

Tribuna

Rubén Arteaga

Responsable del Área Técnica en Álava de la Sociedad de Prevención de Mutualia

Formación de formadores

Para que toda acción de orientación profesional sea provechosa tanto mejor y de mayor calidad debe ser la formación recibida, pero más aún, si la capacidad de aplicarla es adecuada. Esto sirve para cualquier faceta de la vida en general, y más especialmente en lo profesional, donde no sólo vale dotar de conocimientos y técnicas (orientación teórica), sino que se deben inculcar las actitudes necesarias para llevar a cabo tareas específicas (orientación práctica). Contribuye sustancialmente un último elemento en el aprendizaje y en su desarrollo, la experiencia previa de la persona. En cualquier caso, la formación debe ser una ayuda a la empresa para conseguir sus objetivos actuales y futuros, preparando a los individuos para realizar una tarea concreta con más eficacia y seguridad. En relación a esto último, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) estableció en su artículo 19 la obligación de formación en materia preventiva a los trabajadores dentro del deber de protección del empresario, debiendo ser ésta teórica y práctica, suficiente y adecuada, y estar adaptada a los riesgos.

Una gran problemática surge de cara a cumplir la norma en lo referente a "suficiente y adecuada", dado que siempre se estará sujeto al criterio del resultado, del "peso de la prueba", especialmente al producirse daños para la salud del trabajador. Pero por el contrario, su no realización siempre supondrá que las medidas preventivas han sido claramente insuficientes, porque no se ha enseñado al trabaja-

dor a identificar el riesgo y enfrentarse a él. Afortunadamente, diferentes criterios han llevado a establecer elementos mínimos formativos para diferentes sectores productivos, como es el caso de la formación en construcción (Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011), o la legislación específica en minería, estableciendo contenidos, dedicación formativa, experiencia y características de los formadores. En este último punto queda aún un camino importante por andar, ya que las formaciones deben ser impartidas también mediante profesionales con conocimientos y habilidades en la materia, y es a ellos a los que hay que formar adecuadamente para que no sólo sean meros transmisores de un conocimiento, sino también impulsores de su aplicabilidad. Hablamos de "formar a los formadores".

La figura del formador no está considerada adecuadamente, porque los "formadores" son personas con profesiones determinadas y heterogéneas, con una formación de diferentes orígenes, experiencias diversas, especializaciones variadas, que no obedecen a un perfil concreto y que imparten unas materias determinadas. Y en el mundo de la prevención, estas características se acentúan. Por ello, ¿están los técnicos de prevención suficientemente preparados para ser formadores? La sensación, con independencia de la amplia oferta que existe en cursos y post-grados para "formar formadores", es que aún hay una laguna importante. Existe un enorme abismo entre lo exigido y lo

La formación preventiva será buena y de calidad en la medida en que los formadores sean buenos y de calidad, ello requiere preparación adicional

exigible, entre lo que la LPRL demanda y lo que podemos ofrecer como formaciones de calidad (sin menospreciar el buen hacer y la voluntad de quienes en prevención nos dedicamos hace años al esfuerzo adicional de formar a trabajadores, e incluso a futuros técnicos de prevención).

Por otro lado, el técnico de prevención rara vez va a ser formador a jornada completa, ni especialista pedagógico: será gestor y enseñante a tiempo parcial, en aspectos técnicos. No obstante, sería recomendable en el ámbito de la formación en prevención fijar tres niveles: el responsable de formación (su actividad principal se dirige a la elaboración y supervisión de los planes de formación); el especialista (en aspectos particulares y especializados); y el formador colaborador (generalista).

