

## Historia de un formador interno en época de crisis

**M**e llamo Martín Egea. Hace 20 años que trabajo en la misma entidad financiera. Actualmente soy Director de Oficina, una oficina ni grande ni pequeña, pero exitosa: nuestro nivel de cumplimiento de los objetivos comerciales ha sido ejemplar hasta ahora. Además, a menudo actuamos como “oficina escuela”, es decir, que recibimos nuevos empleados que, tras un período de aprendizaje con nosotros, son trasladados a otras oficinas de la zona.

Desde hace 8 años formo parte del equipo de formadores internos de la entidad. Es un trabajo que se añade al propio del puesto, pero me gusta. Ser formador interno quiere decir formar parte de una especie de élite dentro de la red comercial. Es decir, tener acceso a la formación sobre los temas más estratégicos antes que nadie, asistir a reuniones, jornadas, cursos de formación de formadores, junto con el resto de formadores internos y, a veces, con directivos importantes de la entidad, ser tomado como referente por los nuevos empleados que confían en que les formes y les orientes. En fin, que la pequeña retribución simbólica que recibo no tiene importancia frente a la posibilidad de disfrutar de todas estas compensaciones “en especie”.

Casi siempre he podido compaginar bien la dedicación a mi puesto de Director de Oficina, con mis obligaciones como formador, aunque algunas veces mi jefe crea lo contrario. Sin embargo ahora, la situación está cambiando. La dichosa crisis está provocando que el departamento de formación vea menguado su presupuesto, pero las necesidades formativas siguen existiendo. En consecuencia, tiene que contar más a menudo con nosotros. Somos un recurso cercano, ágil y económico. Yo, como la mayoría, estoy dispuesto a esforzarme y a dar todo lo que pueda, pero a veces siento que el ambiente está cambiando. Estamos todos más nerviosos y cansados. Necesitamos más apoyo para poder seguir aportando toda nuestra energía. No se trata sólo de una palmadita en el hombro...

Esta situación que nos describe un formador interno en primera persona se reproduce hoy en día en la mayoría de organizaciones. Gracias a la entrega y a la profesionalidad de los formadores y al esfuerzo del Departamento de Formación esta situación, a corto plazo, no genera problemas, sino que se vive como un éxito: se ahorra dinero y los planes de formación se llevan a cabo.

Pero, ¿por qué no hacemos un análisis a medio y largo plazo? Nadie sabe cuánto tiempo va a durar la crisis, ni cuál va a ser el nuevo escenario al que nos enfrentaremos cuando llegue una cierta estabilización de la economía. En consecuencia, tampoco sabemos cuánto tiempo vamos a tener que seguir exigiendo este esfuerzo a los formadores internos.

Entonces ¿cuál ha de ser nuestra actitud? Sin duda, tenemos que tomar medidas que garanticen el presente y nos preparen también para el futuro. Para ello hay que recurrir a los conocimientos, las herramientas, los profesionales, la experiencia, los recursos



tecnológicos y la ilusión que durante estos años de abundancia se han ido forjando y utilizarlos como base y como impulso para acompañar a los formadores, ya sea desde las propias organizaciones como desde las consultoras que siguen al pie del cañón para acompañar a sus clientes en época de “vacas flacas”. Y en concreto ¿qué tenemos que hacer? Pues lo mismo que se ha venido haciendo hasta ahora, pero más conscientes de la necesidad y de la importancia que adquiere:

- Hemos de evaluar y seleccionar a los profesionales más idóneos para ser formadores;
- Hemos de convertirlos en profesionales de la formación, dotándoles de recursos y desarrollando sus habilidades;
- Y también hemos de favorecer su compromiso como formadores y fortalecer su vinculación a la organización.

En resumen, hemos de procurar seguir contando con todos los Martín Egea en inmejorables condiciones: siempre dispuestos, con ilusión y con la consciencia de que son importantes y de que se les reconoce y premia su valor.

