

Tribuna

Ángel Martínez Echeverría

Departamento Comercial de AC6 Metrología

“Enseñamos porque es mejor tratar con clientes formados”

Desde hace un tiempo a esta parte, en nuestro contacto directo con las empresas, estamos detectando una falta de formación importante en Metrología y Calibración. Esta falta de formación, creemos, se debe entre otras cosas a que la Metrología (ciencia de las medidas) no se enseña de manera reglada ni en la Universidad ni en los centros de Formación Profesional, al contrario de otros países europeos donde se forman técnicos instrumentistas.



Esta situación se agrava además porque muchas de las personas que tenían vastos conocimientos de Metrología en las empresas, fruto fundamentalmente de la experiencia de años de trabajo, están en este momento jubiladas o en proceso de jubilación; y las empresas no han sabido o no saben gestionar adecuadamente su conocimiento.

Es indudable reconocer la evolución sufrida por la Metrología en las empresas estos últimos años: la aparición del láser y los sistemas de medición sin contacto (aplicables desde la nanomecánica hasta los grandes volúmenes), la digitalización y por lo tanto la verificación masiva de piezas en vez de elementos aislados que forman parte de un conjunto, mediciones cada vez más rápidas y automatizadas apoyadas en sistemas de cálculo cada vez más potentes, subcontratación de estas actividades a terceros, ...; hace que no podemos verla como la veíamos tiempos atrás.

Parece como si no fuese necesaria, ni de importancia en las empresas, preocupadas en otros menesteres. Si necesitamos algo, lo compramos, pero no nos preocupamos de formarnos en las nuevas técnicas e instrumentos, que tal y como hemos comentado ca-

da vez son más sofisticados y complejos (compramos una medidora de tres coordenadas por necesidades de medición, pero no nos preocupamos de formar adecuadamente a la persona o personas que la manejen y muchísimo menos nos preocupamos de conocer si esas personas tienen los conocimientos metrológico básicos para enfrentarse a un reto así). Además hemos asimilado la metrología como una responsabilidad única de nuestros departamentos de calidad, como si fuesen los únicos que pueden realizar mediciones; cuando realmente sabemos que no es así.

La única forma de mejorar nuestros procesos productivos es medir bien los parámetros que afectan (no se mejora lo que no se mide), muchas veces confiamos nuestra producción a instrumentos y/o sensores nuevos sin comprobar sus especificaciones, compramos máquinas muy automatizadas y muy caras y no nos preocupamos no sólo de analizar si los elementos de medición funcionan adecuadamente, sino tampoco de comprobar periódicamente si dan las especificaciones previstas; o simplemente compramos instrumentos sin saber exactamente la "precisión" que necesitamos. Tampoco podemos arriesgarnos a medir mal

los productos que suministramos a nuestros clientes y con los que hemos acordado un cierto nivel de calidad. En la actualidad no podemos permitirnos los costes de no calidad originados por mediciones incorrectas originadas en la falta de formación de nuestras personas y departamentos.

Desde esta tribuna no queremos insistir en la importancia de formar y transmitir el conocimiento en nuestras empresas, queremos aportar soluciones a las carencias detectadas y apoyo a las empresas interesadas.

También analizando la formación desde un punto de vista comercial, es mejor tratar con clientes formados, ya que entienden mejor el trabajo que desarrollamos. Las empresas clientes nos ven más como colaboradores que como proveedores.

Por eso desde la creación de AC6 Metrología hemos tenido la inquietud de formar a nuestras empresas clientes en Metrología y Calibración.

Tanto es así, que en la ampliación que realizamos recientemente, se habilitó un espacio multiuso que se empleará tanto como aula de formación, como sala de exposición de fabricantes y suministradores de equipos de metrología.

En cuanto a los cursos de formación que impartimos se pueden consultar en nuestra página web www.ac6m.com. Todos ellos tienen que ver con Metrología y Calibración; y se pueden impartir tanto en nuestras instalaciones como en las instalaciones de las empresas solicitantes.

Son tiempos difíciles para estas iniciativas u otras parecidas, pero somos optimistas en cuanto a que, las personas, y sobre todo su progreso profesional, serán parte esencial de las empresas modernas, eficientes y eficaces.

