

La Fundación Laboral de la Construcción Navarra en colaboración con el Ayuntamiento de la localidad viene desarrollando su actividad formativa en Villafranca a través de dos programas de Escuela Taller, con el ambicioso proyecto de formar a alumnos en diferentes especialidades relacionadas con el sector de la construcción, a la vez que se acometía la rehabilitación del Palacio de Bobadilla, edificio civil de finales del siglo XVII catalogado por la Institución "Príncipe de Viana" como patrimonio arquitectónico. Transcurridos casi cinco años desde aquellos inicios, decenas de alumnos se han cualificado en la Escuela taller de Villafranca para dar respuesta a las necesidades del Sector en la zona, y el Palacio de Bobadilla, convertido en sede del nuevo Centro de Formación de la Fundación Laboral de la Construcción Navarra en la zona de la Ribera, inició su actividad el pasado 1 de septiembre.

Actividad en el Centro de Formación de Villafranca

Con la puesta en marcha de este nuevo centro, la Fundación Laboral de la Construcción Navarra pretende acercar su actividad formativa, que viene desarrollando desde hace años en su sede de Huarte-Pamplona, hasta la Ribera de Navarra, así como afrontar nuevos proyectos para la entidad, que tendrán carácter interregional y para los que el Centro de Formación de

Ha comenzado su actividad este mes de septiembre

Palacio de Bobadilla, sede en la Ribera de la Fundación Laboral de la Construcción



IMAGEN DEL INTERIOR DEL PALACIO DE BOBADILLA RESTAURADO POR ALUMNOS DE LA FLC

De forma inmediata, comenzarán cursos destinados a trabajadores y desempleados de dentro y fuera del sector

Villafranca será su centro de referencia. De forma inmediata, comenzarán cursos destinados tanto a trabajadores como a personas desempleadas, de dentro y fuera del sector, que bien

Entre los nuevos proyectos de la FLC, destaca el nuevo ciclo formativo dirigido a empresarios de pequeñas empresas de construcción

busquen reciclarse, abrirse nuevas puertas en su futuro profesional o simplemente iniciarse en alguna de las especialidades profesionales del Sector de la Construcción. También comien-

za en el presente curso académico 2010-11 un Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) en la especialidad de "Ayudante de Albañilería", homologado por el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.

De especial importancia son los nuevos proyectos que la Fundación Laboral de la Construcción Navarra pretende acometer desde el nuevo centro, como los relacionados con la innovación en materiales de construcción y la implantación de un ciclo formativo especialmente dirigido a empresarios de pequeñas empresas de construcción.

El "Centro de Formación" y el "Centro de Prácticas"

La FLC Navarra dispone de las siguientes instalaciones en su centro de Villafranca:

- El Centro de Formación "Palacio de Bobadilla", situado en el Paseo Marqués de Vadillo nº 1. Dispone de más de mil doscientos metros cuadrados de superficie entre aulas formativas, despachos, salas de trabajo y reuniones, biblioteca, taller de

prácticas, etc. y cuenta con todos los medios audiovisuales, informáticos, etc. necesarios para la actividad formativa.

- El Centro de Prácticas lleva en funcionamiento varios años, habiéndose ampliado y mejorado durante el 2010 sus instalaciones. En total, hasta dieciséis mil metros cuadrados preparados para el desarrollo de todas aquellas acciones formativas que requieren espacios amplios como por ejemplo la utilización de grúas torre, maquinaria, etc.

DATOS CLAVE

EMPRESA

Fundación Laboral de la Construcción Navarra

DIRECCIÓN

Polígono Industrial Areta,
C/ Bideberri, 28
31620 Huarte, Navarra
Palacio de Bobadilla
Paseo Marqués de Vadillo nº 1
31330 Villafranca, Navarra

TELÉFONO/ FAX

948 38 23 48/ 948 14 65 37

PÁGINA WEB

www.flcnavarra.org

La diferencia de salario entre hombres y mujeres alcanza el 22%

El subdirector general de fomento de la igualdad en la empresa, negociación colectiva y ordenación normativa del Ministerio de Igual-

dad, Ángel Melchor Celada, destacó recientemente en Gijón que un noventa y seis por ciento de las personas que abandonan el mercado laboral por razones

familiares son mujeres, mientras que la brecha salarial es de un veintidós por ciento si se sopesa la ganancia media anual y del dieciséis por ciento si es la media por hora, dos puntos menos que la europea.

