por la mayoría de las investigaciones.
- El modelo de análisis organización-tarea-persona es el modelo más utilizado, aunque su validez ha sido cuestionada por algunos autores
- El cuestionario es el instrumento más utilizado para la detección de necesidades formativas, aunque no existe un estándar, sino que cada investigación utiliza cuestionarios diferentes.
- La detección de las necesidades desde un enfoque proactivo es muy importante, a pesar de que la mayoría de los autores no la lleven a cabo.

Teniendo en cuenta las conclusiones extraídas, se pueden ofrecer las siguientes recomendaciones:

- Desde las administraciones públicas y los organismos de empleo se debe intentar crear una definición consensuada sobre las NNFF y el proceso de detección, para así fomentar su utilización poniendo a disposición las bases sobre las que construir el estudio de necesidades formativas.
- Debido a la importancia capital que tiene la detección, desde las esferas públicas se debe incidir y propiciar su realización, empezando por una mayor publicidad de los beneficios que conlleva una formación basada en las NNFF reales de una organización.
- Se deben estudiar en mayor profundidad los modelos de detección, para así intentar crear un modelo polivalente, que se adapte a diferentes ámbitos y situaciones, propiciando así que se puedan comparar de una mejor forma los diferentes estudios de detección.

- Sería adecuada la creación de una batería de instrumentos estandarizados, o de unas guías para su creación, para facilitar y fomentar los estudios de necesidades formativas.

La principal contribución de este trabajo es que analiza y sintetiza los diferentes modelos e instrumentos de detección de necesidades que existen en la literatura científica. Esta tarea de análisis y síntesis puede servir como punto de partida para próximos estudios o trabajos en el ámbito de los procesos formativos.

Durante la realización de este trabajo, se han encontrado varias limitaciones, siendo las siguientes las más importantes:

- Todos los estudios prácticos encontrados se enmarcaban en ámbitos socioeducativos, por lo que no se ha podido estudiar cómo se realizan de forma práctica los estudios de detección de necesidades en las empresas.
- Gran parte de la información que se ha encontrado en el proceso de búsqueda no era de acceso libre, por lo que no se han podido consultar algunas fuentes que podrían haber aportado información interesante para ampliar el contenido de este trabajo.
- La no existencia de una definición consensuada y una tipología única para las NNFF ha dificultado la comparación de los diferentes trabajos.

Aunque estas limitaciones han dificultado el desarrollo del presente trabajo, abren la puerta a posibles líneas de investigación en el futuro, que podrían versar sobre:

- El establecimiento de una definición consensuada para las NNFF y sus tipologías.
- Realizar un estudio más profundo sobre la detección de necesidades formativas en las empresas, analizando sus modelos y procedimientos.
- Ampliar el presente trabajo con una mayor documentación, permitiendo así tener una visión más global y completa de los procesos formativos.

- Incluir en el proceso de búsqueda documentación en otros idiomas, lo cual permitiría comparar si existen diferencias entre lo que exponen los autores hispanos de los investigadores extranjeros.

A pesar de todo esto, este trabajo ha servido para mostrar cómo es la situación actual en los procesos de detección de necesidades formativas, analizando y sintetizando los principales instrumentos y modelos que son utilizados por los investigadores.

Referencias bibliográficas

- Bradshaw, J. (1972). Taxonomy of social need. En G. McLachlan (Ed.), *Problems and progress in medical care: essays on current research* (pp.71-82). Londres: Oxford University Press.
- Servicio Andaluz de Empleo (2008). *Guía metodológica de detección de necesidades formativas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo*. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/75832.html>
- Diz, M. J. (2017). Necesidades formativas. Modelos para su análisis y evaluación. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 06, 006-010.
- Escamilla, S. A. (2006). *El director escolar. Necesidades formativas para un desempeño profesional* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperada de <http://hdl.handle.net/10803/5046>
- CCOO-ForemCyL (2010). Estudio de Necesidades Formativas de la Estructura y Personal de la Organización Sindical. Recuperado de https://www.foremcyl.es/docsfore/documentosWEB/nec_org_sind2010.pdf
- Gómez, L. (2010). Un espacio para la investigación documental. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 1(2), 226-233.
- González, M. y Fuentes, E. J. (1995). Formación del profesorado y Didáctica de las Ciencias Sociales: implicaciones desde la detección de necesidades. *Innovación educativa*, 5, 129-139.
- González, Á. P. (1998). Perspectivas de futuro en la utilización de las nuevas tecnologías en la formación ocupacional y de empresa. *Pixel-Bit. Revista de medios y educación*, 10, 7-23.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. Recuperado el 20 de mayo de 2018 de <http://www.tgrajales.net/investipos.pdf>

- Jarauta, B., Serrat, N., e Imbernón, F. (2014). La detección de necesidades formativas como herramienta de mejora institucional. El caso del Instituto Normal Superior" Sedes Sapientiae" de Cochabamba (Bolivia). *Revista Iberoamericana de Educación (OEI)*, 64(1), 1-11.
- Llorens, S. (1997). Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos. *Universitat Jaume I: Fòrum de Recerca*, 2(3).
- Lorenzo, M. E. (2012). *Estudio de las necesidades formativas para el desempeño profesional de los empleados de las entidades de crédito. El caso de la Caja Rural de Granada* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada. Recuperada de <http://hdl.handle.net/10481/21005>
- Mas, O. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15.
- Mesa, L., Carrillo, A. J., y Moreno, F. (2013). La cronicidad y sus matices: estudio documental. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 15(2), 95-114.
- Miguel, J.C. de; López, M.Á.; Barreiro, B.; Sánchez, G. (1998) A detección das necesidades de formación na empresa. *Revista Galega de Economía*, 7(2), 51-64.
- Molina, N. y Contreras, A. E. (2007). Detección de las necesidades formativas de los equipos directivos: paso previo para el diseño de planes de formación. *Acción Pedagógica*, 16(1), 70-81.
- Muñoz, P. C., Fuentes, E. J., y González, M. (2012). Necesidades formativas del profesorado universitario en infografía y multimedia. *Revista de Investigación Educativa*, 30(2), 303-321.
- Ortiz, A. (2003). El cuestionario en la detección de necesidades formativas de las personas adultas desde la perspectiva del profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33.
- Pineda, P. (2000). Evaluación del impacto de la formación de las organizaciones. *Educar*, 27, 119-133.

Real Academia Española. (2017). Educación. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh>.

Real Academia Española. (2017). Formación. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=IF111Br>.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 31 de enero de 2008, núm. 27, pp. 5682 a 5698.

Serrano, R. y Ponte, A. (2016). Necesidades formativas en el futuro docente de Educación Secundaria. *Hekademos: revista educativa digital*, (21), 74-82.

Servicio de Desarrollo Profesional. (2008). Necesidades Formativas: Análisis en la provincia de Huesca. Recuperado de <http://www.observatoriahuesca.com/fotosbd/629154064rad200D1.pdf>

Tejada, J. (2002). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. *Acción pedagógica*, 11(2), 30-42.