2- POLÍTICAS DE FORMACIÓN NAS ORGANIZACIÓNS:

As organizacións diferéncianse polas políticas de formación que desenrolan, de tal modo que segundo a cultura ou filosofía que da formación teña unha organización, así será a súa forma de entendela e de enfocala. Na realidade o normal é que distintas concepcións da formación coexistan pero probablemente atopemos o predominio dunha delas de tal modo que:

PARA O ORGANIZACIÓN A FORMACIÓN É	PARA OS TRABALLADORES A FORMACIÓN É
GASTO NECESARIO	"APRENDER PARA TRABALLAR"
BENEFICIO PERSOAL	"APRENDER PARA SABER"
RETRIBUCIÓN INDIRECTA	"APRENDER COMO PREMIO"
INVERSIÓN EMPRESARIAL	"APRENDER PARA DESENVOLVERSE"

Se a ven como **GASTO NECESARIO** enténdena como un elemento esencial para o desempeño dun posto de traballo. Responde a unha concepción do traballador como simple peza dunha engranaxe produtiva:

- ✓ Só se imparte a formación mínima para a realización dun proceso.
- ✓ Non achega ningún otro valor agás a mellora do desempeño do posto.
- ✓ Non supón desenvolvemento persoal ningún.
- ✓ É moi pouco frecuente pois só se demanda se aparecen novos procesos de traballos que requiran novos coñecementos.

Como **BENEFICIO PERSOAL** a formación preséntase como unha forma de desenvolvemento persoal dos traballadores:

- ✓ Valor engadido para facer máis atractiva a relación co traballo.
- ✓ A formación emprégase como elemento motivador.
- ✓ Os traballadores consiguen saber máis, pero non só sobre o seu posto de traballo, senón dan resposta a intereses persoais en individuais de formación.

Como **RETRIBUCIÓN INDIRECTA** a formación se presenta como un premio ós traballadores en compensación polos seus servizos:

- ✓ A formación non é aplicada ó que máis o necesita, senón o que máis o "merece".
- ✓ A formación non é elexida pola súa idoneidade senón polo que a envolve. É un agasallo e como tal implica ocio, descanso e motivación por encima de formación.

Como **INVESTIMENTO** ven a formación os que a demandan cando os traballadores son entendidos como Recursos Humanos. Son recursos da empresa nos que se inviste do mesmo

xeito que se mellora o equipamento ou as instalacións. Hai unha conciencia clara de que un traballador ben formado é máis produtivo e reduce os gastos da empresa:

- ✓ Os plans de formación realízanse en función das necesidades reais da organización e dos empregados.
- ✓ Obtén como resultado unha meirande polivalencia dos traballadores e proporciónalles posibilidades de mellora na súa promoción interna.