Concesionarios navarros elaborarán un Plan Formativo para 2-3 años



SUSANA OTAZU, CRISTINA ARCAJA Y JAVIER ARRONDO EN LA PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

La Asociación de la Industria Navarra (AIN) presentó recientemente los resultados del estudio "Diagnóstico de Necesidades de Formación para Concesionarios de Vehículos" elaborado por AIN en colaboración con la Asociación Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos (ANTRV) y promovido por el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y por el Fondo Social Europeo. En el acto de presentación participaron la directora del Servicio de Observatorio de Empleo y Formación del Servicio Navarro de Empleo, Cristina Arcaya, así como los técnicos en RRHH de AIN, Susana Otazu y Javier Arrondo, en representación del equipo investigador.

Con este tipo de iniciativas, el SNE pretende dar respuesta a las necesidades formativas identificadas en distintos sectores para conseguir aumentar la competitividad del tejido empresarial navarro. Gracias al citado informe, se ha podido dibujar un diagnóstico de necesidades y elaborar un plan formativo del sector de concesionarios en Navarra en un horizonte de dos a tres años. De esta forma, el sector se prepara para superar los momentos difíciles por los que atraviesa. Susana Otazu resaltó precisamente la importancia de la formación para afrontar los cambios en un sector que camina hacia el vehículo híbrido.

Resultados del estudio

El estudio revela que el cuarenta y cuatro por ciento de las empresas encuestadas cree que tendrá que hacer frente a algún cambio de

Se debe fomentar un Plan anual de formación en concesionarios, porque el 40% de estas empresas no cuenta con uno

para el futuro, bien de relevo generacional y un treinta o de innovaciones tecnológicas.

El informe apunta también la necesidad de tender hacia una especialización en la formación en ventas a través de internet y en general señala que se debe fomentar la realización de un Plan anual de formación en concesionarios, porque el cuarenta por ciento de estas empresas no cuenta con uno, a pesar de que el ochenta y nueve por ciento de las empresas ha participado en alguna acción formativa en el último año. También se señaló que se precisa un impulso de la función de Recursos Humanos a través de jornadas específicas debido a la complejidad organizativa de los concesionarios.

Para impulsar la formación, Javier Arrondo, técnico de AIN en RRHH, explicó que se deben realizar actuaciones de difusión sobre la financiación que ofrece la Administración Pública a través de la FTFE y que esta actividad formativa debe impartirse de una manera organizada y estructurada. Para ello, propuso que sea la propia Asociación Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos quien siga promoviendo planes de formación e incluso llegue a liderar la gestión de las ayudas a la formación.

servicios de alerta*

Recibe puntualmente por mail 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

“Queremos conseguir en Navarra coaches certificados y con alta capacitación”

LA ASOCIACIÓN de la Industria Navarra, AIN, ha lanzado el curso "Experto en Coaching", un novedoso Programa Formativo dirigido a aquellos profesionales interesados en mejorar sus habilidades para relacionarse con colegas, superiores, así como las personas que tienen a su cargo. Juan Biurun y Susana Otazu, Jefe del Área de Formación y Desarrollo y Consultora de RRHH respectivamente de AIN nos detallan el contenido de este curso.

¿Por qué AIN pone en marcha el curso "Experto en Coaching"?

Susana Otazu: Porque en Navarra no existía hasta la fecha un programa específico de coaching con certificado oficial como el que nosotros proponemos. En nuestro caso, dicho respaldo lo ofrece la Asociación Española de Coaching y de Consultoría de Procesos, AECOP, una entidad que trabaja con directivos y organizaciones que creen en las habilidades y herramientas de desarrollo personal y grupal que ofrece el coaching.

Igualmente, en AIN creemos que éste es el mejor momento para lanzar nuestra propuesta formativa porque percibimos una gran demanda de profesionales relacionados con el coaching.

¿Qué objetivos pretenden?

S.O.: El principal es conseguir en Navarra una remesa de 'coaches' formados, certificados y con una alta capacitación que sean fruto de un programa formativo que aborda el coaching desde un enfoque muy ambicioso.

Juan Biurun: Asimismo, queremos acercar el mundo del coaching a las empresas y los profesionales de Navarra. Es decir, que las entidades o las personas relacionadas con el mundo de la consultoría, los recursos humanos u otro tipo de actividad que estén interesados en formarse en coaching tengan a su alcance un instrumento de total garantía para introducirse en él.

¿A quién va dirigido?

S.O.: A los responsables de recursos humanos de empresas, profesionales de la consultoría y, en general, a todos aquellos responsables que trabajen tanto en el ámbito de la empresa como de la educación y los servicios sociales. También está pensado para aquel personal directivo que quiera implementar sus habilidades y conocimientos en coaching para mejorar sus relaciones con colegas, superiores así como las personas que tiene a su cargo.

El primero en Navarra

¿En qué consiste el curso y cuál es la metodología que sigue?

