

Completará con becas la aportación económica a desempleados

Foro Europeo refuerza las ayudas de Navarra para estudiar un Máster

Dentro de la iniciativa de responsabilidad social orientada al desarrollo del talento, Foro Europeo ha decidido sumar una aportación económica para reforzar las ayudas al estudio de másters para desempleados que el Gobierno de Navarra incluye dentro de su Plan Anticrisis.

Las ayudas podrán aplicarse a todos los másters de Foro Europeo, que darán comienzo el próximo mes de octubre y para poder acceder a ellas hay que cumplir los requisitos establecidos por el ejecutivo navarro y superar las pruebas de acceso de la Escuela. El Gobierno de Navarra aporta el veinte por ciento de la matrícula de los másters con un límite de máximo de mil quinientos euros. A esta cantidad, Foro Europeo suma becas complementarias que pueden llegar hasta los dos mil ochocientos dependiendo el programa cursado.

Desde Foro Europeo aseguran que la opción de realizar un máster es la mejor para una persona que se encuentra en situación temporal de desempleo porque le permite



IMAGEN DEL INTERIOR DE LA SEDE DE FORO EUROPEO, ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA

no sólo actualizarse o especializarse, sino también establecer nuevas relaciones profesionales y definir la reinserción laboral más adecuada. En el caso de los programas executive o dirigidos a profesionales, donde el alumno cuenta con amplia experiencia

previa, éste se integra en un grupo de directivos con el que comparte las propias experiencias y visión adquiridas, a la vez que genera sinergias durante y después de cursar el programa. Además, al disponer de más tiempo, la dedicación puede ser mayor que cuan-

do se ha de compatibilizar estudio y trabajo. Asimismo, Foro Europeo continúa ofreciendo a través de su fundación Fundapyme becas al estudio de másters para profesionales en activo o recién licenciados que cumplan los requisitos establecidos por la Escuela.

Quienes deseen obtener más información sobre esta última iniciativa de Foro Europeo, pueden hacerlo a través del número de teléfono 948 131 460 o de la página web:
- www.foroeuropeo.com.