Reglada inicial y formación continua

Por lo tanto, y dado que el origen de los técnicos de prevención es heterogéneo (diferentes tipos de estudios universitarios), siendo las competencias de cada uno diferentes (hay técnicos en servicios de prevención ajenos, los hay en propios, e incluso técnicos en la propia organización en una función coordinadora), habría que

pensar en una formación reglada inicial, y una formación continua, así como una experiencia reconocida. La importancia de tener buenos formadores suficientemente preparados redundará en el éxito del objeto de la formación, y especialmente la preventiva, por las responsabilidades que ello supone. Casi quince años después del nacimiento de la LPRL se debe ir pensando en mejorar el criterio de la formación, no sólo en los contenidos y su calidad, tal como se está haciendo, sino también en quienes la imparten. Por su parte, los sistemas de gestión modernos (como OHSAS 18001) estipulan conceptos como la "competencia, formación y toma de conciencia". Para que las personas de la organización trabajen de forma segura debe asegurarse que son conscientes de sus riesgos, de sus funciones y responsabilidades, que tiene competencia necesaria para desempeñar las tareas que tienen impacto en su SST y que reciben la formación para lograr la toma de conciencia/competencia requeridos. Esta faceta debería también considerar los aspectos más profundos de la formación, no sólo debe ser suficiente con justificar la planificación de la formación, o disponer de registros que justifiquen la acción: es importante que se "cierre el círculo" con una adecuada gestión formativa, y en esto debe hacerse un esfuerzo para que nuestra profesión gane peso en los aspectos del adiestramiento, y estemos seguros de que la formación la impartimos porque merece la pena, no por obligación y por cumplir un re-

quisito. Nuestro buen hacer como formadores debe facilitar que el capital humano de la empresa sea competente, lo que implica "pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo", exigiendo de las organizaciones determinar esos requisitos. Estas deben pensar no sólo en los que les permita trabajar hoy, sino también mañana. Por lo tanto, la formación se orientará a la toma de conciencia y a la competencia. Para ello, tener un guía que oriente la forma de conseguirlo es esencial: no olvidemos que trabajamos con adultos, con quienes la facilidad de aprendizaje puede estar algo atetargada, y estos adultos forman parte de una sociedad que ya no tolera la ausencia de prevención, ni siquiera por una formación que, aunque quizás suficiente, a todas luces puede ser muy mejorada.

La formación preventiva será buena y de calidad en la medida en que los formadores sean buenos y de calidad, y ello requiere una preparación adicional en la que los legisladores deberían empezar a regular. La buena formación permite afrontar los retos del futuro con una visión distinta. No obstante, muchos seguirán pensando que es otro elemento más de gasto. Pero es un error. Capacitar cada engranaje de una organización mejora el rendimiento de la misma y orienta el camino a la excelencia, haciéndola al tiempo competitiva. Es un elemento más de su supervivencia. Y si no, como bien decía un viejo profesor: "Si ustedes creen que la formación y la capacitación es costosa, inténtenlo con la ignorancia".

Fondo Formación Euskadi apuesta por un modelo de aprendizaje que integre procesos (formal, no formal e informal), centrado en los resultados de aprendizaje y en las competencias capitalizables. "Para ofrecer a nuestros clientes soluciones expertas", señalan, "estamos desarrollando nuevos productos basados en los anteriores modelos".

Así, para abordar los retos del sector Construcción y Reparación Naval, está desarrollando un Sistema de Credenciales Navales con la participación de todos los agentes implicados. Se trata de un conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que establece y regula la identificación, adquisición, reconocimiento, registro y expedición de la competencia profesional, requerida por las personas en los diversos procesos productivos.

Y de cara a mejorar la calidad de la formación, el proyecto de cooperación europea 'Training innovation' se propone crear herramientas que ayuden al profesorado a desarrollar competencias relacionadas con la innovación:

I Centrado en resultados y competencias capitalizables**Fondo Formación Euskadi aboga por un aprendizaje que integre procesos**

inteligencia emocional, serendipia, pensamiento positivo, equipos de alto rendimiento e inteligencia creativa.