S.O.: Grosso modo, es un entrenamiento de seis meses y diez módulos de duración en la sede de AIN los viernes todo el día y sábado a la mañana. No hay conferencias ni lecciones magistrales porque todo se basa en un método experiencial, en ofrecer múltiples oportunidades prácticas al alumno para que saque el máximo partido a todos los recursos que vamos a poner a su disposición.

J.B.: A lo que dicho por Susana yo

añadiría el tema de las personas. Así, por ejemplo, los participantes en este programa son, en su gran mayoría, profesionales maduros, formados, cualificados, con bagaje y con una trayectoria contrastada en su puesto laboral. Mientras, el panel de cinco expertos con los que trabajarán (tres nacionales y dos extranjeros) también son personas reconocidas por su trayectoria y de calidad contrastada.

En cuanto a la metodología, se trata de un sistema de trabajo y formación eminentemente práctico en el que concurren tres factores primordiales. En primer lugar, los participantes están obligados a trabajar procesos de coaching individuales reales con directivos de empresa y gestores. Dichos procesos, lógicamente, serán supervisados por un coach senior que realizará una labor integral de acompañamiento y asesoramiento de la tarea de consultoría que realice el proyecto de coach.

En segundo término, los alumnos participarán en otros tres procesos de coaching grupal, que también es una parte muy importante del coaching. En él, pondrán en común las experiencias, metodologías y los sistemas de mejora en los que trabajan y un coach senior les ofrecerá recomendaciones y consejos para mejorar esa línea de trabajo que mantienen con sus clientes.

Finalmente, existe lo que podríamos definir como una "Asesoría Individual" compuesta por cuatro sesiones, de hora y media, donde el alumno será el protagonista de un proceso de coaching por parte de un coach senior. En este apartado, por lo tanto, se convertirá en sujeto de su propio plan de mejora y desarrollo personal.

¿Por qué AIN se decide por este sistema de trabajo?

J.B.: Porque, de este modo, garantizamos y certificamos que nuestros futuros coaches han realizado, durante los seis meses que dura el curso, un mínimo de veinte horas de consultoría. Este número es importante ya que resulta ser un requisito imprescindible para aquellos nuevos profesionales que nunca habían desempeñado la función de coach y ahora quieren ser reconocidos como tales por la AECOP.

¿Cuál es, por lo tanto, el valor diferencial de su proyecto?

S.O.: El primero es que ofrece a las personas que desean obtener una certificación oficial en coaching la posibilidad de hacerlo en Navarra sin tener que trasladarse a Madrid o Bilbao. En segundo lugar, se trata de un programa de formación acreditado por la Asociación Española de Coaching y de Consultoría de Procesos y, como hemos detallado, presenta una metodología muy práctica y ambiciosa y un enfoque sistémico y dinámico.

J.B.: No hay que olvidar, además, que es una actividad que, en su conjunto, supera las ciento veinte horas, que está dirigido a personas formadas, maduras y con una trayectoria contrastada. También aporta valor el panel de expertos nacionales e internacionales con el que contamos.



IMAGEN DE LOS PARTICIPANTES EN EL CURSO PROMOVIDO DESDE AIN

En definitiva, una oferta muy interesante y, sobre todo, profesional.

Hablemos de coaching...

El término coaching empieza a estar, en algunos aspectos, "sobreeplotado", ¿cómo ve AIN este fenómeno y cómo trata de superarlo?

S.O.: Es cierto que, en el momento presente, el coaching responde a muchos enfoques, algunos de los cuales se centran en temas muy personales. Frente a esa tendencia, AIN ha dirigido su servicio de coaching hacia un entorno laboral y profesional por un doble motivo. Por un lado, porque desde hace muchos años trabajamos en el asesoramiento a directivos, mandos, ..., y hemos percibido que los métodos de aprendizaje se encuentran en un proceso de cambio desde lo más conceptual a lo más terrenal. Ahí, entendemos, el coaching nos da una serie de herramientas que nos permiten mejorar los procesos de enseñanza y crecimiento profesional que ofrecemos al tejido empresarial navarro.

Por el otro, está el objetivo de la práctica de coaching que, en nuestro caso y dado las personas que nos lo requieren, siempre estará dirigido a un aspecto de mejora y aprendizaje relacionado con su carrera profesional...

¿Creen que existe interés entre nuestras empresas por el coaching?