DATOS CLAVE

EMPRESA

Foro Europeo Escuela de Negocios de Navarra

DIRECCIÓN

Calle Pérez Goyena, 30
31620. Huarte. Navarra

TELÉFONO

948 131 460

CORREO ELECTRÓNICO

foroeuropeo@foroeuropeo.com

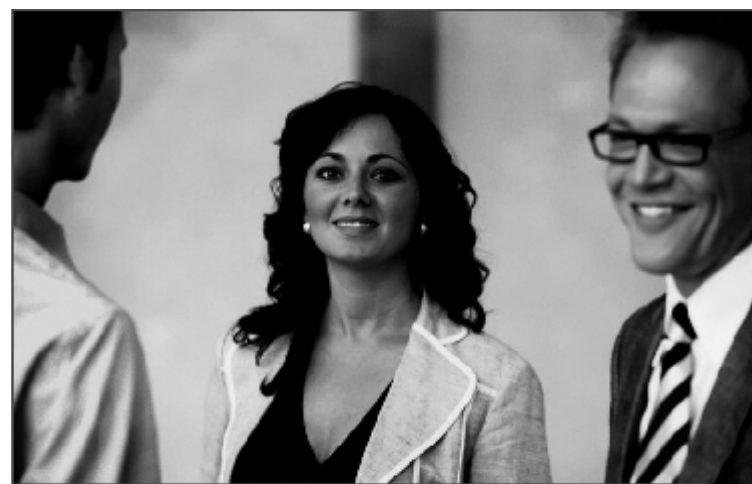
PÁGINA WEB

www.foroeuropeo.com

ESIC: nuevo programa de asesoramiento a emprendedores para proyectos rentables

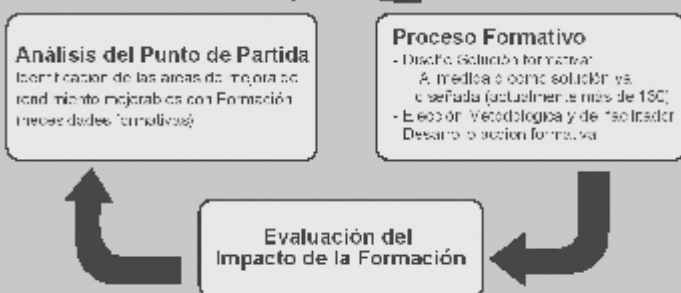
La Escuela de negocios ESIC en Madrid ha puesto en marcha un programa de asesoramiento, dirigido a emprendedores que haya sido antiguos alumnos, sobre cómo elaborar planes de empresa para iniciar proyectos rentables y que consiste en una combinación de formación y asesoramiento jurídico. El proyecto se estructura en sesiones teórico-prácticas y sesiones de consejos individuales que permitirán al participante "centrar su idea empresarial y determinar los objetivos de rentabilidad y liquidez".

Asimismo, se expondrán los elementos clave para el análisis de las viabilidades (técnica, comercial, económica y financiera) del proyecto empresarial y se asesorará a cada participante en la elaboración de su propio plan. El programa, que está becado al cien por cien para antiguos alumnos en situación de desempleo, está promovido por su asociación de antiguos alumnos (AESIC); cuenta con la dirección técnica del centro de creación de empresas del área 'executive education'; y pretende financiarse con las donaciones de los beneficios que ofrezcan las empresas creadas a partir del mismo.



Soluciones formativas que mejoran el rendimiento de compañías y personas

Solución integral en Formación



Porque nuestra diferencia radica en saber hacer de los contenidos de las acciones formativas herramientas de ayuda y soporte que mejoran su compañía y su entorno profesional.

formacion@es.tuv.com
www.tuv.es

TÜV Rheinland Ibérica, Inspection, Certification & Testing, S.A.

Pamplona: T. 948 309 081
delegacion.pamplona@es.tuv.com
Bilbao: T. 944 910 022
info-bilbao@es.tuv.com



En materia de teletrabajo, participan 16 empresas

Cámara Navarra de Comercio y SNE firman un convenio para el fomento del empleo

La Cámara Navarra de Comercio e Industria y el Servicio Navarro de Empleo firmaron recientemente un convenio para la realización este año de programas específicos en materia de teletrabajo, Unidad de Promoción y Desarrollo de Navarra y apoyo a la cooperación empresarial. En materia de teletrabajo, la Cámara de Comercio está desarrollando este año la tercera edición de un programa específico en el que están participando quince empresas y veintidós trabajadores. Se está actuando, paralelamente, en dos líneas de trabajo, en función de si la empresa está interesada en una implantación de forma sólida y generalizada del teletrabajo en toda la empresa o si prefiere realizar una prueba piloto con una o varias personas, informa la Cámara de Comercio en un comunicado.

Por su parte, las denominadas "Unidades de Promoción y Desarrollo de Navarra" colaboran

Las Unidades de Promoción y Desarrollo de Navarra se encargan de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo

en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo.

Su tarea consiste en detectar potencialidades de desarrollo y empleo de un territorio y elaborar planes integrales de intervención en proyectos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, lo que incluye el fomento, bien directamente o en colaboración con el Servicio Público de Empleo y las entidades promotoras, de la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos. El 1 de octubre dará comienzo la sexta unidad que gestiona la Cámara Navarra, que finalizará el 30 de septiembre de

2012. La previsión de trabajo es preparar, acompañar y evaluar a los programas de cuatro escuelas taller (Ayuntamiento de Pamplona, Ilundáin Haritz Berri, Estella y Cintruénigo) y cinco talleres de empleo (uno en Pamplona, dos de Cruz Roja en Pamplona y Lodosa, uno en Milagro y otro en Ablitas). Por último, el programa de apoyo a la cooperación empresarial trata de impulsar proyectos que ayuden a las empresas a ganar en competitividad. En Navarra, señala la Cámara, el ochenta y cinco por ciento de las empresas tienen menos de diez trabajadores y, en algunos casos, su tamaño no les permite ser competitivas y, por lo tanto, sobrevivir y mantener y, a ser posible, crear empleo.