Nuevas cualificaciones

Estas son, por tanto, algunas de las experiencias que viene desarrollando Fondo Formación Euskadi mediante equipos multidisciplinares de innovación. Todo ello partiendo, entre otras referencias, de las previsiones del CEDEFOP sobre oferta y demanda de competencias en la UE, que dicen que en 2020 habrá 7 millones de puestos de trabajo netos más que en la actualidad a pesar de la recesión. Además, se crearán 73 millones de oportunidades laborales por la necesidad de reemplazar a trabajadores/as (jubilaciones o

cambios de puesto). Habrá vacantes en todo tipo de actividades, pero la mayoría de los empleos se crearán en profesiones con alta exigencia de conocimientos y competencias.

Los responsables de Fondo Formación Euskadi afirman que en la actualidad "no disponemos de las cualificaciones necesarias para poder contribuir a un crecimiento inteligente, sostenible e integrado", objetivos de la Estrategia Europea 2020. "El envejecimiento demográfico, las altas tasas de abandono escolar prematuro, el elevado fracaso escolar y el gran número de personas con bajas cualificaciones lo avalan. Además, el aprendizaje a lo largo de la vida como estrategia de perfeccionamiento profesional es la excepción. Por ello", aseve-

ran, "es preciso ir hacia un modelo como el de países cercanos, donde la FP es la opción vocacional por excelencia y la participación en formación permanente, la norma".

La dimensión europea

El Marco Europeo de las Cualificaciones Profesionales (EQF) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) son los principales instrumentos promovidos desde la UE. El EQF es un marco común de referencia que sirve de herramienta para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de diferentes países y sistemas de Europa. Se propone fomentar la movilidad de los ciudadanos/as y facilitar el acceso al aprendizaje

permanente. Esta recomendación de la UE entró en vigor en 2008 y establece el año 2010 como fecha para que los países realicen las correspondencias entre sus sistemas de cualificaciones y el EQF. De forma complementaria, el ECVET nace para facilitar la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados evaluados de aprendizaje de aquellas personas que deseen obtener una cualificación. Mejorará la comprensión general de los resultados de aprendizaje de los ciudadanos, su transparencia, su movilidad transnacional y su transferibilidad entre los Estados miembros; y la movilidad y transferibilidad de las cualificaciones a nivel nacional entre los distintos sectores de la economía y el mercado de trabajo. Según recuerdan desde Fondo Formación Euskadi, la UE pide a los Estados que a partir de 2012 sea posible que el ECVET pueda ir aplicándose gradualmente a las cualificaciones de EFP en todos los niveles del EQF y utilizarse a efectos de la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados de aprendizaje individuales obtenidos en un país.

Tribuna

Como resultado de un estudio sobre la formación realizado en un centenar de organizaciones de diferentes sectores de la Comunidad Autónoma Vasca, que se llevó a cabo a finales del pasado año 2009, pudimos obtener una serie de conclusiones, las cuales resumimos de la siguiente forma:

Primera: La formación presencial se adecúa mucho a las necesidades de formación de la empresa y de los asistentes, existiendo una flexibilidad en la definición de los contenidos, y siendo el nivel de aprovechamiento mucho mayor que la formación online debido al constante contacto con el profesorado y entre los propios alumnos. En cambio, el hándicap de esta formación es su alto coste interno y externo, así como la dificultad logística de organización, y también el hecho de disponer de proveedores de calidad cercanos. Segundo: La formación online no cuenta con contenidos formativos de calidad, sólo es válida para formación básica y estándar, siendo difícil de aplicar a personas que en sus puestos de trabajo no cuentan con un ordenador. En cambio, la flexibilidad en la toma del conocimiento y la mayor penetración de las tecnologías, así como mejora de las líneas de comunicación, son sus puntos fuertes.

Ante estas conclusiones, desde Consultec comenzamos con un proceso de investigación sobre

soluciones que puedan romper con los puntos negativos de las dos metodologías, y como resultado lanzamos un nuevo modelo de formación que se presenta como "único" en todo el Estado. Este nuevo modelo de formación, denominado OPEN LEARNING CENTER (OLC), aprovecha las ventajas de ofrece la formación presencial, la relación directa con el profesorado y por lo tanto con el conocimiento, así como las ventajas de la formación online, la posibilidad de aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías para realizar un curso de formación.