S.O.: Sí porque, tal y como ya hemos comentado, las formas de aprendizaje y formación se encuentran en pleno proceso de cambio. Ahí el coaching representa una realidad incipiente que nosotros queremos potenciar porque la adquisición de competencias resulta más efectiva. Con esto no queremos decir que se tienen que desterrar los métodos tradicionales. Al contrario, defendemos la necesidad de actualizarlos y, sobre todo, adaptarlos a estos nuevos procesos que se han demostrado muy exitosos en los casos que se han aplicado y que, en nuestra opinión, tienen un enorme potencial de futuro por delante.

Sin embargo, también puede ser que bien por desconfianza o por haber sido objeto de un mal proceso, exista cierta resistencia ante el coaching, ¿qué proponen hacer entonces? ...

S.O.: Aunque es verdad que puede haber ciertas resistencias, nuestra ex-

periencia al respecto ha sido siempre muy positiva ya que los procesos que hemos gestionado han resultado muy beneficiosos para las personas que los han protagonizado...

J.B.: Mi opinión es que se habla muchísimo de coaching y se hace, efectivamente poquísimo porque este proceso se encuentra en una fase de implantación y desarrollo muy incipiente. Entonces, el quid de la cuestión es querer hacerlo, estas dispuestos, elegirlo, crear sinceramente que te puede ayudar... ¿Qué ocurre? Que muchos procesos de coaching no sólo son, digamos, "forzados" sino que, además, pueden estar mal gestionados que provoquen filtraciones no interesadas de aspectos muy personales.

Creo, por tanto, que la clave es entender que estamos ante un cambio cultural de hacer las cosas dentro de la empresa. Es trasladar a las personas que gestionan organizaciones, y que ellas lo asuman, que está en nuestras manos cambiar a mejor y que tenemos herramientas para hacerlo, sin amenaza ni miedo y garantizando la absoluta confidencialidad de la persona que afronta este proceso.

¿Cuáles serían, finalmente, las recomendaciones que harían a las empresas o profesionales de Navarra que están interesados en conocer más en detalle el coaching?

S.O.: A las empresas les invitamos a dar el paso de probar lo que es un proceso de coaching con nosotros, para qué sirve y que valoren sus efectos y resultados. Estamos seguros de que, si prueban, van a continuar.

En cuanto a las personas que quieran formarse como coaches o que ya desempeñen esta función, les recomendamos que se pongan también en contacto con nosotros, que estaremos encantados de atenderlos.

Por último queremos informar que nuestra intención es organizar la delegación de la Asociación de Española de Coaching y Consultoría de Procesos, AECOP, en Navarra, que se localizará en un futuro inmediato en nuestra sede para organizar, promover y desarrollar sesiones monográficas, cursos, seminarios, ..., y así facilitar y aumentar la formación, competencias y conocimientos de los coaches navarros.

Tribuna

Estamos en crisis. En los últimos cuatrimestres un sesenta por ciento de jóvenes de hasta treinta años ha perdido su empleo según el Estudio de Futuras Necesidades de Cualificación en Europa realizado por el European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). El mismo estudio presenta un oscuro escenario para los hombres mayores de cuarenta y cinco años con un escaso nivel de cualificación debido a la rápida desaceleración de la demanda de empleos con cualificaciones bajas. Esa escasez de cualificación, que no era un motivo de exclusión laboral años atrás, es hoy un handicap para muchas personas. En este entorno, nuestros gobiernos abogan por políticas de prestación de desempleo vinculadas, cada vez de forma más firme, a procesos formativos. No falta para ello una importantísima inversión en formación continua a trabajadores en activo o en situación de desempleo (ahí están los números de los Anuarios de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo para corroborarlo). Permítame entonces una pregunta osada. Si invertimos de forma importante en formación desde hace décadas ¿por qué seguimos a la cola de Europa en el nivel de cualificación y formación continua de nuestros empleados? Mi impresión, quizás equivocada, es que invertimos de forma excesiva en formación no profesionalizadora. Entiendo como tal la formación que no

está vinculada a un incremento de competencia medible, formación quizás no adecuada al puesto de trabajo o no requerida para un correcto desempeño. El estudio que antes mencionaba del CEDEFOP evidencia que disponemos en España de un mercado laboral con un nivel de licenciados superiores similar o algo superior al promedio europeo (muy en la línea de los países locomotora en Europa). Sin embargo, nuestro GAP de cualificación está focalizado en los técnicos, en las personas que poseen la responsabilidad de desarrollo del trabajo. Permítame apostar, desde mi posición como Gerente del área de Formación de TÜV Rheinland, por la formación profesionalizadora. Me estoy refiriendo a la formación que directamente reclama el mercado laboral. A los gestores energéticos de edificios públicos o privados, a los man-

