

OPINIÓN

Ante la crisis, invertir en personas

Francesc Fàbregas

Director general de Gestión del Conocimiento S.A. (GEC)

El contexto de crisis en el que se encuentra inmersa nuestra economía y sus efectos sobre el entramado empresarial son notorios. En estos momentos, estamos despertando de una época de resultados y crecimiento siempre ascendentes. Las dificultades que atraviesa la empresa española obligan a reaccionar en aquellos frentes que pueden ser más rentables para potenciar la competitividad. Muchas son las voces que señalan el factor humano como una de las claves para mejorar la eficiencia, la eficacia y el valor añadido de las organizaciones.

La potenciación del factor humano es esencial para que la empresa resista la presión letal del encarecimiento de las materias primas, la sequía crediticia o la ralentización del consumo. La productividad del empleado y su capacidad de generar valor se convierten en un aspecto de competencia fundamental para las organizaciones.

Hoy en España hay todavía demasiadas compañías con un enfoque "clásico" de la organización, con un estilo de dirección empresarial basado en roles estrictamente delimitados. Los directivos toman las decisiones, los trabajadores las ejecutan automáticamente y los supervisores llevan el control y el mando. Sin embargo, dicho enfoque deviene inoperante en un mundo de trabajo de creciente competencia como el actual, donde se busca que las em-

presas sean cada día más eficientes y eficaces en su gestión para alcanzar mayor impacto económico y social. Buena parte del éxito o fracaso de las empresas españolas se sustenta en la calidad del capital humano y su capacidad para mejorar e innovar.

La suposición de que los trabajadores sólo desean "dinero" ha sufrido ataques cada vez más contundentes entre los expertos. Actualmente, existe una tendencia creciente de los empleados en querer desarrollar y explorar sus habilidades y capacidades en el trabajo y así favorecer su autoestima y autorrealización.

Papel educativo

La empresa como escenario de las tareas productivas y, por tanto, del aprendizaje tiene un papel educativo de gran relevancia. La empresa se convierte en un espacio que demanda y genera conocimientos de todo tipo: conceptuales, de actitud, valorativos, de habilidades y destrezas, entre otros. Este extraordinario campo de experimentación y práctica que es la empresa debe articularse para generar conocimiento útil y rentable y no podemos desaprovechar co-

mo soporte las nuevas herramientas que nos ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Una fórmula basada en las TIC para potenciar el aprendizaje del empleado es el *e-learning*. Este sistema racionaliza el coste de la formación en la empresa al requerir unos costes de infraestructura muy inferiores a los de la formación tradicional. No en vano es sintomático que el *e-learning* crezca en España a ritmos anuales superiores al 20% con un volumen cercano a los 50 millones de euros, un 12% del total dedicado a formación en las empresas.

La formación mediante las TIC resiste cualquier análisis coste-beneficio. Las aplicaciones y tecnología para impartir la formación online progresan a velocidad de vértigo y posibilitan cada vez más una enseñanza de calidad sin la necesidad de la presencialidad. Con ello se evitan costes asociados a la "infraestructura", como la reserva y mantenimiento de aulas o el apoyo audiovisual, así como tampoco requiere la conciliación de un número elevado de agendas y el trabajador no debe alterar sus prioridades de trabajo, entre otros

aspectos problemáticos que la formación on-line resuelve. Las comunidades de prácticas o de fidelización que muchas empresas desarrollan en sus espacios corporativos no sólo ayudan a que el conocimiento aflore sino también fomentan la implicación del empleado en el proceso de innovación de la empresa.

Numerosos grupos internacionales de la automoción o los grandes grupos bancarios españoles han incorporado estas metodologías formativas a sus ingentes redes de concesionarios y oficinas. Estas compañías han encontrado en las TIC una solución para formar simultáneamente a muchos más empleados, adaptándose al ritmo de cada trabajador y sin alterar bruscamente su quehacer diario.

Soluciones innovadoras

Ante la crisis, se tiene que compatibilizar el control del gasto y la necesidad de formar al empleado para que su labor aporte mayor valor a la empresa. Las TIC resuelven ambas prioridades. En la creatividad y la capacidad de adoptar soluciones tecnológicas innovadoras puede radicar el éxito de la empresa española para

convertir una información y conocimiento personales en un conocimiento corporativo útil que incremente el rendimiento empresarial y aumente la capacidad de reaccionar frente a los cambios permanentes del entorno.