Desde Consultec ofrecemos a "todo el mundo" la posibilidad de poder asistir "EN DIRECTO", vía internet, a todos nuestros eventos (presentaciones, cursos, seminarios, charlas, masters) que se en-

Igor Arrizabalaga

Director Gerente de Consultec

Open Learning Center: formación de vanguardia sin fronteras

Según los responsables de Consultec, OLC es el modelo formativo referencial, que en breve será adoptado por todas las organizaciones

cuentran programados en nuestro OLC de una forma remota y con una calidad inusitada.

Modelo formativo abierto

OPEN LEARNING CENTER es un modelo formativo ABIERTO, ya que el alumnado tendrá la flexibilidad de poder asistir a las clases en directo o en diferido, según las disponibilidades que tenga cada día, poder ver al profesorado, realizarle preguntas, acceder al material formativo, rellenar las encuestas y preguntas que nos lance el

profesorado, así como poder ver la presentación o los programas que utiliza el profesorado con su ordenador.

Además OLC es un modelo de formación de VANGUARDIA, ya que se cuenta con la tecnología de retransmisión basada en el sistema de Webcasting Mediasite, que ha sido considerado como el mejor sistema de broadcast mundial, y que Consultec ha incorporado en sus aulas, contando incluso una funcionalidad movilidad que facilita el desarrollo de acciones fuera de nuestras aulas. Además, con el acuerdo alcanzado con el proveedor de servicios Sarenet, todo ello podrá ser retransmitido mediante los servidores de streaming que se poseen, y con los que podemos llegar al mundo con capacidades y calidades ilimitadas. Con Open Learning

Center rompemos las barreras del espacio y del tiempo, ganando incluso en calidad, facilidad, rapidez, flexibilidad..., y, lo más importante, presentando un modelo de formación más económico tanto para la empresa como para el alumnado. Rompemos con los tópicos de que la formación presencial de calidad es "cara" y "rígida en fechas y horarios", y que la formación online "no posee la calidad necesaria", ya que es muy estándar y no se amolda a las necesidades específicas de las personas asistentes.

Pionero en el Estado

Este modelo formativo se presenta como el PRIMER MODELO FORMATIVO en el Estado que cambiará los modelos de aprendizaje, rompiendo con los tradicionales argumentos que se esgrimen para no realizar o acudir a una acción formativa. Podemos decir que OLC es el modelo formativo referencial, que en breve será adoptado por todas las organizaciones.

Las personas asistentes sólo tendrán que disponer de una conexión a Internet, un navegador y un ordenador con tarjeta de sonido, y de esta forma poder asistir en tiempo real o en diferido a nuestras clases, viendo y recibiendo las explicaciones del profesorado.

Desde Consultec lanzamos desde OLC, 4 Masters y una serie de Webinars, que cuentan con una serie de ventajas especiales de lanzamiento.

El nuevo curso 2010-11 de Itsasmendikoi (IMK) comienza con cifras positivas que reflejan un considerable incremento del número de matriculaciones en todos sus centros y el Antiguako Ama Arrantza Ikastetxea de Ondarroa, asociado a IMK. En total son 440 alumnos y alumnas los que han optado por inscribirse este año en los ciclos formativos de grado medio y superior de la entidad pública dependiente del departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco, un 14,9 por ciento más que el pasado curso 2009-10 (383 matriculadas).

El reciente acto de presentación en IMK Derio estuvo presidido por Pilar Unzalu, consejera de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco y fue seguido por videoconferencia desde el resto de los centros de IMK: Arkaute, Fraisoro y Pasaia. La consejera estuvo acompañada por José Luis Anda, presidente de Itsasmendikoi y viceconsejero vasco de Agricultura y Desarrollo Rural, y Verónica Arrieta, directora de IMK Derio.

