



La Formación se reinventa.



Emerge la era de la formación para la competitividad (no convencional)

** ROBERTO JURADO J.*

En el mundo laboral en que nos hallamos inmersos, donde los conocimientos caen en la obsolescencia fácilmente por el vertiginoso desarrollo de las tecnologías, se recomienda tanto para las personas en búsqueda de empleo como para los empleados apostar por su formación con el fin de incrementar su empleabilidad mediante ciclos de formación especializados, cortos pero prácticos y pertinentes. En el desarrollo de la formación para sociedad del conocimiento se generan nuevos modelos formativos diferenciados, que posibilitan no solo lograr un empleo para quien lo requiere sino también, generar valor a las empresas.

Normalmente la formación es diseñada y se ejecuta sacando al participante de su entorno laboral desarrollando el proceso de formación por un periodo de tiempo en un nuevo entorno. Sin embargo, la formación para la competitividad promueve que esta se introduzca en el entorno laboral del empleado,

consiguiendo que la acción formativa sea como una tarea más en el desempeño laboral.

Esto se logra siempre y cuando la formación, esté alineada estratégicamente con la compañía en todas sus dimensiones, es decir, que exista una clara definición de objetivos, respaldada por recursos asignados por la empresa y con una adecuada combinación de conocimientos y metodologías pertinentes.

Maximizar los beneficios a través de la formación para la competitividad

En el siglo XXI las empresas que quieren mantenerse y desarrollarse deben ser activas en una constante adaptación al cambio, en este entorno, la respuesta formativa que las empresas necesitan debe reinventarse abandonar los viejos esquemas, aplicar ideas innovadoras y formatos muy realistas con la situación, contar con un plan de capacitación que contemple los conocimientos adecuados y pertinentes para desarrollar habilidades y actitudes que una persona requiere, reafirma y actualiza para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones.

La formación debe desarrollar la creatividad, el talento humano, la innovación y el positivismo para lograr no solo un trabajador competitivo, sino también, encaminar a la empresa hacia el crecimiento y el desarrollo.

Al diseñar planes de formación y



actualización se debe cumplir con estas premisas, buscando una correcta combinación de estrategias pedagógico-didácticas que produzcan el máximo impacto en el desarrollo de las competencias profesionales del empleado y el mínimo impacto posible en su trabajo diario.

Para marcar la diferencia en las acciones formativas, es preciso, reducir al máximo las sesiones de aula en horarios laborales y transformarlas aprovechando el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) y herramientas tecnológicas interactivas, para realizar reuniones de trabajo virtuales en tiempo real o asincrónico mediante foros de intercambio, videos tutoriales, trabajos concretos en equipo, cuyo objetivo sea intercambiar feed-back entre los participantes y evaluar los resultados.

Esta novedosa formación debe evitar los convencionalismos instaurados tradicionalmente y cambiar radicalmente los paradigmas establecidos, diseñando y ejecutando los planes de formación con una alta dosis de pragmatismo, además debe proporcionar elementos de evaluación y autoevaluación que permitan medir los resultados obtenidos en el paso a paso.

Este tipo de formación permite trabajar sobre competencias con un reflejo directo sobre el comportamiento de los empleados en general que es mucho más productivo y real. Para el desarrollo de las habilidades directivas, y habilidades directivo-comerciales esta

formación para la competitividad, permite potenciar las denominadas soft-skills o competencias blandas tales como el liderazgo, la gestión de personas, la capacidad de reacción ante problemas, iniciativa y flexibilidad, prospectiva, visión de negocios, las del emprendimiento como; la creatividad, la capacidad para resolución de conflictos, trabajo colaborativo y el ser recursivos tan importantes en situaciones de constantes y rápidos cambios.

Resumiendo se puede decir que la formación para la competitividad es una formación vanguardista, se caracteriza por realizarse en periodos cortos de formación, que marca tendencias y que nace como respuesta a empresas con una amplia y dilatada cultura de formación.

Formación vs. Cuenta de resultados

Las economías latinoamericanas caracterizadas por ser cada vez más abiertas e integradas a cadenas globales de producción integran como un elemento fundamental para su agenda de desarrollo sostenido la competitividad en todos sus niveles, empresarial, regional, industrial o a nivel país y en la práctica la competitividad está asociada con la capacidad de participar exitosamente en mercados internacionales, en la generación de valor agregado para la empresa y en la creación de empleo de calidad, entre otros factores.

Por esta razón las empresas cada vez se muestran más interesadas en desarrollar la capacitación en la



empresa, como una forma de creación del capital humano base fundamental para el fortalecimiento de la competitividad. La formación para la competitividad es considerada por un lado, complemento importante para la educación formal

Los grandes conglomerados del sector bancario, energético, o farmacéutico llevan tiempo apostando por este tipo de formación, no como una formación excluyente a la formación formal, sino como una formación que suma y establece sinergias altamente rentables, porque ofrece al trabajador los conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de tecnología, adaptarla y eventualmente mejorarla, y por otro lado, al estar dirigida a proveer los conocimientos y habilidades que los empleados necesitan para sus actividades diarias, se espera lograr un mayor rendimiento y productividad.

En el año inmediatamente anterior más del 60% de la inversión orientada a los procesos formativos, se destinó a buscar el desarrollo de habilidades técnicas, formación íntimamente ligada a la cuenta de resultados, lo que confirma la apuesta por la formación como herramienta de productividad y competitividad de las empresas.

*** Roberto Jurado J.**

Ceo & Founder

**Doctorando en Administración Gerencial
Universidad Benito Juárez de México*

**MBA Tecnológico de Monterrey*

**Magister en Entornos Virtuales de Aprendizaje
Virtual Educa OEI-Universidad de Panamá*

**Par Académico Maestrías y Doctorados MEN-
CONACES*

Par Académico instituciones MEN-CONACES