



DESAFÍOS DEL SECTOR DEL CALZADO: IMPORTANCIA DEL DISTRITO INDUSTRIAL



**IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN
EL SECTOR DEL CALZADO
PARA MANTENER UN EMPLEO DE CALIDAD**

Luciano Busquets Oto
Arnedo 10 de octubre 2008

**“Sabemos lo que somos, pero no sabemos lo que podemos ser”
Shakespeare, 1583-1616**

**La formación es el factor más decisivo en el progreso de las
sociedades**

**Los centros formativos, deben conocer las demandas que les
plantea su entorno profesional**

**La formación debe ser continua, convirtiéndose por tanto en un
elemento clave del sistema educativo y del tejido empresarial**

**Para que la formación sea lo que todos deseamos, es
imprescindible el compromiso de las empresas**

¿Por qué es tan importante la formación continua en el sector del calzado?

- **Porque hay un nuevo ENTORNO: diferente, cambiante, exigente...**
- **Calidad Total: creciente exigencia de calidad en procesos del cliente y para el cliente. El comportamiento y rendimiento de cada uno de los miembros de la organización repercute directamente en la calidad del servicio y producto.**
- **Nuevas Tecnologías: impacto, velocidad, necesidad de adaptación, nuevas relaciones.**
- **Cultura del Cambio: En la empresa se genera una actitud de cambio y mejora que la transforma de forma permanente.**
- **Para que un proceso de transformación tenga éxito se debe contar con un equipo que sepa potenciar la innovación, el talento emprendedor y la creatividad**

**“Quien tiene un por qué para vivir soporta casi cualquier cómo”
Friedrich Nietzsche, 1844-1900**

La desidia y la falta de compromiso dañan la productividad y los resultados de las empresas

- **Sólo el 19% de los trabajadores está comprometido con su empresa**
- **Un 35% se muestra parcialmente comprometido**
- **El 46% restante reconoce no estarlo, trabajando muy por debajo de sus posibilidades y capacidades**

Un 60% de los trabajadores considera que su empresa no permite que puedan dar lo mejor de sí mismos





“En los momentos de incertidumbre se tiene que definir más que nunca una estrategia, sobre todo centrándote en lo interno, es decir, en tus recursos, en tu talento, más que en lo externo”

Carlos Slim, (Fundador del Grupo Carso y segundo hombre más rico del mundo)

- **La única distinción entre una empresa y otra la marcan el capital humano y la tecnología**
- **Las empresas deben reaccionar de forma ágil a los cambios, ser más flexibles**
- **Hay que estar estudiando continuamente, renovando las competencias, pues lo aprendido hace cinco años hoy es viejo**
- **sólo el 14% de las empresas afirma que sus plantillas son muy eficaces a la hora de adaptarse a los cambios**

Las empresas deben tener la capacidad de prever las competencias que necesitan en el futuro

“Hay trabajadores de manufactura y los de mentefactura”

José Ortega y Gasset, 1883-1955

- Las empresas deben revisar continuamente sus estrategias para detectar, atraer y desarrollar el talento.
- Es fundamental el contacto abierto y fortalecimiento de los vínculos con las universidades y centros de formación en general
- Las empresas tienen que ser proactivas y anticiparse emprendiendo acciones que les aseguren el acceso a los profesionales que necesitan
- Las empresas deben ofrecer un plan de desarrollo en el que las personas puedan crecer profesional y personalmente

La experiencia laboral sin cualificación no se acumula

La innovación en modelos de negocio, base del crecimiento y flexibilidad, gana peso sobre la innovación en productos y servicios, que son fáciles de copiar

- **El 41% de las empresas piensa que los empleados son la mejor fuente de innovación dentro de una organización.**
- **El 82% de las empresas cree que el capital humano tiene impacto en rentabilidad.**

La mayoría de las empresas sigue centrada en la conquista del talento individual..... cuando lo diferencial es.....gestionar el talento de forma integrada

En un momento en el que las empresas, pasan a formar parte de un entorno global e integrado y que desaparecen las fronteras geográficas y competitivas tradicionales, la necesidad de identificar, desarrollar y conectar el talento pasa a ser vital

Para aumentar el rendimiento del personal en el entorno empresarial de hoy en día se necesita:

- **Una plantilla flexible que pueda responder rápidamente a los cambios que se produzcan en el mercado**
- **Un modelo de gestión del talento que abarque todo el ciclo de vida de los empleados**

El ritmo al que cambian las condiciones externas nos obligan a entender la transformación del capital humano como un proceso continuado y no como una necesidad puntual





¿Qué razones pueden llevar a la organización como tal a plantearse un Plan de Formación?

- La adquisición de nuevos conocimientos y recursos técnicos para el desempeño de la actividad profesional, incrementando la motivación e implicación de los trabajadores, fomentando el desarrollo profesional y personal de éstos en la organización.
- Facilitación de la adaptabilidad al cambio en la práctica profesional
- La mejora del rendimiento laboral y de la calidad en la práctica profesional
- El incremento de la competitividad organizativa en el mercado

El aumento de la productividad y de la competitividad requiere de una fuerza de trabajo fuertemente motivada

¿Qué razones pueden llevar a los diferentes equipos humanos a plantearse la formación en la empresa?

