

"A veces buscamos fuera un talento que ya está en la empresa"



Patricia García, presidenta de FEMXA

Femxa ayuda a empresas y organizaciones a desarrollar las competencias que necesitan sus equipos para afrontar la transformación tecnológica y la escasez de talento.

La velocidad a la que evolucionan la tecnología, la IA y los nuevos modelos de negocio está obligando a las empresas a replantearse cómo desarrollan el talento de sus equipos. La formación ha dejado de ser una acción puntual para convertirse en una herramienta estratégica para mejorar la competitividad, facilitar la adaptación al cambio y responder a la creciente dificultad para encontrar determinados perfiles profesionales. Con más de 25 años de experiencia en formación para el empleo, Femxa trabaja junto a empresas y organizaciones para afrontar este desafío.

Pregunta. ¿Por qué la formación continua y la recualificación son hoy factores estratégicos para la competitividad de las empresas?

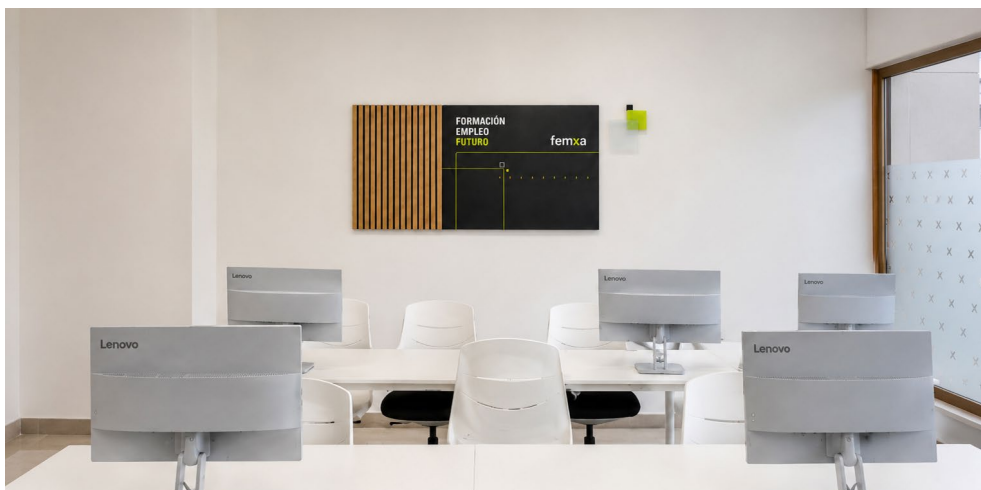
Respuesta. Porque el conocimiento se queda obsoleto cada vez más rápido y las empresas necesitan que sus equipos evolucionen al mismo ritmo que la tecnología, los mercados y los modelos de negocio. La formación ya no puede entenderse como una acción aislada, sino como una herramienta estratégica para mejorar la productividad, impulsar la innovación, retener talento y anticiparse a los cambios. Y aquí, la recualificación desempeña un papel fundamental, ya que muchas veces el talento que una organización necesita ya está dentro de ella. Con la formación y el acompañamiento adecuados, profesionales que conocen el negocio pueden asumir nuevas funciones, reduciendo la dependencia de perfiles escasos y reforzando el compromiso de los equipos al ofrecerles oportunidades reales de desarrollo.

P. ¿Qué competencias considera imprescindibles para que los profesionales sigan siendo competitivos en los próximos años?

R. No creo que la clave sea competir con la inteligencia artificial, sino aprender a trabajar con ella. Será necesario saber utilizar estas herramientas, entender sus límites, comprobar sus resultados y aplicarlas de forma ética y segura. Al mismo tiempo, ganarán peso competencias humanas: pensamiento crítico, creatividad, comunicación, colaboración y adaptación al cambio. La tecnología puede automatizar tareas, pero seguimos necesitando personas capaces de formular buenas preguntas, interpretar el contexto y tomar decisiones responsables. El perfil más competitivo será el que combine conocimiento técnico, visión de negocio y criterio humano.

P. ¿Cómo puede una empresa medir si el aprendizaje de sus equipos está generando un impacto real en el negocio?

R. El punto de partida debe ser el objetivo que la empresa quiere alcanzar. Antes de poner en marcha una acción formativa, es fundamental definir qué cambio se espera conseguir y mediante qué indicadores se va a evaluar: reducir errores o tiempos, mejorar la productividad, aumentar las ventas, reforzar la calidad del servicio o facilitar la adopción de una nueva herramienta. También es importante comprobar si los conocimientos adquiridos se trasladan realmente al puesto de trabajo y recoger la valoración tanto de los participantes como de sus responsables. La asistencia y el grado de satisfacción aportan información, pero no bastan por sí solos. La formación genera un impacto real cuando se traduce en nuevos comportamientos y en mejoras concretas para el negocio.



femxa

Más información
www.femxa.es