Para Melchor, este porcentaje sigue todavía siendo "alarmante" e instó a que hombres y mujeres ganen lo mismo a igual trabajo. Esta brecha salarial redundará a su vez en una menor cotización, por lo que las pensiones de las

mujeres son inferiores y hace que la población femenina tenga un mayor riesgo de pobreza. A este respecto, destacó que los planes de igualdad realizan un diagnóstico para ver estas diferencias y aplicar medidas correctoras.

A la brecha digital unió otro problema, ya que la maternidad sigue siendo un 'handicap' para el acceso de las mujeres al mercado laboral, y animó a las empresas a pensar en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

y que debe ajustarse el desarrollo profesional a los ciclos biológicos. Defendió, por ello, estos planes para poder superar la crisis, ya que son rentables, y dejó claro que no se trata de favorecer a las mujeres, sino de conseguir una situación de igualdad. Melchor indicó que más de seiscientas empresas han solicitado la subvención para el diagnóstico y elaboración del plan de igualdad, dotada con un máximo de diez mil euros.

11ª Edición • 2010/2011

MASTER EN LOGÍSTICA INTEGRAL

ivL LEE
Instituto Vasco de Logística
Logistikako Eskola Euzkoidea

LOGISTICA DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN

- Gestión Integral de Almacenes
- Sistemas y Técnicas de Picking
- Transporte
- Redes de distribución
- Outsourcing
- L.I. (E+E)

LOGISTICS OVERVIEW

LOGISTICA DE APROVISIONAMIENTO

- Gestión de Compras
- La Gestión del Stock

LOGISTICA DE PRODUCCIÓN

- Planificación de la Producción
- Producción Ajustada
- Gestión de Proyectos

COMERCIO INTERNACIONAL

- Contratación Internacional-Legal
- Financiación Internacional
- Economía Internacional
- English for International Logistics

MANAGEMENT

- Management Empresarial
- Calidad y Logística

DIRECCIÓN A: Técnicos, directivos y profesionales en general que deseen obtener formación de Logística Integral.

LUGAR: Alameda de Mozarredo nº 69 - 6º C - 48029 El Baulo (Bilbao)

DURACIÓN: 325 horas. Comenzará el 8 de octubre y concluirá el 23 de julio.

HORARIO: Viernes de 17:00 a 21:00 y sábados de 09:30 a 14:00 horas.

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: Tfn.: 94 438 71 94 • Fax: 94 478 17 93
E-mail: ivl@ivlogistica.com • www.ivlogistica.com

SINERGIIUM
SISTEMAS DE GESTIÓN HUMANA

- TQM
- Reflexión y planificación estratégica.
- Sistemas de gestión:
 - ISO 9001
 - ISO 14001
 - OHSAS 18001
 - ISO/TS 16949
 - Otras normas
- Análisis y mejora de procesos.
- Consultoría medioambiental.
- Desarrollo de RRHH.
- Aplicaciones informáticas de gestión.

"Si realmente es necesaria, no puede ser imposible"

C/ Labiano 45 B, 1º Izq, 31197 Meriñe, Alfoz, Navarra • Telf. 948 190 054 Fax. 948 177 158 • www.sinergium.com • info@sinergium.com

Adriana Induráin Pellejero

Consultora de Organización y Recursos Humanos de Izcue & Asociados Consultores

Desventajas de gestionar de acuerdo con la Igualdad de Género y Oportunidades

De verdad pensaba que podrían encontrar aquí una lista de este tipo? Sinceramente, por más vueltas que le doy no consigo encontrar ninguna desventaja a una gestión empresarial basada en el principio de Igualdad de Género. Claro está que si una organización que no la ha estado aplicando, al menos de una forma reflexionada y consecuente, decide hacerlo, ello va a implicar cambios en la gestión y estos cambios pueden conllevar ciertos costes asociados. ¿Supone entonces esto una desventaja? Aunque pueda parecerlo, no lo es, ya que **estos costes no significan un gasto, sino una inversión.**