Las tecnologías de la información y la comunicación serán el sustento básico para transmitir y generar el conocimiento que cada persona debe saber buscar, encontrar e incorporar en su trabajo. Las previsiones son positivas ya que para el 2011 se pronostica que la partida del presupuesto de formación destinado a la formación online por las empresas españolas será del 35% del total, el doble que en la actualidad.

Una gestión de los recursos humanos que maximice sus capacidades y potencie la mejora profesional es un factor estratégico básico todavía pendiente para muchas empresas españolas. En nuestro país, estamos demasiado acostumbrados a que las reflexiones sobre productividad queden en una mera reflexión teórica que adolece de una falta de concreción.

Hay que introducir mecanismos formativos innovadores y sustentados sobre los avances tecnológicos que impulsen la productividad por empleado a un coste óptimo. Asumir la necesidad de este salto cualitativo se convierte ahora en un reto estratégico no sólo de las empresas sino sobre todo del conjunto de la economía del país.



HACIA UNA NUEVA CONCIENCIA

La energía ha sido la responsable de nuestro nivel de progreso como especie y la energía debe llevarnos al siguiente paso. Endesa, como una de las compañías energéticas líderes en el mundo, tiene una gran responsabilidad en este reto: reinventar nuestra manera de estar y vivir en el planeta. Por eso, en nombre de todos los que formamos Endesa, asumimos este compromiso con los hijos de nuestros hijos. No va a ser fácil pero quizás hay algo más apasionante que volver a imaginarlo todo?





▼ PUBLICIDAD

AQUÍ TIENES EL HOME CINEMA PARA TU NUEVA CASA
¿SIGES TRASTE EN SUVIVIENDA.ES? O VENDER TU CASA?
Y GANAS UN HORRORIFICO BONO EN SUVIVIENDA.ES?
Y CON ALTAVOCES INALÁMBRICOS

suvivienda.es

VI EDICIÓN
PREMIOS E&E
A LA INNOVACIÓN EN RRHH

PUBLICIDAD

OTROS SERVICIOS

- Quién es quién
- Foros
- Newsletter
- Libros
- El tópic de Pilar Cambra
- El ojo crítico
- Lucy Kellaway
- Los Blogs

ENCUESTA

¿Cuál es el mejor momento para coger vacaciones?

- Agosto
- Julio y Septiembre
- Otros meses

VOITAR RESULTADOS

OPINIÓN

Mary Quant y las matemáticas

La carrera de matemáticas siempre ha tenido fama de ser difícil, larga y con una salida laboral enfocada exclusivamente a la docencia. Sin embargo, el 95% de los licenciados en matemáticas dispone de empleo dos años después de abandonar la Universidad.

Ver más opiniones



E&E > Opinión

23-09-2008

Francesc Fàbregas

Director general de Gestión del Conocimiento S.A. (GEC)

Ante la crisis, invertir en personas

El contexto de crisis en el que se encuentra inmersa nuestra economía y sus efectos sobre el entramado empresarial son notorios. En estos momentos, estamos despertando de una época de resultados y crecimiento siempre ascendentes.

El contexto de crisis en el que se encuentra inmersa nuestra economía y sus efectos sobre el entramado empresarial son notorios. En estos momentos, estamos despertando de una época de resultados y crecimiento siempre ascendentes. Las dificultades que atraviesa la empresa española obligan a reaccionar en aquellos frentes que pueden ser más rentables para potenciar la competitividad. Muchas son las voces que señalan el factor humano como una de las claves para mejorar la eficiencia, la eficacia y el valor añadido de las organizaciones.

La potenciación del factor humano es esencial para que la empresa resista la presión letal del encarecimiento de las materias primas, la sequía crediticia o la ralentización del consumo. La productividad del empleado y su capacidad de generar valor se convierten en un aspecto de competencia fundamental para las organizaciones.

Hoy en España hay todavía demasiadas compañías con un enfoque "clásico" de la organización, con un estilo de dirección empresarial basado en roles estrictamente delimitados. Los directivos toman las decisiones, los trabajadores las ejecutan automáticamente y los supervisores llevan el control y el mando. Sin embargo, dicho enfoque deviene inoperante en un mundo de trabajo de creciente competencia como el actual, donde se busca que las empresas sean cada día más eficientes y eficaces en su gestión para alcanzar mayor impacto económico y social. Buena parte del éxito o fracaso de las empresas españolas se sustenta en la calidad del capital humano y su capacidad para mejorar e innovar.

La suposición de que los trabajadores sólo desean "dinero" ha sufrido ataques cada vez más contundentes entre los expertos. Actualmente, existe una tendencia creciente de los empleados en querer desarrollar y explorar sus habilidades y capacidades en el trabajo y así favorecer su autoestima y autorrealización.