Uno de los instrumentos para dotar a las empresas de esa fortaleza y ese tamaño que precisan para competir en mercados globales es explorar vías de colaboración y cooperación que les permitan llegar a donde por sí solas no alcanzan. 10091411

Jesús Hernández y Alfredo Sierra

Asociación de la Industria Navarra, AIN

EMPRES: Programa Europeo de Dirección en Energías Renovables

¿Sobre qué trata el Proyecto EMPRES?

En el año 2009 se constituyó un consorcio de entidades europeas con el objetivo de desarrollar el proyecto EMPRES vinculado a la formación en gestión y dirección dentro del sector de las energías renovables.

Formado por varias entidades de Polonia, Lituania y Hungría cuenta con la participación de dos entidades navarras (Asociación de la Industria Navarra-AIN y Cenifer-FFER) quienes partiendo de la realización en años anteriores de un programa formativo de Dirección y gestión en el sector, plantearon el interés de transferirlo, adaptarlo e implementarlo en cada uno de los países socios del proyecto. Este proyecto cuenta con el apoyo del Programa de aprendizaje permanente LEONARDO DA VINCI del Fondo Social Europeo.

Este programa, adaptado a cada país, contará con una estructura común compuesta por los siguientes módulos: Innovación tecnológica y de producto, dirección económica y financiera, estrategias sobre ventas y mercado, estrategias de negocio en el sector, gestión de producción y operaciones y gestión de las personas y del conocimiento. Finalmente, este programa contará con un módulo de gestión de proyectos que será común en todos sus contenidos y que será realizado en formato blended-learning, es decir, simultaneando una parte presencial con otra parte a distancia a través de un desarrollo formativo realizado "ad hoc" por parte de los socios de EMPRES. Esta herramienta estará disponible en 5 idiomas (Inglés, Húngaro, Lituano, Polaco y Español).

Los grupos que a largo plazo se beneficiarán del Programa Europeo de Dirección en Energías Renova-

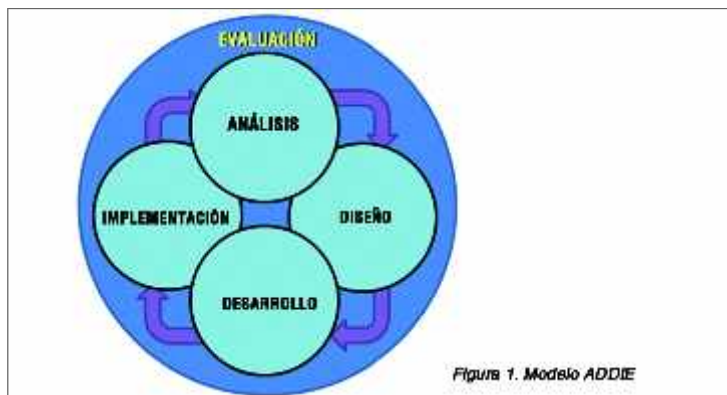


Figura 1. Modelo ADDIE

bles son fundamentalmente: Gerentes y directivos de cualquier área funcional, gestores y responsables de equipos y áreas de negocio (promoción, operación, mantenimiento, producción) de empresas del sector de las energías renovables y responsables de las administraciones públicas de las áreas/departamentos de promoción de energías renovables.

¿Claves para el desarrollo de un programa Blerning?

La puesta en marcha y desarrollo de este proyecto ha requerido la transferencia de conocimientos y experiencias, así como el desarrollo de una serie de diagnósticos de situación de cada país, casos de estudio y el propio programa, que incluye como aspecto más relevante un recurso formativo blended learning (combinando formación presencial y a distancia en entorno web) que facilitará el autoaprendizaje y la formación en grupo de los formados. El diseño, desarrollo y posterior validación de forma compartida de este tipo de programas lo hacen más complejo si cabe. Sin embargo, la experiencia nos ha ayudado a identificar una serie de buenas prácticas o claves que facilitan un resultado de calidad, en equipo y en un plazo razonable.

El modelo utilizado para desarrollar este trabajo, y uno de los más comunes en el diseño de materiales de formación es el modelo ADDIE (Figura 1) que describimos a continuación en sus fases principales:

Análisis: Análisis de las características del alumno, de las materias a aprender, etc.

Diseño: Desarrollo de los objetivos de aprendizaje, y elección del modelo de aprendizaje.