Pero usted puede preguntarse... ¿una inversión en qué? Una inversión centrada en contar con un equipo humano cuyas personas se enriquecen mutuamente y cuya aportación a su puesto de trabajo y a la empresa no depende del hecho de ser hombre o mujer sino del perfil de cada uno; contar con personas que participen de la toma de decisiones con independencia de su género y puesto de trabajo, que tienen un alto grado de motivación ya que pueden compaginar su vida profesional con la fa-

miliar y la personal y que, por todo ello, se comprometen con "su" empresa sabiendo que no hay obstáculos para su desarrollo profesional.

Cambios constantes

No podemos olvidar que nuestro presente está marcado por un cambio constante que afecta tanto al entorno económico (las empresas) como a la sociedad en su conjunto (las personas). Los cambios empresariales tienen relación con la globalización y alta competitividad del mercado y la necesidad de diferenciación de las empresas.

La calidad, la orientación a la clientela, la innovación y la gestión del conocimiento son elementos diferenciadores, que dependen fundamentalmente del potencial humano de la empresa, por lo que las personas resultan ser el verdadero valor diferencial. Por otro lado, **la sociedad plantea nuevas exigencias y necesidades, nuevos modelos de convivencia y un cambio de valores o una nueva jerarquía de los mismos**, donde la calidad de vida, el ocio, el tiempo personal y las necesidades de autorrealización cobran especial importancia. **Ante to-**



“No consigo encontrar ninguna desventaja a una gestión empresarial basada en el principio de Igualdad de Género”

“Ante los cambios es vital que se apueste por la Igualdad como un factor de competitividad y éxito empresarial”

dos estos cambios, es vital que se apueste por la Igualdad como un factor de competitividad y éxito empresarial, cuyas claves son aquellas que permitan crear entornos de trabajo excelentes, que consigan atraer y desarrollar talento humano en torno a sólidos proyectos. Aquellas que implanten modelos organizacionales que posibiliten a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser recompensadas por ello justamente sin discriminación de ningún tipo. Este tipo de gestión tiene

numerosos beneficios que se reflejan en indicadores relacionados con el incremento de la productividad, la reducción de rotación de personal, la mejora del clima laboral y el aumento de la satisfacción y fidelización de la clientela, entre otros, que con cierta periodicidad se revisan y controlan. En definitiva, **beneficios en la cuenta de resultados.**

Evalúe su “estado de salud”

Si se anima a mejorar su gestión porque desea lograr todo o parte de lo

expuesto anteriormente, puede comenzar por un **Diagnóstico**, es decir, un “chequeo médico” sobre cómo está su empresa en relación con la Igualdad. Puede que se lleve una grata sorpresa y lo esté haciendo mejor de lo que pensaba, lo cual, siempre es un refuerzo positivo, si bien es cierto puede haber algo susceptible de mejora.

Tras dicho “chequeo” posiblemente haya que emprender acciones como “acudir a un especialista”, “tomar algunas vitaminas” o “seguir con el mismo estilo de vida” si todo está bien.

En el caso que nos ocupa, una de estas acciones más eficaces es la **elaboración de un Plan de Igualdad**, es decir, un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Según el “estado de salud” diagnosticado en Igualdad, éste plan será más o menos complejo, pero no cabe ninguna duda de que si se implementa debidamente, mejorará nuestra gestión y obtendremos tan buenos resultados que **visitaremos al médico únicamente para revisiones rutinarias.**

Las mutuas compensarán a empresas que mejoren la salud de los trabajadores

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional podrán compensar a las empresas que promuevan programas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo o a flexibilizar el cambio de puesto de trabajadores enfermos, informó recientemente el Ministerio de Trabajo.

