

# Editorial

## ■ JOAQUIM DEULOFEU AYMAR

Toda empresa que desee ser competitiva y por tanto, seguir en el mercado, tiene que optar por una formación continua de sus recursos humanos. El capital humano es considerado factor clave para el desarrollo económico y se configura como carácter central en toda estrategia que plantee conseguir tasas elevadas de crecimiento económico.

Hoy, las principales características de las empresas en los países industrializados son, la acelerada innovación tecnológica, la globalización de la economía, y los cambios en el tipo de gestión, con una clara exigencia a orientarse hacia el cliente. Atendiendo sus necesidades y expectativas. Esto nos lleva a organizaciones más flexibles, con la obligación de integrar un aprendizaje durante toda la vida de las personas, y por lo tanto una formación continua.

Así, uno de los objetivos principales para cualquier empresa, sea grande o PYME, será realizar aquella formación que sea necesaria para que cualquier persona de la empresa sea capaz de hacer lo mejor posible su trabajo. Para ello será necesario un previo análisis de las necesidades de formación, es decir, averiguar cuál es la formación necesaria y suficiente para que cada persona de la empresa sepa hacer con la máxima eficacia y eficiencia sus tareas. Este análisis tiene que pasar por definir detalladamente, para cada colaborador, el perfil del trabajo a realizar de acuerdo con los nuevos modelos organizativos de gestión y estilo de liderazgo utilizado, contrastándolo con sus aptitudes y actitudes. De esta forma, las personas que realicen esta formación, la sentirán más propia y se sentirán más motivados. A partir de este momento podremos elaborar un plan de carrera individual y un Plan de Formación global de la empresa.

Es el momento de aplicar el Plan de Formación, cada vez se exige más que sean propuestas formativas más flexibles y abiertas, con aplicación de sistemas modulares, equipos de mejora de procesos, formación “in situ” en el puesto de trabajo, casos prácticos, desarrollo de planes de carrera y sistemas de coaching y “mentoría”. En España, según la última estadística de Eurostat, las empresas dedican un 1,5% de sus recursos a la formación, la mitad que Dinamarca u Holanda por poner un ejemplo.

Estamos en una sociedad que se denomina “la sociedad del conocimiento post-industrial y de la información” en el cual de manera permanente se tienen que revisar y actualizar los conocimientos y perfeccionar las habilidades o desarrollar innovación y creatividad.

Joaquim Deulofeu Aymar

Soci-Director de Qualitat, Serveis Empresarials, S.L.