Papel educativo

La empresa como escenario de las tareas productivas y, por tanto, del aprendizaje tiene un papel educativo de gran relevancia. La empresa se convierte en un espacio que demanda y genera conocimientos de todo tipo: conceptuales, de actitud, valorativos, de habilidades y destrezas, entre otros. Este extraordinario campo de experimentación y práctica que es la empresa debe articularse para generar conocimiento útil y rentable y no podemos desaprovechar como soporte las nuevas herramientas que nos ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Una fórmula basada en las TIC para potenciar el aprendizaje del empleado es el *e-learning*. Este sistema racionaliza el coste de la formación en la empresa al requerir unos costes de infraestructura muy inferiores a los de la formación tradicional. No en vano es sintomático que el *e-learning* crezca en España a ritmos anuales superiores al 20% con un volumen cercano a los 50 millones de euros, un 12% del total dedicado a formación en las empresas.

La formación mediante las TIC resiste cualquier análisis coste-beneficio. Las aplicaciones y tecnología para impartir la formación online progresan a velocidad de vértigo y posibilitan cada vez más una enseñanza de calidad sin la necesidad de la presencialidad. Con ello se evitan costes asociados a la "infraestructura", como la reserva y mantenimiento de aulas o el apoyo audiovisual, así como tampoco requiere la conciliación de un número elevado de agendas y el trabajador no debe alterar sus prioridades de trabajo, entre otros aspectos problemáticos que la formación on-line resuelve. Las comunidades de prácticas o de fidelización que muchas empresas desarrollan en sus espacios corporativos no sólo ayudan a que el conocimiento aflore sino también fomentan la implicación del empleado en el proceso de innovación de la empresa.

Numerosos grupos internacionales de la automoción o los grandes grupos bancarios españoles han incorporado estas metodologías formativas a sus ingentes redes de concesionarios y oficinas. Estas

Las más leídas **Últimas noticias**

1. Profesiones que crecen a pesar de la crisis
2. Diez claves para escribir una carta de presentación
3. Pasos para crear una empresa
4. Consejos para superar una entrevista de trabajo
5. Pasos a evitar en una entrevista laboral

Humanos con Recursos

Buscadores Expansión&Empleo

Buscador de empleo

Consulte la mejor selección de ofertas de empleo para personas con formación universitaria y FP Superior.

Franquicias y emprendedores

Encuentre la mejor selección de franquicias del mercado con descripciones y datos detallados.

Cursos de formación

Acceda a todos los programas que imparten universidades, escuelas de negocios y empresas de formación.

compañías han encontrado en las TIC una solución para formar simultáneamente a muchos más empleados, adaptándose al ritmo de cada trabajador y sin alterar bruscamente su quehacer diario.

© 2008, Unidad Editorial
Internet, S.L.

Soluciones innovadoras

Ante la crisis, se tiene que compatibilizar el control del gasto y la necesidad de formar al empleado para que su labor aporte mayor valor a la empresa. Las TIC resuelven ambas prioridades. En la creatividad y la capacidad de adoptar soluciones tecnológicas innovadoras puede radicar el éxito de la empresa española para convertir una información y conocimiento personales en un conocimiento corporativo útil que incremente el rendimiento empresarial y aumente la capacidad de reaccionar frente a los cambios permanentes del entorno.

Las tecnologías de la información y la comunicación serán el sustento básico para transmitir y generar el conocimiento que cada persona debe saber buscar, encontrar e incorporar en su trabajo. Las previsiones son positivas ya que para el 2011 se pronostica que la partida del presupuesto de formación destinado a la formación online por las empresas españolas será del 35% del total, el doble que en la actualidad.

Una gestión de los recursos humanos que maximice sus capacidades y potencie la mejora profesional es un factor estratégico básico todavía pendiente para muchas empresas españolas. En nuestro país, estamos demasiado acostumbrados a que las reflexiones sobre productividad queden en una mera reflexión teórica que adolece de una falta de concreción.

Hay que introducir mecanismos formativos innovadores y sustentados sobre los avances tecnológicos que impulsen la productividad por empleado a un coste óptimo. Asumir la necesidad de este salto cualitativo se convierte ahora en un reto estratégico no sólo de las empresas sino sobre todo del conjunto de la economía del país.

[EMPLEO](#) | [FORMACIÓN](#) | [EMPRENDEDORES Y FRANQUICIAS](#) | [DESARROLLO PROFESIONAL](#) | [SERVICIOS](#)

Otras webs del grupo UNIDAD EDITORIAL

Publicación controlada por 