La compensación se realizará a cargo de los excedentes de las mutuas y se destinarán a compensar los gastos en que incurran las empresas por poner en marcha dichos programas, que además deberán ser pactados entre empresarios y trabajadores. Se trata de una de las medidas incorporada a la reforma laboral durante su tramitación parlamentaria para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores, de la que informaron los responsables de la Seguridad Social a los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales en la Comisión de Seguimiento cele-

brada en fechas recientes. La Administración de Seguridad Social ha ofrecido a representantes de trabajadores y empresarios pactar la regulación de estos procesos de colaboración, a fin de conseguir que la reducción del absentismo pase no sólo por el control, sino por la mayor flexibilidad de la jornada, el cambio de condiciones de trabajo, y la reubicación de los trabajadores enfermos. Las mutuas también podrán anticipar procesos de rehabilitación derivados de lesión o enfermedad común de los trabajadores, y evitar que las listas de espera dilaten su recuperación con perjuicios para su salud. En la reunión también se dio cuenta de la inclusión durante la tramitación parlamentaria, de una enmienda que garantiza el cobro en dinero líquido del salario mínimo interprofesional, evitando descuentos abusivos por salario en especie que afectaban a los colectivos más desfavorecidos.

health to[®]
cost down
by emysalud

Si las personas son la clave de toda organización, ¿por qué no gestionamos su salud como un recurso estratégico? Nuestros clientes lo hacen y obtienen un gran beneficio: **mayor competitividad.** ¿cómo? **Reduciendo sus costes laborales y aumentando la satisfacción de sus empleados.**

Modelo Health To Cost Down para la gestión rentable de la salud en su empresa
Conózcalo en: www.emysalud.com

Software adaptado a la empresa incluye servicio de implantación y asesoramiento integral

Tesicnor simplifica la formación online en Riesgos Laborales con GESFOR

Hacer una planificación previa es imprescindible para que las actividades formativas programadas por la empresa sean plenamente satisfactorias. Es decir, para que se cumplan las expectativas generadas tanto en la dirección que las promueve como en los empleados a los que van dirigidas. El problema es, ¿quién ayuda a la gerencia a dar ese primer paso en la buena dirección? No sólo eso, ¿quién ofrece un servicio de acompañamiento y seguimiento integral de los procesos formativos aprobados por una organización? Sólo Tesicnor lo hace.

Precisamente, la empresa navarra, especialista en formación de prevención y riesgos laborales y situada en el polígono Mocholí, de Noáin, acaba de desarrollar GESFOR, un programa software que, según sus creadores, "simplifica" la implantación y el desarrollo de planes de formación online para cualquier compañía "porque el único recurso que precisa para su funcionamiento es que los trabajadores de la organización tengan acceso a Internet. Nada más".

La herramienta de Tesicnor, por lo tanto, aporta a la sociedad que lo aplica una serie de ventajas muy importantes. La primera, un ahorro considerable de tiempo y, sobre todo, de dinero. Tesicnor, además



IMAGEN DE UNO DE LOS CURSOS REALIZADOS EN TESICNOR

de lo que es en sí misma la aplicación de formación on line GESFOR, de muy fácil uso e instalación, de manera paralela ofrece otra serie de servicios como:

- el diseño de matrices formativas por perfil profesional;
- el diseño y elaboración de contenidos lectivos. En este sentido cabe reseñar que Tesicnor tiene una amplia experiencia en formación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Maquetación de material lectivo en formatos aptos para la aplicación lectiva

En cuanto al temario, éste sobresale porque se trata de piezas de apenas quince minutos de duración, que el usuario recibe en su correo electrónico personal y

"El valor de nuestro producto está en el equipo de personas que lo ha puesto en marcha y lo adapta a cada cliente"

que incluyen acompañamientos de audio, texto y vídeo para facilitar la comprensión del alumno. "El esfuerzo pedagógico que hemos realizado en GESFOR ha sido enorme", comentaron desde Tesicnor. De este modo, el alumno puede optar por estudiar la formación que se le remite bien de un modo individual en el caso de los temas más teóricos o bien en forma grupal, cuando se trata más de

casos prácticos que, por supuesto, también incluye GESFOR.