Tras mostrar su satisfacción por las cifras de matriculación obtenidas este año, Pilar Unzalu aseguró que desde el departamento "vamos a poner todo nuestro esfuerzo en aportar nuevos elementos de valor y de innovación para aprovechar la recuperación económica que ya empieza a vislumbrarse y contribuir a medio plazo a dar un importante salto cualitativo en la modernización y valorización del sector".

274 matriculados eligen ciclos agrarios y 166 cursos marítimo-pesqueros

IMK: la demanda de formación en el sector primario aumenta un 15% respecto a 2009

Productos de calidad

Asimismo, añadió que el Ejecutivo vasco va a "trabajar firmemente en la búsqueda de la creación de empleo, riqueza, y productos de calidad en el sector agrario y marítimo pesquero. Nuestro objetivo primordial debe ser mejorar la calidad de vida de nuestros pueblos, de las familias que viven de la actividad del sector y, en general, contribuir al máximo en la generación de beneficio al conjunto de la sociedad en general".

El departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco seguirá avanzando en la progresiva "mejora de nuestros profesionales y en la innovación y modernización de todo el sector primario en general", concluyó la consejera.

De los 440 matriculados, serán 274 los jóvenes que cursen estudios relacionados con actividades agropecuarias y el medio rural, un 12,3 por ciento más que el año pasado, y 166 realizarán ciclos formativos incluidos dentro de la oferta de los centros marítimo-pesqueros de Pasaia y Ondarroa, una cifra superior a la del año pasado en un 19,4 por ciento.



ANDA, UNZALU Y ARRIETA, DURANTE LA PRESENTACIÓN DEL NUEVO CURSO DE IMK

Los centros formativos de IMK y Antiguako Ama Arrantza Ikastetxea ofrecerán este curso un total de ocho ciclos de grado medio y cinco de grado superior relacionados con actividades agrarias como marítimo-pesqueras.

El Gobierno Vasco se compromete a "poner todo nuestro esfuerzo en aportar nuevos elementos de valor y de innovación"

Convenios de prácticas con más de 400 empresas

Los alumnos que participen en los ciclos formativos de Itsasmendikoi podrán beneficiarse de convenios de prácticas con más de 400 empresas, además de convenios de cooperación internacional y programas de intercambio que favorecen la realización de prácticas en el extranjero. IMK ofrece también un servicio de bolsa de trabajo que apoya la vía del empleo por cuenta ajena y que realiza una labor de intermediación con las empresas del sector. Asimismo, apoya a los promotores interesados en la creación de su empresa mediante los programas GEROA y GazteNEK.

OFERTA FORMATIVA

CICLOS IMK ARKAUTE:

Grado medio: - Jardinería
- Producción agroecológica (nuevo)

Grado superior: - Gestión y organización de empresas agropecuarias

CICLOS IMK DERIO:

Grado medio: - Jardinería
- Explotaciones agrícolas intensivas

Grado superior: - Gestión y organización recursos naturales paisajísticos

CICLOS IMK FRAISORO:

Grado medio: - Jardinería
- Explotaciones ganaderas

Grado superior: - Gestión y organización recursos naturales paisajísticos

CICLOS IMK PASAIA Y ANTIGUAKO AMA IKASTETXEA-ONDARROA:

Grado medio: - Operación, control y mantenimiento de maquinaria e instalaciones buque
- Pesca y transporte marítimo

Grado Superior: - Navegación, pesca y transporte marítimo
- Supervisión, control de máquinas e instalaciones buque

El gerente, directivo, gestor o responsable de una empresa tiene entre sus principales cometidos diarios planificar el futuro de su organización así como liderar al equipo humano que lo compone. El tema es que puede resultar absolutamente difícil "planificar" y "liderar" si no se tiene muy claro cuáles son las actuales tendencias del mercado, se desconocen qué casos de éxito o de fracaso se han producido o, directamente, no se mantiene un contacto estrecho, fluido y continuado con otros gestores de empresa que, precisamente, pueden ayudarte a dar con esa 'clave' que buscabas para mejorar la gestión de la sociedad que gestionas.