Desarrollo: Creación de materiales de formación.

Implementación: Entrega o distribución de los materiales de formación.

Evaluación: Debemos estar seguros que los materiales desarrollados cumplen con los objetivos deseados. En cuanto a la descripción de los aspectos más importantes a tener en cuenta podemos destacar:

El documento de diseño que debe contar con:

- La descripción del **enfoque general** de aprendizaje.

- Identificar los **medios didácticos**.

- Definir los **Objetivos** del curso y de cada módulo.

- Realizar una descripción de **ejercicios, actividades y evaluaciones**.

Juntos, estos elementos crean la **estrategia general** de formación para el curso. El diseño instructivo sirve como un punto de comprobación posterior de **aseguramiento de**

calidad. En la fase de desarrollo los diseñadores de contenidos y los desarrolladores deben crear y ensamblar los distintos elementos planificados en la fase de diseño de forma que:

- Se diseñen **guiones** (storyboards) y **gráficos**.

- En la modalidad Elearning, los desarrolladores **definen e integran las diferentes tecnologías**.

- Los evaluadores desarrollan **procedimientos de identificación y minimización de errores**. El proyecto deberá ser revisado de acuerdo con la información recibida.

Posteriormente en la **fase de implementación** se ha de desarrollar un procedimiento para la formación de:

- **Alumnos:** Entrenamiento en las nuevas herramientas (software y hardware) y registro de los alumnos.

- **Facilitadores** (tutores, formadores presenciales, ...) éste deberá incluir un "Manual del curso", las metas de formación, métodos de entrega y procedimientos de evaluación.

- En esta fase, además, la dirección del proyecto debe asegurarse que todos los **materiales**: libros, documentaciones, herramientas, CD-ROMS y software están disponibles, y que la plataforma de formación está funcionando correctamente.

Finalmente la **fase de evaluación** consta de dos partes:

- **Evaluación Continua:** La evaluación continua está presente en cada fase del proceso ADDIE.

- **Evaluación final:** Consiste en la integración de pruebas de evaluación diseñadas en base a los criterios específicos de la formación, así como de los mecanismos para el feedback de los usuarios

A pesar que todos estos aspectos son importantes desde el punto de vista metodológico, una de las partes críticas, a nuestro juicio, es la configuración del equipo de desarrollo

del curso que debe incluir:

- **Expertos en formación** y en los contenidos del curso.
- **Diseñadores gráficos**.
- **Programadores de Elearning**.
- **Expertos en usabilidad**.
- **Directores de proyecto**.

Si bien algunos de estos perfiles podrán ser necesarios en el desarrollo, otros cumplirán tareas más específicas dentro del proyecto.

En el caso del proyecto EMPRES a las dificultades inherentes a este tipo de metodologías se une la realización de un proyecto donde no sólo se ponen en juego distintas lenguas y/o culturas sino diferentes modos de entender la formación, distintos puntos de partida desde el punto de vista tecnológico-informático, de conocimientos generales y especializados en este caso sobre gestión de proyectos, etc. que han demostrado crítica la figura de personas como el coordinador del proyecto y los líderes tecnológicos y de contenidos a la hora de desarrollar el producto final cumpliendo las expectativas previstas inicialmente.

En este caso, junto al diseño de la parte Elearning se incorporaba la parte presencial de este curso donde nuevamente se reproducían estas dificultades aunque en este caso con una dimensión tecnológica menor. AIN como coordinadora de la fase Elearning y BSW (Polonia) como coordinadora de la parte presencial han conseguido que junto al resto de socios se hayan ido cumpliendo los retos de este proyecto.

Además de Cenifer-FFER anteriormente citado, el resto de socios del proyecto son los húngaros CHIC (Central Hungarian Innovation Centre) y los lituanos SSI (Public Institution Strategic Self-Management Institute).

Para más información sobre este proyecto consultar en:

- www.empres.eu



servicios de alerta*

Recibe puntualmente por mail cada quincena y en formato excel**

EMPRESAS DE RECIENTE CREACIÓN

* Para activar las alertas, simplemente hay que darse de alta en el Boletín de Noticias en www.nuevagestion.com

** Empresa, actividad, fecha, capital, domicilio y administradores


Servicio exclusivo y gratuito para suscriptores edición papel y/o digital

Nueva Gestión

Por teléfono es más fácil

¡ suscríbese !