- La valoración de un trabajo de calidad y especializado por parte de la empresa.
- La necesidad creciente de generar empleabilidad y la renovación de la profesionalidad y las perspectivas laborales.
- La adaptación al cambio tecnológico y las exigencias de cualificación que exige el mercado actual.
- El incremento de la competitividad en el mercado laboral.

La motivación depende en fundamentalmente del sentido de la responsabilidad y de la calidad del empleo

La participación, formación y reconocimiento son los vértices del triángulo de gestión de personal

- **La plantilla debe gestionarse proactivamente**
- **Formación continuada para mejorar inteligentemente las posibilidades profesionales de la persona**
- **Desarrollo de carreras con objeto de que el empleado tenga siempre una perspectiva clara sobre sus posibilidades de promoción y desarrollo profesional en la empresa**

La formación es una acción orientada a modificar a sus beneficiarios incrementando sus capacidades, actitudes o conocimientos, su nivel de competencia, a mejorar su autonomía y su potencial de adaptabilidad

La formación es fundamental para alcanzar el elemento diferenciador y obtener la ventaja competitiva que se pretende

Se ha de profundizar en la cualificación de los recursos humanos en cada uno de los departamentos que constituyen la empresa

Hay que avanzar hacia líneas formativas que suplan las carencias técnicas de nivel medio y superior para el sector y permitan la profesionalización de los mandos directivos y los trabajadores de las empresas





FORMACIÓN CONTINUA

PLANIFICACIÓN DE CARRERA:

**A MEDIO Y LARGO PLAZO
FORMACIÓN SUPERIOR
MASTERS
CURSOS SUPERIORES**

**A CORTO PLAZO
SEMINARIOS
JORNADAS**



PERFIL TRABAJADOR

**FORMACIÓN PERMANENTE
TRABAJO VOLUNTARIO
PARTICIPACION SOCIAL
INFORMACIÓN
AUTOEMPLEO**

FORMACIÓN CONTINUA: PARADIGMA DE CARRERA

0-25: FORMACIÓN REGLADA

25-30: ADQUISICIÓN DE EXPERIENCIA Y FORMACIÓN PRACTICA,
DESARROLLO FUNCIONAL

30-40: CRECIMIENTO PROFESIONAL, ESPECIALIZACIÓN FUNCIONAL

40-50: ACCESO A VISIÓN GLOBAL, DIRECCIÓN DE UNIDAD DE NEGOCIO

50-60: MADUREZ, INTERNACIONALIZACION



**FORMACIÓN
CONTINUA**

ESTRATEGIA GLOBAL 1

- EL MERCADO ES MAS ACTIVO Y CAMBIANTE QUE NUNCA
- LA CUALIFICACIÓN ESTA EN PERMANENTE REVISIÓN
- ES IMPRESCINDIBLE ADOPTAR PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN CONTINUA, CON OBJETIVOS Y METAS



PLANIFICAR UNA CARRERA:

COMPRENDER LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

COMPRENDER LA EVOLUCIÓN DEL SECTOR

DEFINIR UNA CARRERA POTENCIAL: EN LA
EMPRESA ACTUAL

EN NUEVOS EMPLEOS

A MEDIO, LARGO Y MUY LARGO PLAZO

ESTRATEGIA GLOBAL 2

ES NECESARIO DESARROLLAR UN PROGRAMA DE ACTIVIDADES:
INFORMATIVAS MEDIANTE NUEVAS TECNOLOGIAS

DE PRESENCIA EN LA RED: MEDIANTE EL ENVIO DE
CURRICULUM A PORTALES, O BIEN MEDIANTE LA CREACIÓN DE
LA PROPIA PAGINA WEB

DE FORMACIÓN CONTINUA:
PROGRAMAS MASTER
CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN
SEMINARIOS
JORNADAS

INCREMENTAR LAS RELACIONES:
PARTICIPACION EN EL TERCER SECTOR
PERTENENCIA A ORGANIZACIONES SOCIALES



**ESTAR SIEMPRE UN POCO POR DELANTE DE LAS EXPECTATIVAS
DEL MERCADO**

**PLANIFICAR UNA CARRERA, REVISAR LA PLANIFICACIÓN,
CONTEMPLAR OTRAS ALTERNATIVAS, OTRAS POSIBILIDADES**

APROVECHAR OPORTUNIDADES

**BUSCAR AYUDA PROFESIONAL: “LO IMPORTANTE NO ES SABER
TODO, SINO TENER EL TELÉFONO DE QUIEN SABE”**

**PREGUNTAS, DUDAS O
INQUIETUDES**

lbusquetsoto@gmail.com

GRACIAS POR SU ATENCIÓN