

Best

## Nuevo responsable de formación y desarrollo de talento

Cómo gestionar la formación para el desarrollo de talento

 Blended



4 días (24 horas)

Precio 1er inscrito : 2.100,00 € IVA exento  
2º inscrito y sucesivos 1.890,00 € IVA exento  
Bonificable por asistente: 312,00 €  
Precio In-Company : 10.240,00 € IVA exento  
Bonificable por grupo de 10 asistentes: 3.120,00 €

Ref.: 247

Acabas de asumir la función de **responsable de formación** o estás a punto de hacerlo. Necesitas adquirir rápidamente una visión general de la función. Quieres aplicar técnicas y herramientas de trabajo para realizar una **detección de necesidades formativas, construir el plan de formación**, aprovechar las ventajas de conocer el marco legal que afecta a la formación, trabajar de manera eficaz con tus clientes internos, proveedores y **evaluar la calidad de las acciones formativas**.

Este programa dirigido al HRBPs y nuevos responsables de formación, ofrece un **enfoque práctico y completo para aumentar el rendimiento y efectividad de la inversión en formación**.

### Dirigido a:

- HRBPs que deseen optimizar la gestión de desarrollo y formación de los equipos.
- Responsables de formación que acaban de asumir la función o que están a punto de hacerlo.
- Responsables de RRHH a cargo de la formación que deseen revisar y estructurar las prácticas y herramientas de gestión de la formación.

LLámanos  
91 270 51 10

### Contenido

#### Módulo I: 3 días - 12 horas | Del diagnóstico de necesidades al plan de formación

##### 1. Situar el rol del responsable de formación en la empresa

- Realizar el auto diagnóstico de su función.
- Clarificar su misión y actividad.
- Conocer las competencias necesarias en la función.
- Situar los interlocutores y actores implicados.
- Relación de la formación con la estrategia de la empresa.

##### 2. El diagnóstico de necesidades: fases y herramientas

- Establecer las directrices de formación.
- Prospección de las necesidades individuales y colectivas:

- Diagnóstico de necesidades basado en competencias.
- Diagnóstico de necesidades tradicional.
- Métodos y herramientas para el diagnóstico de necesidades.
- El análisis de los puestos de trabajo para identificar las competencias a desarrollar.
- Formulación de objetivos a partir de las necesidades detectadas: prioridades y criterios.
- Validar el diagnóstico

### 3. Elaborar el plan de formación

- Del diagnóstico de necesidades al plan de formación.
- Puntos básicos a incluir en un plan de formación.
- Presentación y venta interna del plan de formación.
- Difundir y comunicar el plan de formación.

### 4. Dominar los aspectos legales del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

- Origen, cronología y consolidación normativa
- La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
- El modelo de financiación de formación continua.
- El modelo de formación continua: formación de oferta y formación de demanda.
- Participación en el modelo de la empresa y de los agentes sociales.
- Fuentes públicas de financiación en la empresa.
- Territorialidad del modelo de formación.

### 5. Gestionar el modelo de formación

- Optimización de las relaciones con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).
- Establecer el marco de participación de la RLT en el desarrollo de plan de formación.
- La aplicación del modelo:
  - El aplicativo de gestión.
  - Gestión externalizada vs. Interna.
  - Concepto de acción formativa y grupo.
  - Permiso Individual de Formación (PIF).
  - Plazos de notificación, criterios de aplicación de costes y cumplimiento de requisitos.
  - Gestión del crédito de formación.
- Gestión de incidencias, inspecciones y sanciones: Recursos y alegaciones.
- Gestión, custodia y digitalización documental: Criterios y plazos y creación de evidencias digitales.

## Módulo II: 3 días - 12 horas | Control del diseño y ejecución de las acciones de formación

### 1. Identificar los tipos de respuestas formativas

- El hexágono de la formación.
- Identificar los distintos tipos de formación: presencial, e-Learning, blended.
- Conocer y considerar otras metodologías alternativas: coaching, mentoring, counselling.
- Previsión de los costes, ventajas y desventajas de cada modalidad.
- El modelo 70:20:10.

### 2. Establecer los requisitos de las acciones formativas y comprar la formación

- Utilizar un protocolo de entrevista.
- Validar los requisitos.
- Poner en marcha una licitación.
- Establecer el panel de proveedores.
- Definir los criterios pertinentes de elección de la licitación.
- Trabajar en estrecha colaboración con un proveedor.

