

Formació: avantatge competitiu, el cas de l'Administració

Albert Verdú i Marquilló



Sovint pensem en la formació com aquells coneixements adquirits de forma acadèmica, transmesos per un mestre o a través dels llibres. Però cal fer-ne una interpretació més amplia, ja que, a més, la formació comprèn l'adquisició d'actius més intangibles com els valors, els costums i les formes d'actuar.

Cal remarcar l'experiència com una forma d'adquisició de coneixements, i considerar-la com un tipus de formació contínua de cabdal importància. Tot i que les empreses no han de basar en exclusiva el coneixement dels seus treballadors en aquest tipus d'aprenentatge, ja que, si m'ho permeteu, l'endogàmia dels seus coneixements difícilment aportaria valor afegit.

Accés a la formació

De formacions en tenim de molts tipus: formació oficial o reglada, cursos tècnics, professionals, cursos d'especialització, de reciclatge, d'idiomes, màsters, etc.

Recentment, les TIC han contribuït enormement a la difusió de la formació no presencial, en permetre que persones ubicades en zones geogràfiques allunyades de les grans ciutats o amb obligacions personals o laborals hi puguin accedir.

En aquest sentit, podem parlar d'una democratització de l'accés a la formació. Sobre tot pel que fa a la formació universitària i l'especialitzada, més particularment les de caràcter tècnic.

Així, la Universitat d'Andorra, mitjançant formacions acadèmiques universitàries o del cicle professional, ja sigui de forma presencial o a distància, i la Cambra de Comerç a través de l'organització de cursos actuen com a importants dinamitzadors de la formació a Andorra.

Importància de la formació

Si en l'anterior societat industrial la diferència la feien principalment les màquines, en l'actual societat de la informació i el coneixement, on la tecnologia és a l'abast de tothom, la diferència la fan les persones. En aquest context, la formació juga un paper protagonista.

La formació no tan sols significa professionalització i més coneixement, és motivació i implicació en el projecte professional. A més, contribueix a la cohesió del grup i fomenta el treball en equip, ja que evita que el coneixement sigui capitalitzat gelosament per unes poques persones per tal de protegir la seva parcel·la de treball, fent que el patró esdevingui captiu d'aquest poder.

Cal dir, però, que la formació no garanteix per si mateixa l'èxit professional, ja que les habilitats, l'aptitud i el talent són també determinants.

Quina formació? És necessària la formació reglada de grau superior o universitari?

És causa de debat la qüestió si cal considerar com a necessària una formació reglada superior, o en canvi, amb l'experiència i formació continuada complementària és suficient.

La pregunta no té fàcil resposta; és més, crec que no hi ha una resposta categòrica i que en cada mercat laboral, conjuntura econòmicosocial i sector l'estratègia serà diferent.

Així, mentre que en sectors altament tècnics i competitius serà imprescindible una formació universitària o de grau superior, hi ha un ampli mercat laboral que dona cabuda a oficis amb escassa resposta quant a capacitació acadèmica (paleta, fuster, lampista, agricultor, etc), on l'experiència serà el paràmetre més valorat.

En tot cas, estarem d'acord que en una societat tan competitiva com l'actual, on la demanda de treball és en la majoria dels casos força superior a l'oferta, una bona formació és imprescindible, i si és oficial millor, ja que significa un evident avantatge competitiu.

La formació monolítica ja no és suficient

Considero que actualment una formació basada únicament en estudis reglats no garanteix ser competitiu ni estar capacitat per desenvolupar de forma satisfactòria una carrera professional.

I és que al llarg de la nostra vida laboral hem d'anar actualitzant la nostra formació, ja sigui reciclant-nos o adquirint coneixements complementaris com ara idiomes o cursos d'especialització i actualització principalment. Tot i que l'objectiu no ha de ser col·leccionar títols sense sentit, sinó efectuar una formació coherent i orientada a les necessitats de la carrera professional que es desitja seguir.