Algo más importante

Pero es que, además, hablamos de un programa que registra y evalúa al alumno y remite directamente los resultados que ha obtenido a la empresa de tal modo que la dirección puede disponer sin mayores dificultades de una 'Memoria' completa que le detalla cuál ha sido el resultado final de la actividad formativa que había programado y si ha cumplido o no los objetivos que se había establecido previamente. En esa misma línea, GESFOR también dispone de un completo servicio que alerta a la empresa cuando el alumno no supera o, peor aún, cuando no cumple el plan de formación promovido por gerencia. La aplicación informática desarrollada por Tesicnor, por lo tanto, se convierte en un aliado y un complemento necesario de la formación presencial en PRL que desarrolla la empresa y esto es así por dos motivos fundamentalmente. El primero, porque se trata de una herramienta que se adapta plenamente a las necesidades formativas reales de la firma que lo adquiere. "En ningún caso se trata de un programa estándar", quisieron subrayar sus creadores. Al contrario, tal y como explicaron, "el valor de nuestro producto radica

en el equipo de personas que está detrás, que lo ha puesto en funcionamiento y que se encarga de adaptarlo plenamente a las demandas formativas de nuestros clientes".

Por otro lado, la implantación de GESFOR forma parte de un servicio integral de acompañamiento y asesoramiento que Tesicnor realiza a sus empresas cliente. Un servicio que ayuda a la dirección a planificar cuáles son las actividades formativas que mejor se adaptan al perfil de sus empleados y a sus necesidades de formación y, lógicamente, a ejecutarlas para dar a esos trabajadores puedan construir una carrera profesional brillante e incrementar el valor de su trabajo.

DATOS CLAVE

EMPRESA

Tesicnor

DIRECCIÓN

Polígono Industrial Mocholí
C/ Río Elorz, nave 13 E
31110. Noáin. Navarra

TELÉFONO

948 214 040

FAX

948 214 041

CORREO ELECTRÓNICO

tesicnor@tesicnor.com

PÁGINA WEB

www.tesicnor.com



KL ^{k+}
katealegia

Pol. Ind. Txirrita Maleo, 1 - 1º planta
20100 Errenteria (Gipuzkoa)

T. 943 521 834
F. 943 344 076

info@grupokl.com
www.grupokl.com

"Universidad 2.0" llegará a 1.500 alumnos de cuatro universidades

A lrededor de mil quinientos alumnos y una veintena de profesores de las universidades Complutense, Navarra, Deusto y La Rioja participarán el próximo curso en el proyecto "Universidad 2.0", promovido por la empresa riojana Gnos y con el que se quiere ampliar fuera de las aulas los procesos educativos.

Gnos trabaja en el desarrollo de herramientas tecnológicas que permitan avanzar hacia un nuevo modelo educativo, con la incorporación de las nuevas tecnologías y las redes sociales como una herramienta de aprendizaje.

"Universidad 2.0", ya vivió el año pasado una experiencia piloto en la Universidad Complutense y este curso experimentará un "importante" incremento en sus participantes.

Así, la red social de Gnos, dedicada principalmente a expertos y profesionales y que en un año ha alcanzado cuatro mil seiscien-

tos usuarios, ofrece la posibilidad de que profesores, alumnos y profesionales en una determinada materia compartan documentos, trabajos y conocimientos, lo que propicia una mejora conjunta bajo el principio de "aprendo cuando miro lo que tú miras". En el caso de la educación, esa forma de compartir información "permite ver qué hacen compañeros de una misma clase, genera competencia sana entre ellos, también hace que se compartan recursos y ofrece al profesor un nuevo método de evaluación", detalló recientemente Ricardo Alonso, uno de sus creadores.

"Tradicionalmente un profesor ha empujado a los alumnos hacia el conocimiento, pero en este nuevo sistema empuja a todo el mundo", defendió el creador de Gnos, que también recalca que, "lejos de que haya que estudiar para un examen final, con este método se propicia la evaluación continua", comentó.