### 3. Organizar el seguimiento de la formación

- Identificar los objetivos básicos del seguimiento: Capitalizar, aplicar, generaliza.
- Diferenciar los diferentes tipos de seguimiento y sus herramientas.
- Diseñar el dispositivo de seguimiento adecuado.

### 4. Evaluar la formación

- Identificar los cinco niveles de evaluación:
  - Evaluación del aprendizaje previo y los logros.
  - Evaluación de la satisfacción de los participantes.
  - Evaluación de la transferencia al puesto de trabajo.
  - Evaluación del impacto.
  - Rendimiento de la inversión en formación (ROI).
- La integración de la evaluación en el diseño formativo.
- Las herramientas adaptadas a cada nivel de evaluación.
- Tratamiento y análisis de los resultados.

## 5. Definir y seguir el cuadro de mando de la formación

- Configuración del cuadro de mando.
- Datos cuantitativos y cualitativos.
- Comunicar los resultados.

## 6. Elaborar un plan de acción

- Establecer el plan de acción para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos.



### Objetivos de la formación

- Adquirir una visión de conjunto de las aportaciones de la formación a la organización.
- Utilizar los métodos y técnicas para organizar la actividad de la formación y alinearla con los objetivos de la organización:
  - Diagnosticar las necesidades formativas.
  - Diseñar el plan de formación.
  - Elegir las metodologías de formación en función de los objetivos.
  - Crear el cuadro de mando.
  - Medir la calidad.
- Funcionamiento de la gestión del crédito de formación con FUNDAE.
- "Vender" y negociar el plan de formación.
- Conocer el sistema de evaluación más adecuado, así como la utilización de las herramientas de evaluación de la formación.



### Competencias de la formación

- Conocimiento de la Entidad
- Coordinación
- Iniciativa
- Negociación
- Orientación al cliente
- Pensamiento analítico
- Planificación y organización
- Toma de decisiones
- Visión



### Beneficios adicionales

#### MÓDULO 01:

##### 1. Clarificar tu rol y ganar seguridad desde el inicio

Conocerás en detalle las responsabilidades, competencias clave e interlocutores de tu función, lo que te permitirá actuar con claridad, criterio y alineación con la estrategia de la empresa.

##### 2. Diagnosticar necesidades formativas con herramientas y método

Aprenderás a detectar y priorizar necesidades reales, tanto individuales como colectivas, utilizando enfoques basados en competencias, análisis de puestos y objetivos estratégicos.

##### 3. Construir y comunicar un plan de formación sólido y convincente

Sabrás cómo traducir el diagnóstico en un plan estructurado, relevante y alineado, y cómo presentarlo y difundirlo para lograr apoyo e implicación interna.

#### **4. Dominar el marco legal y operativo del sistema de formación bonificada**

Entenderás a fondo la normativa, las funciones de FUNDAE, los procedimientos y la relación con la RLT, lo que te permitirá aprovechar al máximo los recursos disponibles y evitar errores de gestión.

### **MÓDULO 02:**

#### **1. Elegir las metodologías formativas más adecuadas según el objetivo**

Aprenderás a identificar qué tipo de formación aplicar (presencial, e-learning, blended, coaching[]) y cómo valorar costes, ventajas y limitaciones para tomar decisiones efectivas.

#### **2. Asegurar la calidad de la ejecución formativa con herramientas de control**

Dominarás la contratación de proveedores, la validación de requisitos y el diseño de dispositivos de seguimiento que garanticen la coherencia, eficacia y trazabilidad de cada acción formativa.

#### **3. Medir el impacto real de la formación con un enfoque estructurado**

Aplicarás modelos de evaluación que van desde la satisfacción hasta el ROI, y sabrás utilizar herramientas concretas para analizar resultados y justificar la inversión en formación.

#### **4. Convertir los datos en decisiones con un cuadro de mando útil y accionable**

Diseñarás un cuadro de mando adaptado a tu organización, combinando datos cuantitativos y cualitativos, y generarás informes claros que te permitan comunicar valor y tomar decisiones informadas.



## Fechas y ciudades 2026 - Référence 247



Últimas plazas



Edición garantizada

### Virtual

De 4 mar. A 20 mar.

- De 4 mar. A 6 mar.
- De 18 mar. A 20 mar.

De 10 jun. A 3 jul.

- De 10 jun. A 12 jun.
- De 1 jul. A 3 jul.

De 18 nov. A 11 dic.

- De 18 nov. A 20 nov.
- De 9 dic. A 11 dic.