



Nacida en el año 2000, la Universidad Corporativa de Gas Natural Fenosa pretende ser un instrumento que fortalezca los vínculos entre sus profesionales y la organización.

## EDUCACIÓN 'IN COMPANY'

# UNIVERSIDADES SIN SALIR DE LA COMPAÑÍA

Numerosas empresas incluyen en sus instalaciones un campus dedicado en exclusiva a la formación de sus empleados que redundan en su propio beneficio con profesionales más preparados

### ISABEL VILCHES

Sin salir de la oficina y en horario laboral. Las compañías son conscientes de la importancia de la preparación de sus empleados. Por eso cada vez más diseñan programas de aprendizaje para sus trabajadores en sus propias instalaciones. Algunas, incluso, poseen hasta su propio campus corporativo. Es la conocida como formación *in company*.

Esta inversión en conocimientos repercute en el propio negocio. Tras el aprendizaje, los empleados desempeñan mejor sus funciones.

Bankinter patrocina su propio centro de estudios desde 2012, la Universidad Corporativa Bankinter ubicada en su campus de Tres Cantos (Madrid). En ella se imparten las 315.000 horas de formación que reciben los trabajadores del banco, según su director de Formación, Enrique Díaz-Mauriño.

Sus cursos se organizan dependiendo de las necesidades de apren-

dizaje. Uno de los más destacados es el programa Horizonte, preparado con Deusto Business School, que promueve el desarrollo de sus próximos directivos. Está destinado a «gente joven, de 38 años máximo, con una experiencia mínima de cinco dentro del banco y con mucho potencial», informa Díaz-Mauriño. Sus estudiantes reciben una formación de 30 créditos divididos en 112 horas presenciales de ocho módulos de aprendizaje, 24 horas online, otras 60 que dedican a preparar un *business project*, y 30 horas de tutorías. Y gracias a este aprendizaje, el ratio de rotación interna del banco pasa del 25% habitual hasta casi un 70%, destaca el director de Formación.

Como novedad, desde noviembre de 2017 el banco imparte el programa *Be Leader*, «que se está testando en 200 gestores de personal», explica Susana Sagi-Vela, directora de Talento y Desarrollo de Bankinter. Una formación gratuita y específica.

También es una institución docente la Universidad Corporativa de Gas Natural Fenosa. Nacida en el año 2000, «es una manifestación del compromiso de la compañía con el conocimiento y con el convencimiento de que las personas y sus competencias constituyen la verdadera ventaja competitiva de las organizaciones», explica su responsable, Daniele Conrado. Pionera en su ámbito, según revela, «es un instrumento que fortalece los vínculos entre los profesionales y la organización y una muestra clara de la implicación de la compañía con sus personas». Sus aulas están repartidas en los diferentes enclaves de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional.

Su estructura es una réplica de la organización de la compañía, porque los dos institutos responden a las distintas áreas de negocio, como explica su responsable. El Instituto de Liderazgo tiene como finalidad desarrollar este tipo de competencias dentro

de la empresa y el Instituto Técnico se responsabiliza de los contenidos en los ámbitos técnico y funcional y asegura el conocimiento necesario de las nuevas metodologías.

Iberdrola aprovecha su Campus, situado en San Agustín de Guadalix (Madrid), para impartir sus sesiones de aprendizaje. Allí, transmite sus programas más destacados: Savia, de desarrollo de competencias generales para sus empleados; *Dinamo*, que se centra en potenciar las habilidades técnicas y competenciales; y *Greenfield*, para las nuevas incorporaciones a la empresa, como descubre Javier Azorín, responsable de Desarrollo, Selección y Formación para Iberdrola en España.

La duración de estos cursos es variable. «Desde las cuatro horas que duran algunos talleres, hasta los cursos más habituales de dos jornadas, pero depende mucho del colectivo al que nos queremos dirigir», explica Azorín.

### CAPACIDAD DE INTEGRACIÓN

Repsol apuesta por la formación «como herramienta para la incorporación profesional en dos vertientes: para favorecer la empleabilidad de jóvenes y para integrar a personas con capacidades diferentes o en riesgo de exclusión, colaborando con FSC Inserta [de la Fundación ONCE] y Cruz Roja, entre otras organizaciones», explica Pilar Martí Pellón, directora de Formación y Aprendizaje de la compañía.

La formación de acceso e integración en la empresa se realiza mediante los másteres internos, de 10 meses de duración a tiempo completo en el Centro de Formación de Repsol, situado en Madrid. Estos posgrados «están impartidos, fun-

### EL CENTRO DE

#### ESTUDIOS DE

#### BANKINTER TIENE

#### UN PROGRAMA

#### PARA PROMOVER

#### A SUS FUTUROS

#### DIRECTIVOS

### REPSOL APUESTA

#### POR FORMACIÓN

#### PARA INTEGRAR A

#### PERSONAS EN

#### RIESGO DE

#### EXCLUSIÓN, CON

#### CRUZ ROJA



damentalmente, por personal interno, tienen una metodología que combina la formación *online* y presencial y contienen una gran parte práctica», informa Martí Pellón.

Para cargos superiores, la instrucción en liderazgo para todos los niveles se realiza mediante «programas a medida, *blended*, con un componente virtual muy superior al presencial. Esto nos permite adaptarnos a la enorme dispersión geográfica de nuestros empleados y a la variedad de formas de trabajo», aclara la responsable. Tomando como referencia las últimas cifras de la empresa (de 2016), Repsol realiza al año 12.399 acciones formativas que suponen

998.045 horas para 20.927 trabajadores de una plantilla de 24.532.

#### PROGRAMAS A MEDIDA

Algunas compañías optan por utilizar las instalaciones de las escuelas de negocios contratadas para dar esta formación a sus trabajadores. Es el caso de Amadeus. Cada año, sus mandos intermedios que acaban de promocionar (17 este año) acuden a la sede de ESIC de Madrid para recibir un curso de desarrollo de liderazgo, llamado *Newly Appointed Managers*. «Este programa, de unos cinco meses de duración, incluye tres sesiones presenciales, otras tantas de *webinar* y tres de *coaching*, más dos

extra con el departamento de Recursos Humanos de Amadeus», comenta Mercedes Sánchez, manager de Talento y Desarrollo de Amadeus. Un curso diseñado por la escuela de negocios a medida de sus necesidades.

En los profesores de ESIC también confían los responsables de Orange para su formación externa. La interna la enseñan en su Orange Campus, en la sede de la compañía en Madrid desde 2011. «Es crucial asociarnos con los mejores para poder dar respuesta a nuestras necesidades estratégicas. Y, dentro de la compañía, es clave identificar dónde está el conocimiento y los mejores expertos pa-

#### LOS MANDOS

#### INTERMEDIOS

#### DE AMADEUS

#### RECIÉN

#### PROMOCIONADOS

#### HACEN UN CURSO

#### EN LIDERAZGO

ra poder crear el binomio perfecto», informa Carmina Guitard, directora de Selección, Formación y de Talento de la multinacional en España. «Así se traslada en cascada todo este conocimiento al resto de la compañía», explica. Además, la empresa mantiene un acuerdo con Universidad Politécnica de Madrid a través de su Escuela Técnica que ofrece a sus trabajadores un programa formativo en redes y sistemas, impartido tanto por profesionales internos como por profesores de la institución pública. El resultado de estas sinergias es una formación de dos años de duración de la que ya se han beneficiado unos 200 empleados.

Algunas firmas cuentan con su propio campus corporativo.  
SHUTTERSTOCK