Por todas esas razones, en Escuela de Gerentes han decidido poner en marcha 'Actividades en Red', "un formato innovador de conocimiento, aprendizaje y colaboración en gestión empresarial", en palabras de su directora, Marisa Gabarain.

A partir de ahí, la clave del éxito de dicha iniciativa está en que se apoya en cuatro puntos de encuentro diferentes y relacionados entre sí para tratar un tema de interés o actualidad para gerentes o responsables de empresa de forma global y participativa. "En este trimestre, el área que se ha propuesto es el de Mercados y Clientes", informó Gabarain. De tal modo que en los puntos de encuentro que antes se han mencionado se pretende abordar temas tan variados como: comunicación con clientes, tendencias y comunicación 2.0; Innovación en mercados y presupuestos; tendencias sociales y comportamiento del consumidor o; Innovación en Gestión Comercial. No obstante, Marisa Gabarain quiso subrayar dos aspectos que con-

Escuela de Gerentes te anima a conocer esta novedosa iniciativa

'Actividades en Red' es aprendizaje y cooperación entre gestores de empresa



IMAGEN DE FAMILIA DE LOS PARTICIPANTES EN LAS ACTIVIDADES DE ESCUELA DE GERENTES

En estos momentos, la base de Gerentes en Red está compuesta por más de 200 gerentes y profesionales de empresas

"Cuantas más seamos, más conocimiento y más experiencias pondremos en común favoreciendo el aprendizaje compartido"

sideró fundamentales. El primero es que lo que se se trata en Actividades en Red "es lo que plantean y promueven los protagonistas de la Escuela de Gerentes, que no son otros que los gestores de las empresas". Por lo tanto, añadió, "siempre trabajamos con una agenda abierta". Es decir, en relación con la temática de clientes se ha recogido una serie de contenidos que, perfectamente, se pueden ampliar o reducir "de acuerdo con las necesidades que nos planteen tanto los que ya son participantes como los que, a partir de

esta información, quieran inscribirse en Actividades en Red", completó. Igualmente, insistió en la necesidad de ampliar la actual base de Gerentes en red que está compuesta por más de doscientos gerentes y profesionales de empresas. "Por una sencilla razón, porque cuantos más seamos, más conocimiento y más experiencia pondremos en común favoreciendo el aprendizaje compartido", razonó la directora de Escuela de Gerentes. Por este motivo, Gabarain invitó a todos los responsables, gestores, directivos y gerentes de

empresas "a que conozcan nuestra realidad así como las oportunidades que les ofrece nuestro Espacio de Encuentro".

Relación y aprendizaje, juntos

Una de las primeras oportunidades que ofrece inscribirse por un módico precio a 'Actividades en Red' son los Encuentros de 'Buenas Prácticas'. Para sus promotores, "aquí se facilita el intercambio, en pequeños grupos, de buenas experiencias sobre la temática elegida".

Seguidamente, como complemento a lo trabajado en el encuentro de 'Buenas Prácticas', los participantes disfrutaron de una sesión de "Cine y Empresa", que, según dijeron sus responsables, "permite un análisis y un debate más en profundidad reforzando mensajes sobre el tema trabajado en un formato mucho más lúdico". Para esta

segunda cita, la Escuela cuenta con la colaboración de Cines Saide.

Finalmente, se celebra un "taller temático" o jornada de trabajo entre gerentes que, con el apoyo de profesionales expertos y de referencia exponen casos que sirven para consolidar los conocimientos adquiridos y descubrir fórmulas de implementación en sus empresas"

A todas estas ventajas hay que añadir, una transversal y es que, entre medias de las sesiones, los participantes se benefician de 'Gerentes en Red' un espacio online de puesta en común, debate, intercambio y colaboración. En definitiva, "creo sinceramente que nuestra propuesta de trabajo facilita y simplifica el contacto y la relación directa, pero siempre basado en los contenidos y los conocimientos que se trabajan y practican en grupo", concluyó Marisa Gabarain.