tenedores de vehículos eléctricos o propulsados por gas natural comprimido (GNC). Hablo de los verificadores ambientales o de los manipuladores de aparatos de extinción de incendios. Me refiero a los responsables de riesgos laborales en la coordinación de actividades empresariales o a los soldadores con capacitación internacional para su desarro-

llo. Y permítame reclamar apoyo para ese tipo de formación. Ajustar nuestras necesidades formativas a mantener y mejorar competencias requeridas es hoy ya un requerimiento imprescindible (junto con otros) para competir con posibilidades de sobrevivir. Le propongo un reflexión sobre cómo gestiona el dinero que obtiene bonificando la for-

mación de su compañía u obteniendo recursos adicionales de subvenciones autonómicas, estatales o europeas. En pocos años es muy probable que cuente con menor dotación económica adicional y por tanto, deba "afinar" adecuadamente la priorización de necesidades formativas. Si los estudios macroeconómicos, como el comentado, basados en la demanda real del mercado laboral tienen razón, estamos ante una oportunidad única de dirigir nuestros esfuerzos. En nuestras manos está.

Marco Antonio Escobar

Gerente del Área de Formación de TÜV Rheinland Group en España

Crisis y falta de cualificación técnica en las empresas

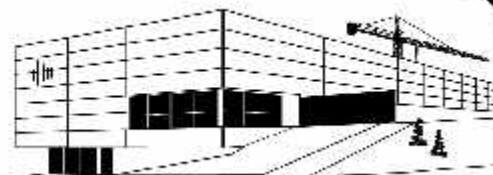


"Invertimos de forma prioritaria en formación profesionalizadora, es decir, aquella que directamente reclama el mercado laboral"



FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION NAVARRA

Pol. Ind. Areta - C/ Bideberri 26
31620 Huarte (Navarra)
Tel.: 948 38 23 48
<http://navarra.fundacionlaboral.org>



CURSOS 2º SEMESTRE
10

CURSOS DE FORMACIÓN SUBVENCIONADOS

Cursos dirigidos a trabajadores y desempleados de la Construcción

(Acciones formativas financiadas en el Marco del Real Decreto 395/20007, siendo además financiadas por el FSE)

ÁREA CALIDAD-MEDIO AMBIENTE

- AUDITOR INTERNO DE PRL (OSHAS 18001) (24 H)
- ELAB. DE ESTUDIOS Y PLANES DE GESTIÓN DE RESIDUOS EN OBRA (70 H)
(50 HORAS PRESENCIALES Y 20 HORAS A DISTANCIA)
- GESTIÓN DE RESIDUOS CONSTRUCCION Y DEMOLICION (60 H)
(9 HORAS PRESENCIALES Y 51 HORAS A DISTANCIA)

LUGAR

HUARTE
HUARTE
HUARTE

ITINERARIO FORMATIVO ENCARGADO DE OBRA

- ENCARGADO OBRA CIVIL: MAQ Y MEDIOS AUX (30 H)
- ENCARGADO OBRA CIVIL: MVTO DE TIERRAS Y FIRMES (50 H)
- ENCARGADO OBRA EDIFICACION: MAQ Y MEDIOS AUX. (30 H)
- ENCARGADO OBRA EDIFIC: DEMOLICIONES Y DERRIBOS (20 H)

LUGAR

HUARTE
HUARTE
HUARTE
HUARTE

ÁREA TÉCNICA

- CTE: INNOVACIONES Y APLICACIÓN PRACTICA (30 H)

LUGAR

HUARTE

ÁREA MAQUINARIA

- MANTENIMIENTO 1º NIVEL DE MAQ DE OBRA PÚBLICA (25 H)
- OPERADOR MAQ DE MVTO. DE TIERRAS: SEGURIDAD (45 H)
(Se obtiene el 2º ciclo de PRL Maquinaria y MVto. de Tierras según el IV CGSC)

LUGAR

HUARTE
HUARTE

ÁREA PREVENCIÓN

- NIVEL BASICO DE PRL (DISTANCIA) (60 H)
(20 HORAS PRESENCIALES Y 40 HORAS A DISTANCIA)

LUGAR

VILLAFRANCA

ÁREA LABORAL-FINANCIERA

- CONTABILIDAD EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA (60 H)
- CONTRATACION PÚBLICA (60 H)
(9 HORAS PRESENCIALES Y 51 HORAS A DISTANCIA)

LUGAR

HUARTE
HUARTE

INTERESADOS LLAMAR A LA FUND. LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN: 948 38 23 48

Asociaciones empresariales:



Asociaciones sindicales:



Subvencionan:

