



DINERO

La formación 'in company' no pierde fuerza con la crisis

Las empresas han recortado en sus presupuestos, pero no en la formación de los empleados. Mantener la competitividad se antoja como elemento clave

23.10.11 - 00:20 - SERGIO MUÑOZ |

Cuando las empresas van ajustadas de presupuesto suelen eliminar partidas superfluas. Desde hace tres años las retribuciones en especie, los regalos de empresa, las bonificaciones, los privilegios, han pasado a mejor vida o se han visto muy mermados. ¿Un ejemplo? El coche de empresa, antes una bonificación muy común y, ahora, un lujo. Su uso se ha reducido un 73% en el último año, según revela el barómetro elaborado por el Observatorio del Vehículo de Empresa. Sin embargo, -y es casi sorprendente-, no parece que haya ocurrido lo mismo con el presupuesto para formación de empleados. ¿Quizá porque se ha convertido en una partida estratégica? Al menos en la empresa privada, parece que sí. 'El estado del arte de la Formación en España', un informe elaborado por la fundación Élogos en colaboración con IESE Business School, cuya última edición analiza el año 2010, revela que las grandes empresas españolas -las que cuentan con una plantilla de más de 500 empleados- gastaron el año pasado en formación 885 millones de euros, un 5% más que en 2009. Y prevé un ligero incremento de esta partida en 2011 y 2012. Sin embargo, señala el mismo documento, las administraciones públicas gastaron un 3% menos. El montante fue de 281 millones de euros.

«Quien piense que la recesión y las dificultades por las que atraviesan todos los agentes económicos se debe llevar por delante las inversiones -que no gastos- en formación, comete un terrible error», advierten José Ramón Pin Arboledas y Pilar García Lombardía, ambos de IESE y coautores del estudio. ¿Y si el problema es la falta de dinero? Pues hay que buscar soluciones. Estos dos expertos abogan por ajustar presupuestos, ser eficientes en los itinerarios formativos, conseguir calidad en su impartición, todo para no renunciar a esta partida. «La inversión en formación sigue siendo la clave para llevar las riendas del futuro», zanján.

Empleados más fieles

«La llamada formación 'in company' es un aspecto que, con la crisis, suele recortarse a nivel presupuestario en las empresas, pero es fundamental», asegura Edgardo Spivak, director de 'executive education' de Nebrija Business School. La clave está en los beneficios que una plantilla con los conocimientos puestos al día puede ofrecer a la empresa. Spivak explica que, en un escenario cambiante, el personal necesita nuevas directrices, nuevas estrategias y una alta motivación. Si una empresa lo hace así, los resultados no se hacen esperar. «Las compañías que son conscientes de la importancia de la formación -sigue el responsable de Nebrija Business School- crean valor de marca, cultura y fidelidad en todo su personal, cuestión siempre muy positiva a corto y largo plazo».

«La empresa debe invertir en formación para sobrevivir. Solo las empresas más aptas sobrevivirán a la crisis». Es la opinión tajante de Cristina Álvarez, directora del Departamento de formación 'in company' de la escuela de negocios IDE-CESEM. ¿Y cuáles son? «Las que cuenten con los profesionales mejor formados», responde Álvarez.

Pero la responsable de IDE-CESEM no se queda solo en el nivel corporativo; formarse es necesario para cualquier empleado que quiera mantener su 'valor' en el mercado de trabajo. «Un profesional que deja pasar más de dos años sin volver a formarse, tal y como avanza el mundo, es un profesional que se queda rezagado con respecto a otros compañeros de su mismo sector o área profesional».

Las 'pymes', a la cola

Queda claro que la formación de sus empleados ofrece grandes beneficios a las empresas, pero lo que ya no queda tan claro es si todas tienen las mismas condiciones para impartirla. Sergio Alonso, director de programas 'in company' del área de Executive Education de ESIC Business School, afirma que las grandes empresas son las que más uso hacen de la formación In Company. «Hay dos razones obvias -explica Alonso-. Por un lado, son empresas con un número de empleados suficiente, que permite la creación de grupos de formación homogéneos por área de actividad -marketing, ventas, recursos humanos- y, por otro lado, por la capacidad de inversión en formación». Con el panorama actual, las pequeñas y medianas empresas ('pymes') bastante tienen con sobrevivir. «Esta demanda de formación por parte de las empresas más pequeñas se ha visto frenada por la actual coyuntura empresarial, en donde la dirección de la compañía basa sus esfuerzos en darle continuidad al negocio», apunta.

Pero Cristina Álvarez, de IDE-CESEM, cree que no hay excusas que valgan. «Las pequeñas y medianas empresas -explica- suelen poner como excusa la falta de tiempo y de recursos. Sin embargo, todas las empresas de titularidad privada cuentan con un crédito anual ejecutable hasta el 31 de diciembre para la formación de sus trabajadores que, si no se usa, se pierde».

En efecto, estas ayudas están canalizadas por la fundación Tripartita y su importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. Tienen prioridad los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y las personas de baja cualificación. «Es imprescindible sensibilizar a los emprendedores y a las empresas en general que tienen que formar a los miembros de sus equipos para salir fortalecidos de la actual crisis y ser más competitivos», concluye Cristina Álvarez.

Desde luego, y a la vista de un estudio hecho público recientemente por la Universitat Oberta de Catalunya, a los empresarios no les vendría mal un poco más de formación. Solo el 10% de los empresarios españoles cuenta con estudios universitarios empresariales y el 30% ha finalizado carreras en otras ramas. El 60% restante cuenta, como mucho, con estudios secundarios. Por ello la mayoría de los emprendedores y las pymes delegan en gestorías las labores de gestión, y esto les hace perder «potencial competitivo» y «capacidad de mejora», según los autores del estudio. Quizá ha llegado el momento de reflexionar sobre la formación para el empleo.