

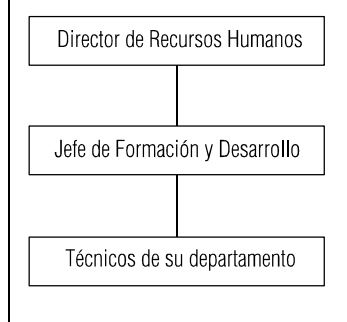
# Jefe de Formación y Desarrollo

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

## ■ MISIÓN

- Planificar, diseñar, implementar y gestionar los planes de formación y desarrollo del personal de la compañía, acordes con la política estratégica de recursos humanos, con el fin de alcanzar la adecuación profesional de los empleados a las exigencias de sus actividades laborales presentes o futuras, e integrando sus intereses individuales con los objetivos de la organización.

## ■ AUTORIDAD - SUBORDINACIÓN



## ■ RESPONSABILIDADES

- Identificar, analizar y priorizar junto con los responsables de los diferentes departamentos, las necesidades o carencias formativas del personal de la compañía a corto, medio y largo plazo.
- Definir claramente los objetivos pedagógicos cualitativos y cuantitativos a cubrir.
- Planificar un modelo de formación y desarrollo del personal, integral y permanente.
- Elaborar los planes de formación y desarrollo anuales de la compañía acordes con el resto de políticas y herramientas de recursos humanos y, coherentes, con la tecnología y medios disponibles en la organización.
- Implementación y seguimiento de las acciones formativas concretas.
- Evaluar el impacto, eficacia y rentabilidad del Plan de Formación para la constante mejora de la función formativa.
- Elaborar el presupuesto anual de su departamento y realizar su seguimiento.
- Involucrar al empleado de forma activa en el proceso de adquisición de conocimientos.
- Dirigir, coordinar, formar y motivar al personal de su departamento.

## ■ FUNCIONES

- Análisis y evaluación de la formación desarrollada con anterioridad que permita simplificar la orientación del nuevo plan de formación.
- Selección de las herramientas de diagnóstico de las necesidades de formación.
- Convocar reuniones de grupo o individuales con los mandos de la empresa para identificar los problemas, disfunciones, cambios, etcétera, a tratar mediante la formación.
- Priorización de las necesidades detectadas y análisis de recursos disponibles.
- Adaptación del itinerario pedagógico en base a los objetivos operativos de la formación (aquellos que los participantes deberán ser capaces de hacer cuando finalice la acción de formación).
- Coordinar, seguir y tutorizar los proyectos de formación, propios o externos.
- Impartir cursos de formación dentro de su área de competencia.
- Establecer indicadores para la evaluación de la formación.
- Analizar y controlar la relación coste/beneficio de la formación, tanto externa como interna.
- Gestión y administración de ayudas y subvenciones a la formación.
- Redacción de memoria del plan de formación.
- Implicar y motivar a los mandos y directivos, en todas las fases del proceso de formación.

## ■ RELACIONES

<b>Internas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Director de Recursos Humanos.</li> <li>- Director de Comunicación.</li> <li>- Directores de otras áreas funcionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de su departamento.</li> <li>- Mandos intermedios.</li> </ul>	<b>Externas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas de formación.</li> <li>- Organismos e instituciones.</li> <li>- Profesores externos.</li> </ul>
--	---	---

ESPECIFICACIONES

## ■ FORMACIÓN NECESARIA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

- Titulación universitaria superior.
- Altos conocimientos de modelos de aprendizaje, métodos pedagógicos, estudio de casos, *coaching*...
- Formación específica en técnicas de procesos psicosociales (desarrollo de equipos, gestión de conflictos, planificación de carreras, etcétera) y técnicas tecnoorganizativas (dirección por objetivos, valoración de puestos, balance social, etcétera).
- En caso de empresas multinacionales será imprescindible el conocimiento de idiomas.
- Perfecto conocimiento de la organización, sus recursos y el entorno.
- Habitado a las nuevas tecnologías de formación (EOA, sistemas multimedia, videodisco interactivo...) informática e informática.

## ■ CUALIDADES

- Capacidad docente.
- Innovador y curioso.
- Organización y Planificación.
- Capacidad de adaptación.
- Tenaz y paciente.
- Motivador
- Receptivo e intuitivo.
- Habilidad para la negociación y gestión de equipos de trabajo.
- Actitud y comportamiento proactivo.
- Gran capacidad de comunicación y relación.
- Capacidad de dirección de reuniones.
- Saber hablar en público.

## ■ EXPERIENCIA PREVIA

- Tres años en consultoría o departamento de Recursos Humanos y/o Formación.

## ■ POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN

- Otros puestos de responsabilidad dentro del área de los Recursos Humanos.
- En caso de tratarse de empresas multinacionales, la promoción del puesto iría asociada a la responsabilidad sobre un ámbito de actuación territorialmente mayor.

En un entorno tan sumamente competitivo como el actual, donde la continua adaptación al mercado exige constantes cambios para lograr el desarrollo y el crecimiento de las empresas, la formación se ha convertido en un factor clave para el éxito.

Hoy, el cambio fundamental en la labor de un departamento de formación consiste en haber pasado de desarrollar acciones formativas puntuales, encaminadas exclusivamente a la resolución de problemas concretos, sin continuidad ni seguimiento, a la estructuración de Planes de Formación a medio plazo coherentes con la estrategia global de la empresa y encaminada al beneficio de la misma, a través del fomento de la formación de sus empleados de forma estructurada y partiendo del análisis de carencias.

La formación bien entendida tiene que preocuparse por la transferencia efectiva de conocimientos, por el fomento del **autoaprendizaje** y por la mejora continua de habilidades en las actividades laborales y en la organización.

Para que la formación resulte eficaz es necesario disponer de un Plan de Formación que contenga un diagnóstico de necesidades, plantee objetivos y metodologías, defina medios y contenidos y que cuente con herramientas e instrumentos adecuados para evaluar los resultados.

Una de las finalidades más importante de la formación consiste en involucrar a los trabajadores en el proyecto global de la empresa y conseguir una armonización entre los intereses individuales y los de la organización.