

Nota de prensa:

Octubre de 2006

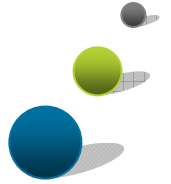
Las empresas mantendrán una decidida apuesta por la Formación como parte de su estrategia de futuro

Expertos de INFOVA analizan el crucial papel de la Formación en las organizaciones y reflexionan sobre los retos del futuro inmediato. A lo largo del presente ejercicio, el Instituto de Formación Avanzada (INFOVA) –compañía dedicada a la formación y desarrollo de directivos y profesionales- ha impartido formación a más ocho mil profesionales de importantes compañías a lo largo de toda España. La experiencia acumulada por los profesionales de INFOVA, que trabajan desde hace diez años con más de 140 compañías de forma continuada, se traduce en una certera reflexión acerca de la consideración que ha de tener la Formación en el seno de las empresas a medio plazo, los cursos más solicitados y los principales retos que se plantean en el ámbito de la formación de directivos y profesionales en un futuro inmediato.

En un primer lugar, se constata el hecho de que la mayoría de las empresas continuarán apostando por la Formación como parte de su estrategia de futuro, con lo que sus inversiones en este terreno bien se mantendrán, se reactivarán –en aquellos casos en los que se hayan producido congelaciones presupuestarias por temas estratégicos o coyunturales- o bien experimentarán un crecimiento. Ello refleja la cada vez más decidida apuesta de las organizaciones por conceder un valor crucial a la Formación, contemplada cada día más como un elemento estratégico clave para la empresa. En este sentido, los expertos de INFOVA insisten en la necesidad de que las empresas *«reconozcan la Formación como una inversión rentable que tendrá a la postre un impacto en la cuenta de resultados»*.

En lo que se refiere a las necesidades de Formación más demandadas por las compañías, los mismos especialistas señalan el singular protagonismo que continuarán manteniendo los cursos de formación con el *coaching* como base, así como las acciones formativas vinculadas al desarrollo del liderazgo lateral (cuando no se tiene ascendencia jerárquica). Por otro lado, es interesante resaltar –señalan estos profesionales- *«cómo cursos que se pueden considerar clásicos sobre liderazgo y dirección de personas, y aquellos destinados a revisar cómo trabajamos en equipo, seguirán ocupando un puesto muy destacado entre las necesidades de formación más identificadas por las empresas»*. En resumen, los contenidos de Formación que se prevé serán más demandados por las compañías son:

- Liderazgo y gestión de equipos.
- Liderazgo lateral (Influencia lateral).
- Habilidades directivas ligadas al *coaching*.
- Consistencia personal.
- Gestión del desempeño-Desarrollo de Colaboradores.
- Competencias como *Compromiso* y *Visión*.
- Cohesión, trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia.
- Gestión de proyectos.
- Gestión del tiempo, de la energía y de las prioridades.



- Creatividad e innovación.
- Gestión y dirección del cambio.
- Comunicación, persuasión y presentaciones.

Por otro lado, los especialistas de INFOVA analizan también los retos que se plantean de forma inmediata en el ámbito de la Formación de directivos y profesionales; sobre este aspecto, estacan como la gran meta el seguir *«avanzando en el cambio de hábitos»*, en la medida que el principal objetivo de la Formación de directivos sigue siendo generar hábitos de gestión más efectivos; en este sentido, añaden que *«aquello que dificulte o impida la implantación de nuevos hábitos de gestión más eficaces deberá ser revisado y corregido»*.

Por otra parte, señalan como otro gran reto el que las primeras líneas directivas participen de la misma formación que las segundas líneas: *«Frecuentemente –afirman los expertos- existe una fractura entre lo que experimentan los directivos en los procesos de Formación y el comportamiento que ven en sus jefes en la empresa»*; asimismo, subrayan como otros desafíos, no menos importantes de cara a un futuro inmediato: la continuidad de la Formación a través de sistemas de seguimiento y refuerzo adecuados para generar nuevos hábitos; la integración de la Formación en procesos de desarrollo más globales, del tipo “Procesos de gestión del desempeño”; la integración de metodologías y discursos diferentes que sigan reforzando el aprendizaje a través de la experiencia; la personalización de la formación a la realidad del individuo, del grupo y de la empresa; la medición del resultado de la Formación; y, por último, la vinculación de la medición del cambio al impacto en el negocio.

Finalmente, los especialistas de INFOVA exponen las tendencias que se están viviendo en el sector de la Formación de directivos y profesionales; en este terreno, destacan: la ruptura de la estacionalidad de la actividad –*«algunos meses en los que tradicionalmente las empresas no se han dedicado a la Formación son ya meses útiles para la misma»*, explican-; la relación cada vez mayor entre desarrollo profesional y desarrollo personal; la tendencia a combinar metodologías – *«se ha producido una integración de la formación presencial en sala y `outdoor` (formación a través de la experiencia fuera de la sala), y del `e-learning`»*-; madurez del *`outdoor-training`*, *«que ha dejado de cuestionarse como una alternativa pedagógica válida»*; la integración de elementos emocionales en los procesos organizativos; la mayor implantación de procesos de gestión del desempeño; la integración de los departamentos de Formación – *«cada vez más profesionalizados»*, continúan los expertos- en el negocio de la empresa; la implantación de un estilo *coaching* en las Direcciones; la integración de la formación *on-line* como parte del proceso de Formación; la tendencia de las empresas de Formación a ganar en tamaño y, finalmente, la normalización de la internacionalización de las empresas de Formación españolas.