DATOS CLAVE

EMPRESA:
Escuela de Gerentes
DIRECCIÓN:
Calle Luis Morondo, 4 trasera
31006. Pamplona. Navarra
TELÉFONO:
948 291 271
CORREO ELECTRÓNICO:
info@escueladerentes.es
WEB:
www.escueladerentes.es

La actual situación del mercado sólo se puede comprender bajo dos perspectivas fundamentales. La primera, que la única alternativa que nos queda para salir de la crisis es la de trabajar más, mejor y con más profesionalidad. Lo que algunos denominan como "crisis" es, ni más ni menos, un nuevo estadio en el que el cliente ha tomado conciencia de su verdadero poder y lo que reclama es algo que, verdaderamente, satisfaga aquí y ahora sus necesidades reales. No sólo eso, dicho cliente (aunque no lo percibamos o no lo queramos percibir) ha dado un paso más allá y ya no se calla ante un mal servicio o ante un producto que no le satisface.

¿Qué nos queda entonces? Diferenciarnos dando soluciones que realmente aporten valor añadido y que sean mejores a las que puede aportar nuestra competencia. El problema es que, para ofrecer esas alternativas, el gerente, directivo o responsable de una organización debe estar preocupado de una cosa exclusivamente: la marcha de su negocio y qué hacer para mejorarlo.

Claro, estamos hablando de una situación "ideal" porque la realidad es que a ese promotor tam-

A punto de culminar su proceso de certificación

Ucar Asesores consolida y mejora el servicio que da a sus clientes



IMAGEN DE IÑIGO UCAR, ABOGADO Y SOCIO-DIRECTOR DE UCAR ASESORES

bién les alcanzan de lleno "los problemas", "obstáculos" o "dificultades" que genera una empresa simple y llanamente con su cometido diario. Ahí, esa persona debe lidiar, por ejemplo en el tema laboral, con una legislación farragosa, muy difícil de comprender y, en muchas ocasiones, casi imposible de atender e interpretar.

¿Entonces? Ahí está la segunda clave que explica la actual situación en la que nos encontramos: las empresas necesitan urgentemente otras empresas, despachos profesionales o asesorías que les aporten respuestas rápidas, correctas, fiables y con plenas garantías de seguridad en materia socio-labo-

*Ucar Asesores:
"En la actual situación se debe de trabajar más, mejor y con una mayor profesionalidad"*

ral, jurídico-legal, económico, fiscal, contable o, simple y llanamente, en el área del outsourcing o externalización de servicios. Ahí es donde ese empresario tiene en Ucar Asesores, un despacho profesional multidisciplinar formado por abogados, economistas y graduados sociales con una trayectoria de más de diez años, una de las mejores respuestas que puede encontrar en el mercado para poder atender todos esos asuntos, que aún siendo claves, le distraen de la gestión diaria de su empresa.

Nuestro compromiso

No sólo eso, Ucar Asesores mantiene como compromiso ineludible de su quehacer la mejora continua en la prestación de sus servicios y la satisfacción de sus clientes en todas sus áreas de actividad. Por ese motivo, la constante formación y permanente actualización son uno de los pilares fundamentales dentro del despacho como lo es también la búsqueda y el logro del nivel máximo de calidad. En esto último, precisamente, Ucar Asesores está a punto de culminar el proceso de certificación en la norma internacional ISO 9001:2010. Una muestra más, en fin, del interés por los detalles así como de la máxima atención que presta simplemente para lograr la plena satisfacción. ¡Compruébelo!

DATOS CLAVE

EMPRESA:
Ucar Asesores
DIRECCIÓN:
Avda. Sancho el Fuerte, 49 2º Pl.
31007. Pamplona. Navarra
TELÉFONO:
948 223 355
CORREO ELECTRÓNICO:
info@ucarasesores.es
PÁGINA WEB:
www.ucarasesores.es