

A blue-tinted photograph of two business professionals in a meeting. One person is holding a pen and pointing at a document, while the other looks on attentively.

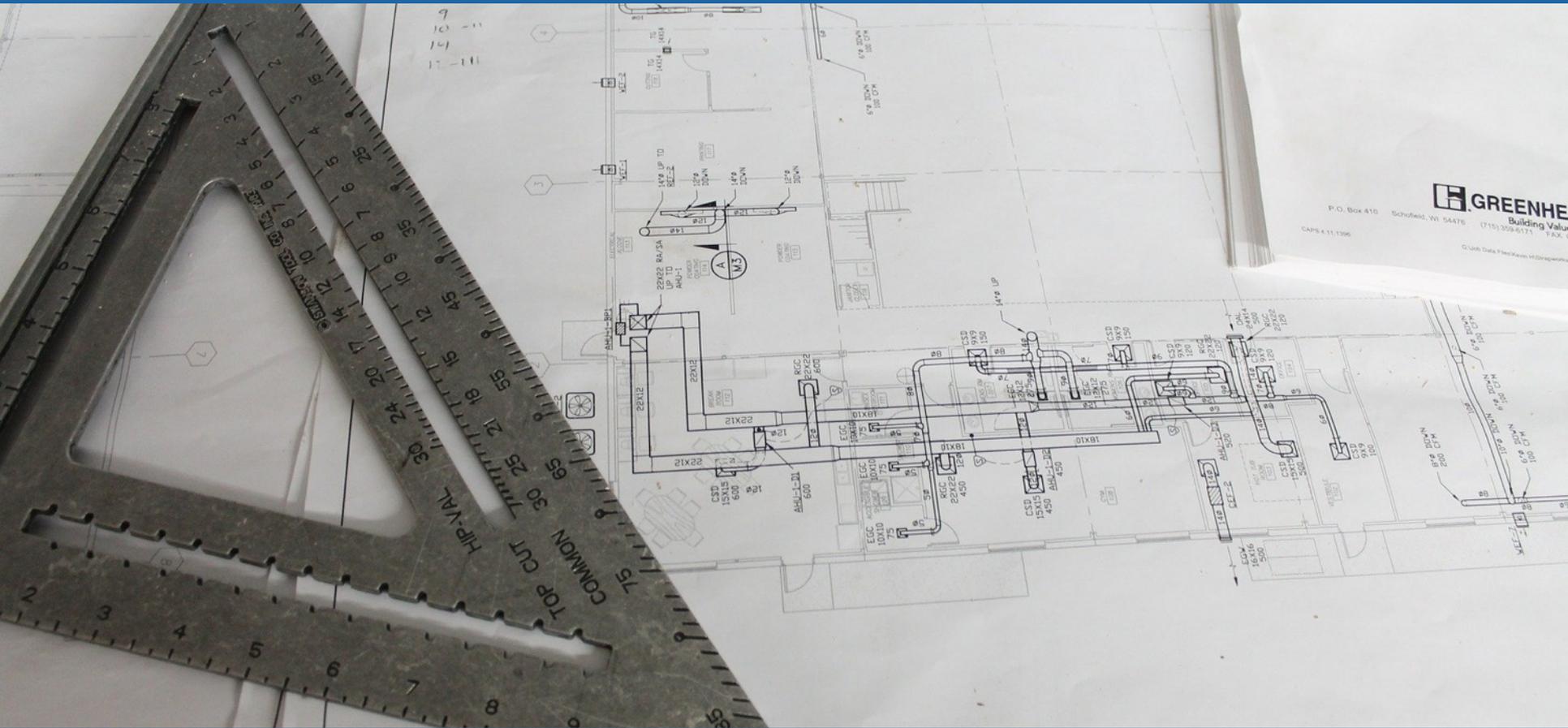
Analizar la necesidad formativa, diseñar el programa: ingeniería formativa e ingeniería pedagógica

Esquema de la sesión



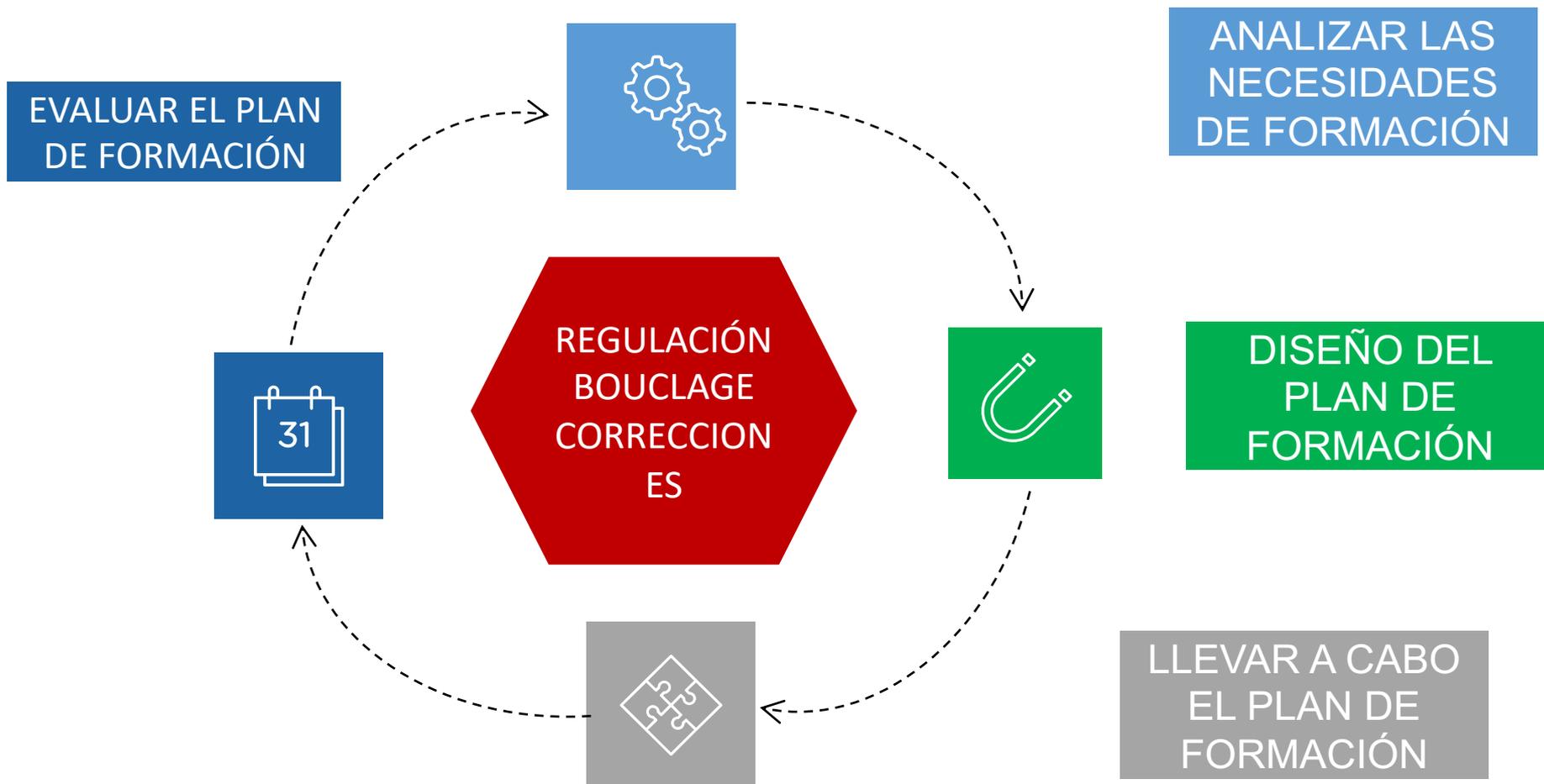
- Ingeniería, Ingeniería de Formación
- Las especificaciones y el desarrollo de la oferta formativa
- Ingeniería pedagógica

Ingeniería:



Ingeniería proviene del término americano que significa:
Análisis, realización y evaluación de proyectos en cualquier ámbito

El responsable de formación debe coordinar y gestionar 4 pasos principales en el proceso de ingeniería de formación.
(Esto es responsabilidad de la empresa)



Analizar e identificar las necesidades de capacitación (Esto es responsabilidad de la empresa)



Este es un paso fundamental que el responsable de formación de la empresa abordará con ojo crítico que conduzca al plan de formación:

La política de formación de la empresa

Necesidades de formación (que pueden ser diferentes de las demandas)

La oferta formativa

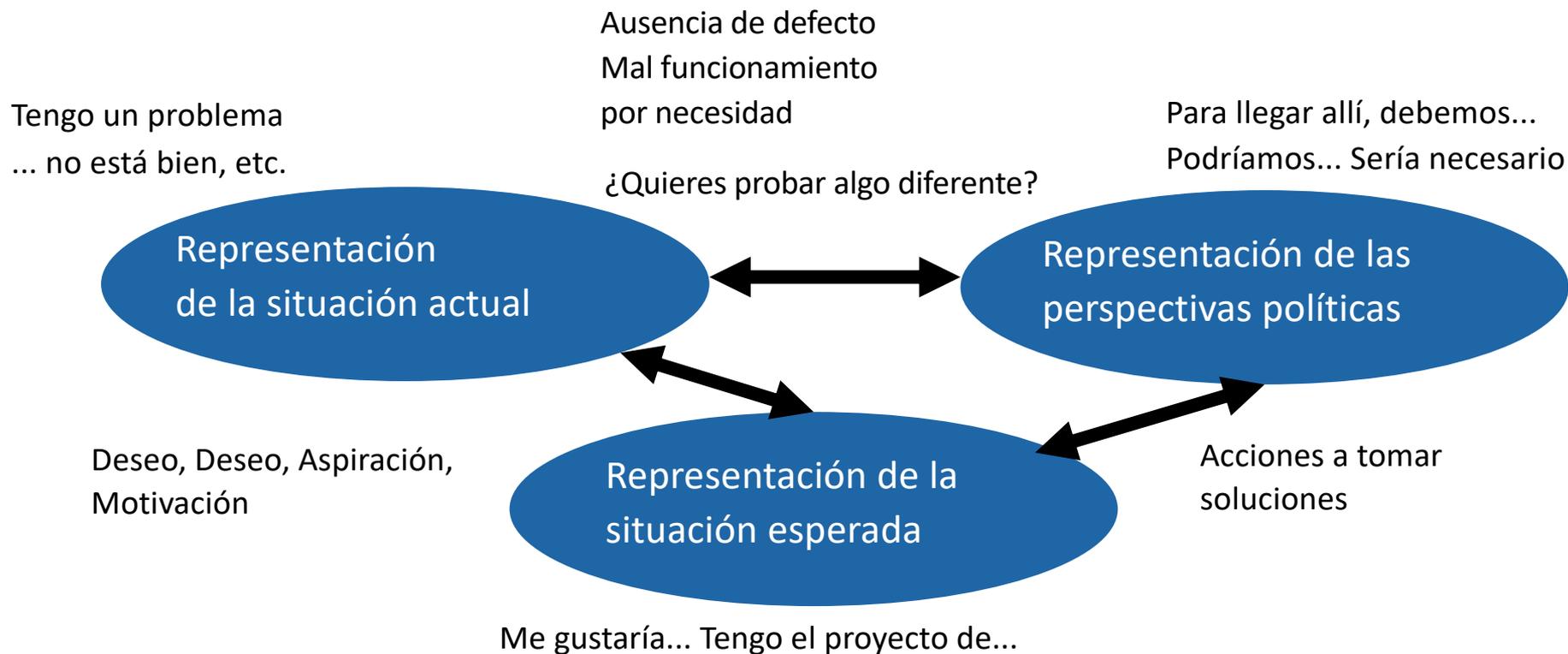
El plan no puede ser un registro de solicitudes individuales dispersas.

Es bueno trabajar desde un marco de competencias

El Plan de Formación ayuda a entender las necesidades formativas



Analizar e identificar las necesidades de capacitación (Esto es responsabilidad de la empresa)

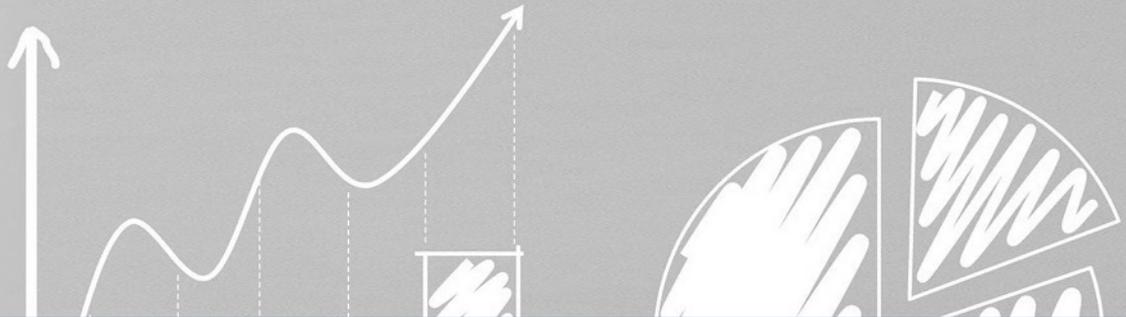
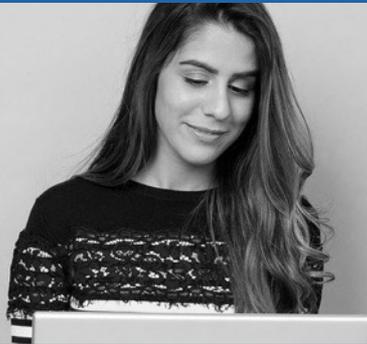


Bourgeois, E. (1991). El análisis de las necesidades formativas en las organizaciones: un modelo teórico y metodológico. *Medición y Evaluación en Educación*, 14(1),17-60.

Analizar e identificar las necesidades de capacitación (Esto es responsabilidad de la empresa)

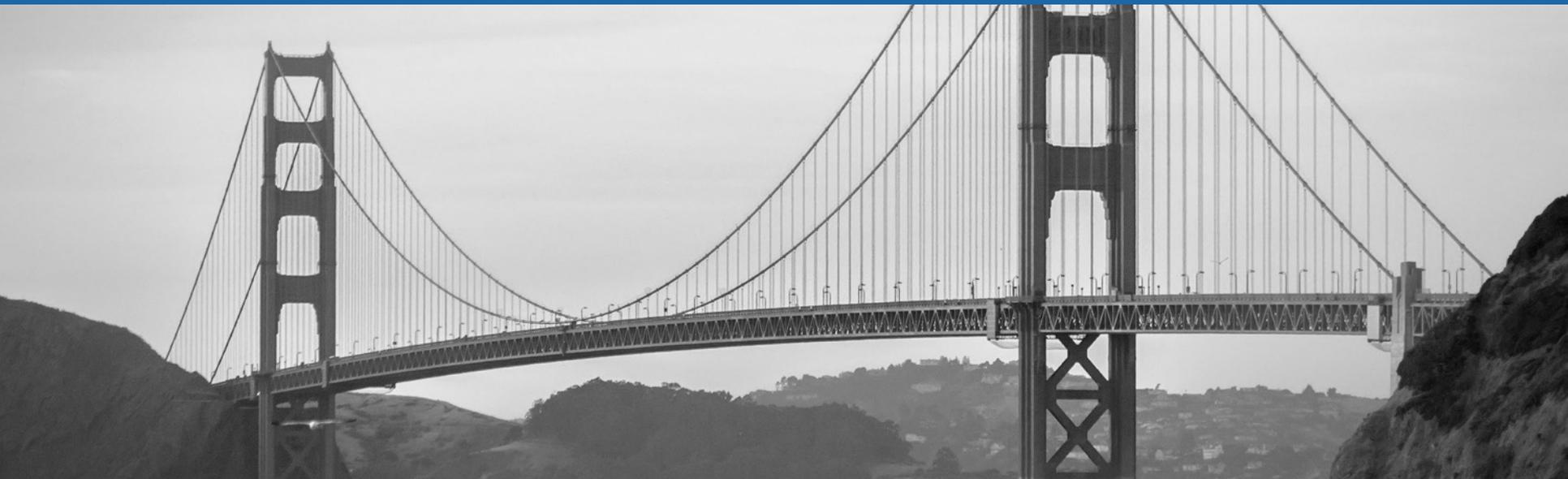
Ejemplo de un indicador de situación Deseado	Ejemplo de un indicador de situación Actual
el grado de dominio deseado [...] de un conjunto de propósitos, metas, objetivos o competencias	el nivel de dominio [...] de un conjunto de propósitos, metas, objetivos o competencias
el grado de importancia de un conjunto de propósitos, metas, objetivos o competencias;	El nivel de dificultad de un conjunto de propósitos, metas, objetivos o habilidades
la utilidad o pertinencia de una tarea para una función desempeñada o para las condiciones en las que se realiza la tarea;	El nivel de dificultad de un conjunto de propósitos, metas, objetivos o habilidades
la motivación o el interés de un encuestado en desarrollar sus habilidades [...], a través de la capacitación, un conjunto de propósitos, metas, objetivos o competencias	La actitud hacia los diferentes aspectos de una Conjunto de propósitos, metas, objetivos o competencias

Analizar e identificar las necesidades de capacitación (Esto es responsabilidad de la empresa)



- Entrevista individual
- Ventajas: proximidad, libertad de expresión
- Riesgos: tiempo, número limitado
- Observación
- Ventajas: económico, fácil
- Riesgos: ¿problemas reales?, dar voz
- Cuestionario
- Ventajas: grande, económico, anónimo
- Riesgos: eficacia limitada, expresión reducida
- Análisis de tareas
- Ventajas: Preciso, relacionado con el trabajo
- Riesgos: Tiempo, Desafiante, Individual
- Análisis de grupo
- Ventajas: igual que entrevista + síntesis, consenso, actividad formativa
- Riesgos: tiempo, dinero, participación, cuantificación
- Fernández, J. (1988). Completar con éxito una actividad de entrenamiento. Ediciones Saint-Martin:

Diseñar la arquitectura de formación (Esto es responsabilidad de la empresa)



Este concepto responde a la evolución de la empresa en una lógica de desarrollo de competencias individuales y colectivas.

Es un paso que:

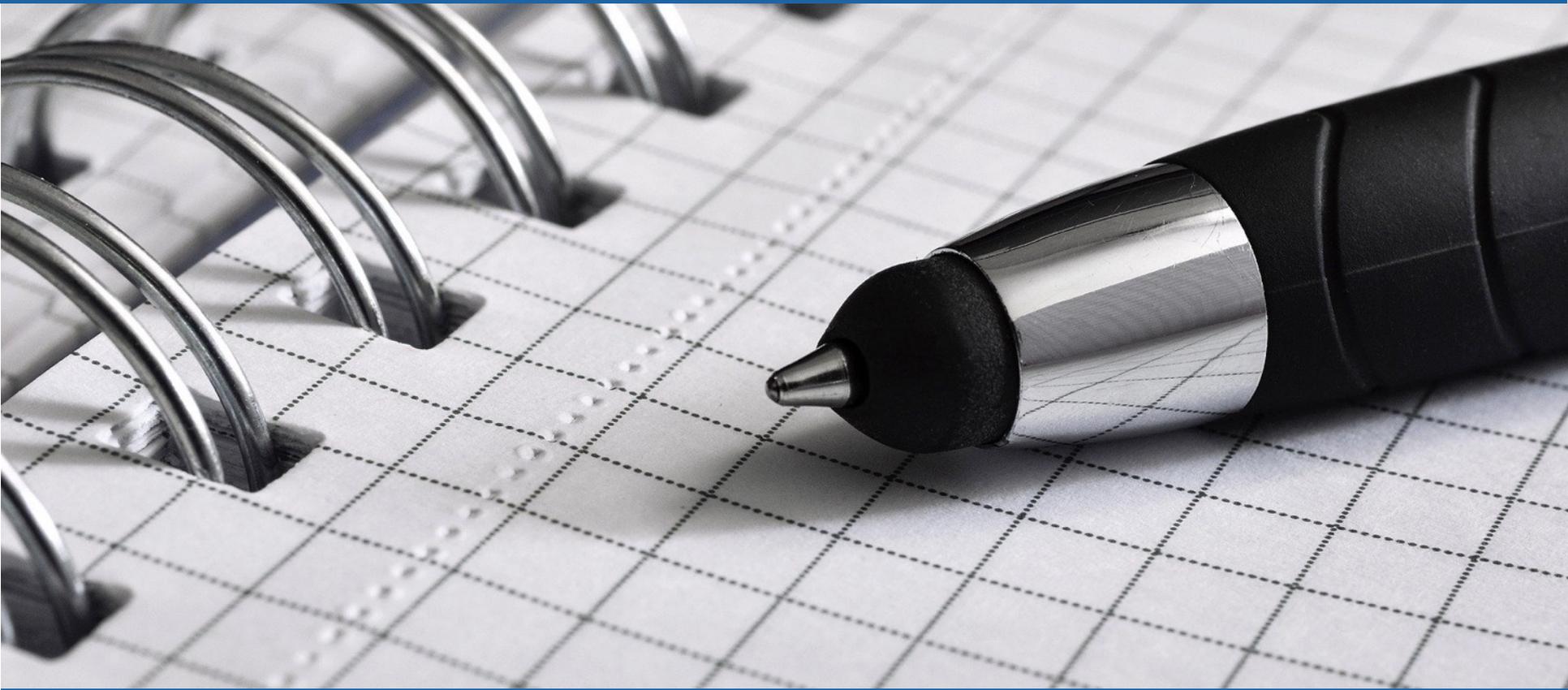
Permite imaginar dispositivos innovadores y crear acciones específicas adaptadas al entorno.

Finaliza con la formalización del pliego de condiciones

Las especificaciones

El nombre de la empresa, la información de contacto, los campos de actividad	Elementos esenciales para ti que te permitan enmarcar tu respuesta.
Su plantilla y la distribución de su personal por categorías	Esta información debe recopilarse de recursos humanos.
Sus proyectos, especialmente el que la llevó a plantearse la formación	Estos elementos permiten poner en perspectiva el proyecto para el que se solicita una respuesta.
Competencias específicas y áreas de formación correspondientes	Considere la posibilidad de solicitar el uso de los repositorios de competencias y de negocios existentes.
El número y el perfil de las personas afectadas	Por ejemplo: puesto de trabajo, formación, nivel jerárquico.
Las limitaciones del proceso de formación	Por ejemplo: horarios, plazos, épocas del año, restricciones de material, locales.
Los datos de contacto de la persona de contacto principal	El seguimiento del proyecto por parte de una sola persona que esté disponible regularmente es aún más eficiente.
El seguimiento que se dará a la licitación	Por ejemplo: los principales criterios de selección utilizados, el plazo para la devolución de las propuestas, la fecha de las respuestas (¿está prevista una reunión preliminar con el proveedor de servicios?), la fecha del pedido y la fecha de finalización.

L'élaboration de l'offre de formation



Pour répondre avec pertinence à la demande de votre client, vous devez avoir à votre disposition des informations:

- Sur les personnes à former,
- Sur les objectifs visés par la formation

Ingeniería pedagógica: proceso general de estructuración de una acción formativa

Orientaciones, programas de la empresa, de la institución
Habilidades requeridas
Necesidades de formación
Medios, Presupuesto del Proyecto

¿A qué habilidades se dirige?

Especificar y poner en práctica los objetivos

Formular
Objetivos pedagógicos

Defina el parámetro
contenido

Defina el parámetro
Progresión pedagógica

Diseñar materiales de
capacitación

Defina el parámetro
Métodos

Definir evaluación

Prerrequisitos para el diseño instruccional



- Está familiarizado con las orientaciones y programas de la empresa o la institución
- Conoces las habilidades requeridas
- Conoces el público objetivo
- Conoces las necesidades de formación
- Conoces los medios del proyecto (recursos, limitaciones)

El Marco de Competencias para Educadores de Adultos



- Diseño de sistemas o acciones formativas
- Prepara tus discursos
- Facilitar las secuencias de entrenamiento
- Apoyo a los pasantes
- Balance
- Coordinación de la acción
- Mantén las relaciones con tu entorno profesional
- Según P. Martin y E. Savary, Formateur d'adultes (Formador de adultos), Ed° Chroniques sociales, Lyon, 1996

Desde el pliego de condiciones hasta el desarrollo de la oferta

1. ¿Qué quiere tu cliente? ¿Cuál es su proyecto? Elección del título de la formación
2. Público objetivo: ¿quiénes son los alumnos?
3. Requisitos previos: ¿existe un nivel o conocimiento previo al ingreso al curso? Es interesante hacer una auditoría de evaluación (evaluación predictiva) que podamos utilizar durante la evaluación.
4. Duración de la acción formativa y calendario de formación: ¿qué fechas?
5. El formato (continuo o discontinuo, presencial, semipresencial, e-learning, clases virtuales, etc.)
6. Articular la sesión de aprendizaje con los objetivos formativos expresados por el cliente y adaptados al contexto.
7. Identificar y formular un objetivo pedagógico
8. Analizar el objetivo pedagógico en términos de conocimientos, saber hacer, habilidades interpersonales.
9. Identifique los problemas clave (desafíos de contenido) y sugiera formas de superarlos. = puntos nodales)
10. Organice el contenido y, a continuación, elija:
11. Un enfoque
12. un método y unas técnicas pedagógicas adaptadas.
13. Integrar, adaptar o diseñar las herramientas y ayudas didácticas necesarias (y reservarlas)
14. Desarrollar un escenario pedagógico adaptado a las características del público
15. ¿Apoyar a los alumnos?
16. durante/después
17. ¿Evaluación predictiva, formativa y sumativa?
18. Quién se encarga de reservar la habitación y cuál es su distribución
19. ¿Cuál será la logística de los descansos de la mañana, la tarde y el almuerzo?
20. ¿Acceso a la sala de formación, aparcamiento?
21. Reserva de hotel y transporte dependiendo de la ubicación

Ingeniería Formativa # Pedagógica

	Ingeniería de Formación	Ingeniería pedagógica
Objetivos	"formación": los objetivos generales asignados a la Una acción formativa	"Pedagógico": cuantificable y medible
LiCiertamente, no es posible	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de formación ▪ Dispositivos (transición CPF, POE, CPF, etc.) ▪ Características técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Escenario pedagógico • Módulos • Secuencias
Evaluación	Evaluación de la formación	Evaluación pedagógica
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente de Capacitación • DDHH 	Entrenador

Diseñar una acción formativa: pasar de las especificaciones de la empresa o de la institución a una oferta, un presupuesto, un pedido, un acuerdo.



La solicitud hecha al Formador, a la Organización de Formación, inicia el trabajo de ingeniería.