902 12 13 20



Tribuna

Cada vez son más las organizaciones que privilegian los equipos de trabajo en el desarrollo de sus procesos y encuentran en ellos la posibilidad de favorecer el talento como factor de éxito en el logro de sus objetivos. Punto y final al verano. Comienza un nuevo curso. Una vez más hoy hay muchos "primeros espadas" de múltiples empresas que reflexionan: "los días de sol y playa han transcurrido sin que me haya parado a pensar en aquello que cuando me fui pensé en pensar". En plata, aprovechar el relax para vislumbrar cómo mejorar la organización de mi empresa en aras a conseguir mayor eficiencia en la gestión de la I+D+i, cómo sacar ventaja de la cooperación internacional, cómo favorecer un mayor protagonismo de cada individuo de mi equipo.

Predisponga su organización

Propósito de enmienda. En Bantec no somos expertos en organización. Somos una consultoría especializada en la gestión integral del I+D+i a empresas, agentes científico-tecnológicos y administraciones públicas. En definitiva, lideramos la gestión de proyectos de I+D+i, las deducciones fiscales por I+D+i, el análisis y la consultoría operativa y la consecución de proyectos europeos. Pero, desde ésta, nuestra experiencia, estamos capacitados para ofrecerle consejos o refrescarle algunas consideraciones al respecto de la importancia de preparar su organización de cara a sacar provecho de aquello de lo que sí somos expertos.

Primera consideración, "el potencial de los individuos puesto al servicio de los intereses del grupo será lo que provea a su negocio los resultados cuantitativos y cualitativos que éste requiere".

Segunda consideración, "entre las

características de las empresas exitosas se manifiesta que éstas cuentan con equipos de trabajo bien integrados, cohesionados, motivados, comprometidos con sus objetivos en donde cada individuo aporta sus habilidades, destrezas, conocimientos a fin de facilitar el desempeño del grupo en función de los planes definidos".

Algo estaremos haciendo bien cuando recibimos elogios como el que la gerente de una de las compañías para las que trabajamos cuelga en nuestra web www.bantec.es: "En Bantec hemos encontrado un aliado que ha sabido entender nuestra forma de operar, nuestro enfoque sistémico y trabaja con nosotros en nuestros planes de innovación entendiendo la empresa como un todo único". O lo que señala el director general de otro grupo empresarial: "para conseguir el posicionamiento en nuestros proyectos europeos, el dinamismo y los contactos de Bantec han sido un pilar muy importante. Coordinar un proyecto con 25 socios de 10 países diferentes deja de ser difícil con la ayuda de Bantec".

Pasos firmes

I+D+i, cooperación y organización en muchos casos son cuestiones nuevas en nuestras empresas, co-

Miguel Isaacs

Director general de Bantec Group

La cooperación internacional en I+D+i empieza por su propia organización

mo para un niño lo es aprender a andar o a hablar. Requiere de la ayuda de sus padres. Desde Bantec nos sentimos sus tutores para que pueda dar sus primeros pasos con confianza. Cuanto antes cobre conciencia y asuma que su organización debe estar enfocada a la cooperación en materia de investigación, antes dará los primeros pasos y pronto llegarán los resultados. Potenciamos y dinamizamos la actividad tecnológica en el tejido empresarial. Pero todo empieza por su propia organización, por su convencimiento en la importancia de apostar internamente por su equipo y externamente por la cooperación, fundamentalmente en el ámbito internacional.

Nuestra experiencia

En Bantec lo tenemos claro. El movimiento se demuestra andando. No pretendemos sermonear a nadie, pero a modo de ejemplo ofrecemos nuestra experiencia. Hace ya algunos años que decidimos emprender un camino de colaboración con otras consultoras que trabajasen en nuestro mismo campo de gestión de la innovación pero que lo hicieran en países diferentes.