Cas de l'administració

Cal deixar enrere l'antiga visió de l'administració com a paradigma d'empresa buròcrata i ineficient. Actualment les administracions estant treballant per modernitzar-se, optimitzar els processos, fer més àgils les seves gestions i professionalitzar els seus serveis.

A Andorra les institucions públiques han començat a treballar per oferir una qualitat de servei homologable a la de les millors empreses privades. N'és una prova el certificat ISO 9001 de qualitat de gestió obtingut pel Govern fa uns anys.

Per assolir l'excel·lència en la gestió i l'eficàcia, l'administració ha entès que la formació és una eina clau, no només com a inversió en capital humà per millorar la qualitat del servei, sinó també com a element motivador i de desenvolupament professional dels seus treballadors. És en aquest sentit una potent eina per als departaments de recursos humans.

En aquesta direcció van dirigides les estratègies plantejades darrerament entre l'administració central i els sindicats, en què la formació tindria un paper destacat per definir la carrera professional i nous sistemes retributius orientats a mèrits.

El Reglament de formació del personal de l'administració general vigent preveu que, segons la tipologia de la formació, el Govern reemborsi un 60% de les despeses de formació quan aquesta no està directament relacionada amb el lloc de treball, i fins a un 100% quan es tracta de formació continuada específica d'aplicació directa.

Aquesta reglamentació ha incentivat de manera important l'accés a la formació acadèmica reglada dels treballadors de la funció pública. Contribuint de manera decisiva que un important percentatge de matriculats en formacions no presencials a la Universitat d'Andorra correspongui a treballadors de l'administració.

D'alta banda, la funció pública disposa d'un pressupost específic per a les formacions que s'emmarquen dins el pla de formació de cada departament, on les direccions, conjuntament amb els seus comandaments, fixen les prioritats i estratègies formatives cada exercici. En conseqüència, en gran mesura d'ells depèn l'aplicació d'una bona política formativa tenint en compte els recursos limitats de què es disposa i la previsió de les necessitats a curt termini.

Cal remarcar que la formació a Andorra és comparativament cara, ja que en la majoria dels casos implica un desplaçament de l'alumne a una gran capital, o bé, importar una formació *ad hoc*, assumint-ne el sobrecost, les dietes i les despeses corresponents.

Per tal de minimitzar aquest hàndicap, les administracions podrien optimitzar els recursos econòmics destinats a les seves formacions específiques i sobretot tècniques, coordinant les respectives necessitats de formació, per realitzar cursos de forma conjunta, i compartir d'aquesta forma els costos fixos que impliquen aquests tipus de formació.

Per últim, cal incidir una vegada més en la importància estratègica de potenciar els idiomes de forma decidida, ja que Andorra és un país de vocació turística i amb un percentatge important d'immigració. Tot i que al mateix temps s'ha d'assegurar el coneixement òptim del català com a element integrador i vehicle de comunicació.

En breu

Tenir un bona formació reglada és important. Tot i que cap estudi no ens garantirà *a priori* un lloc de treball i èxit professional, sí que almenys ens aportarà un avantatge competitiu.

La formació no ha de ser considerada una despesa per a l'empresa, sinó una inversió en coneixement, en un món cada vegada més tecnificat on els nous productes i tècniques se succeeixen. Per al treballador significa professionalització, motivació i un important actiu.

Les empreses han de potenciar la formació dels treballadors. És totalment necessari avui en dia actualitzar i reciclar els coneixements mitjançant la formació contínua.

Les empreses no han de basar la formació dels treballadors en l'adquisició i transmissió de coneixements del dia a dia o experiència, ja que el seu personal difícilment aportarà valor afegit.

Cal potenciar encara més la formació d'idiomes.

L'administració com a motor i mirall de la societat andorrana hauria de liderar i fomentar les polítiques de formació.

Albert Verdú i Marquilló

*Enginyer superior en informàtica i diplomàtic en empresarials,
president de l'Associació de Personal Adscrit a l'Administració General (APAAG)*