Empezamos por colaborar en Holanda, un país con una forma de entender el negocio totalmente distinta y con el que la conversación se veía a veces torpedeada por simples diferencias culturales. Hoy es el día en el que colaboramos con 11 consultoras distribuidas por toda Europa y no solo recibimos una gran bolsa de proyectos europeos en formación o lanzamos propuestas de manera conjunta a Bruselas, sino que ello ha servido para estimular nuestras neuronas con nuevas ideas y para llevar nuestra relación a un plano estratégico que permite plantearnos planes de futuro como la expansión a Europa de nuestra Red de Business Angels o el lanzamiento de una nueva sede en algún país todavía por descubrir.

España liderará el desempleo en la UE en 2011 con una tasa de paro del 20,4%

ESPAÑA encabezará la lista del paro de la UE en 2011, cuando alcanzará una tasa de desempleo del 20,4 por ciento, cinco décimas más que la previsión esperada para este año (19,9 por ciento, según las estimaciones de otoño del Instituto de la Economía Mundial de Kiel facilitadas por el Instituto de Estudios Económicos (IEE). Así pues, España no sólo se volverá a situar a la cabeza del paro en el Viejo Continente, si no que elevará la distancia con respecto a la media de la UE, que se situará en el 9,6 por ciento, esto es más del doble.

Letonia seguirá a España como líder del paro de la UE, con una tasa de desempleo del 18,8 por ciento, Estonia (17,5 por ciento), Lituania (15 por ciento) y Eslovaquia (14,5 por ciento) ocuparán las posiciones siguientes.

Grecia también verá como incrementa su población sin trabajo, hasta el 13,4 por ciento de la población activa, mientras que en Irlanda, otro de los países más señalados por los mercados, se contraerá al 12,3 por ciento. Portugal registrará un paro del 11,4 por ciento en 2011, en tanto que Hungría, Bulgaria y Francia situarán su tasa de desempleo en el entorno del diez por ciento. Con todo, 16 de los 27 miembros que conforman la actual UE lograrán cifras de paro inferiores al promedio comunitario. Los países donde mayor eficacia tendrán las políticas para contener el desempleo serán Alemania (6,5 por ciento), Dinamarca (6,2 por ciento), Luxemburgo (5,1 por ciento), Países Bajos (4,4 por ciento) y Austria (3,9 por ciento).

“Esta crisis ha dejado un desierto de parados sin parangón”

El director gerente del Fondo Monetario Internacional (FMI), Dominique Strauss-Kahn, ha afirmado en Oslo que "el mercado laboral está en una situación catastrófica" y ha destacado que "esta situación no se revertirá con las recetas de siempre".

Strauss-Kahn ha inaugurado la conferencia sobre Empleo en la que se han dado cita expertos y mandatarios europeos, entre ellos el presidente del gobierno español, José Luis Rodríguez Zapatero, y el primer ministro griego, Giorgos Papandreu.

"Esta crisis, la más grave de todas, ha dejado un desierto de parados sin parangón", ha recordado el director gerente del FMI. Según el informe preparado para la jornada por el propio FMI y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis ha generado en apenas tres años 30 millones de parados adicionales, lo que ha elevado la cifra mundial de desempleados a 210 millones.

Strauss-Kahn ha asegurado que la crisis, que "aún no se ha detenido" ha cambiado la estructura económica de los países y ha puesto a prueba los modelos económicos. "Tenemos que pensar de forma diferente. Esta crisis no es como las demás. Las reglas de juego han cambiado".

Ha citado como ejemplo el comportamiento del mercado laboral de Alemania, Japón o Noruega, donde el desempleo apenas se ha modificado, frente al de aquellos países que han visto resurgir de forma dramática el paro porque "sus exportaciones se derrumbaron o se vieron arrastrados por el colapso del sector de la construcción".

Strauss-Kahn se refería implícitamente a España, que junto con Estados Unidos figura en el informe del FMI y la OIT como el país donde el desempleo ha crecido más notoriamente durante la crisis por su excesiva dependencia -y abusos- del sector de la vivienda.

Es el momento de **crear** de nuevo: con la **ilusión** del primer día.

I&A IZCUBUS ASOCIADOS CONSULTORES

Consultoría Estratégica
Gestión Temporal
Consultoría de Negocio
Consultoría de Recursos Humanos
Fusiones y Adquisiciones

www.izcubusasociados.com