

FOREM Navarra

www.foremnavarra.org

La experiencia en Formación y Empleo de FOREM, también al servicio de las empresas

FOREM Navarra es el centro de Formación y Empleo de CCOO y centro colaborador de primer orden del S.N.E. (Centro Integral). Comprometidos/as con la calidad e innovación permanente, desde Forem producimos y transmitimos conocimientos para ayudar a progresar a trabajadores y trabajadoras y, con ello, a las empresas y organizaciones. Somos un Centro de referencia fundamental en materia de Formación y Empleo tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas.

Nuestro principal objetivo es contribuir a la mejora de la empleabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad a través del desarrollo de acciones de información, orientación y formación profesional.

De hecho gran parte de nuestros recursos están destinados a la atención integral de las personas trabajadoras, tanto las que están ocupadas como las que se encuentran en situación de desempleo. Cada año más de diez mil personas reciben una atención integral desde nuestro Centro: formación y asesoramiento profesional personalizado para acceder a un empleo o promocionar, si ya lo tienen.

Pero para poder programar itinerarios formativos que conduzcan a los y las trabajadoras a un empleo de calidad, tratamos de conocer de primera mano las necesidades de formación de nuestro tejido empresarial, así como los perfiles profesionales que están demandando nuestras empresas. A ello se dedica nuestro equipo técnico que realiza la prospección en empresas. También ponemos nuestra amplia experiencia en el diseño y la gestión de la formación al servicio de las empresas de nuestra Comunidad, ofreciendo a las organizaciones asesoramiento y consultoría para:

La gestión de la documentación y tramitación de ayudas de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Acciones Formativas de las empresas y Permisos individuales a la formación)

Todas las EMPRESAS que tengan centros de trabajo en cualquier localidad del territorio estatal, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores/as y que coticen por formación profesional, pueden ser beneficiarias de bonificaciones en las cotizaciones a la

FORMACIÓN Y NUEVOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	
FAMILIA PROFESIONAL	CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad	- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (nivel 2)
- Comercio y Marketing	- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (nivel 2)
- Administración y Gestión	- Actividades de Venta (nivel 2)
	- Administración de RR.HH (nivel 3)
	- Gestión Financiera (nivel 3)
	- Asistencia a la Dirección (nivel 3)

“Cada año más de diez mil personas reciben una atención integral desde nuestro Centro para acceder a un empleo”

“Tenemos un servicio específico de información y orientación en materia de cualificaciones para personas y empresas”

Seguridad Social. En este caso son las empresas las que planifican y gestionan para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada empresa en función de su plantilla. Esta iniciativa de formación comprende también los Permisos individuales de formación, que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

Las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. Las empresas que concedan permisos individuales de formación dispondrán de un crédito adicional.

A través de Forem las empresas disponen de sistemas de información, orientación y recursos para el desarrollo del nuevo modelo de la formación profesional continua, es decir, para la utilización de la ayuda económica que tienen las empresas y que se hace efectiva mediante bonificaciones en la cotización a la seguridad social de los trabajadores/as que realizan la formación.

“Colaboramos de forma activa con las empresas para facilitarle el desarrollo y ejecución de sus planes de formación”

“La gestión de RR.HH. por competencias facilita la comparación entre lo que se exige y el perfil de la persona candidato”

Formación de oferta

Se trata programaciones de cursos subvencionados por diferentes organismos, dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras en activo, con un sesenta por ciento de plazas en cada curso. Es el núcleo de nuestra actividad, por lo que son muchos/as los/as trabajadores/as de las empresas de nuestra Comunidad, los que se están formando para el desempeño de su trabajo, a través de este sistema.

El desarrollo de planes de formación e impartición de acciones formativas adaptadas a las necesidades de las empresas.

Colaboramos con las empresas para desarrollar y ejecutar sus planes de formación porque consideramos que la formación garantiza la adaptación a los continuos cambios tecnológicos, recualifica a los trabajadores y trabajadoras y mejora la competitividad de la empresa.

Ofrecemos nuestros servicios para que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación, pueda libremente elegir la formación que considera necesaria realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo se ha de impartir.

La formación adaptada a los nuevos certificados de profesionalidad

En el cuadro que acompaña a esta información detallamos, tomando como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP) y considerando las familias profesionales y los niveles requeridos, los nuevos Certificados de Profesionalidad desde los que FOREM-CC.OO. estamos homologados para impartir formación certificable.

La orientación en formación y cualificación profesional para el empleo

Desde el año 2007 Forem cuenta con un servicio específico de información y orientación, tanto a personas usuarias como a empresas, en materia Cualificaciones, tomando como referencia el repertorio de cualificaciones del Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Los beneficios, que tanto empresas como personas usuarias, pueden obtener en la utilización del servicio de información y orientación en formación y cualificación profesional son, entre otros:

- Recibir información, orientación y asesoramiento permanente sobre las distintas posibilidades de acceso a la formación y al empleo.
- Recibir información y orientación sobre la transferibilidad y reconocimiento de competencias y cualificaciones.
- Realizar diagnósticos formativos y diseñar itinerarios formativos y/o profesionales que se adapten a las necesidades personales y profesionales de las personas trabajadoras, y de las empresas.

La implantación de un sistema de gestión de RR.HH basado en el modelo de gestión por competencias: elaboración de perfiles profesionales por competencias

Una de las principales ventajas que el modelo de gestión de recursos humanos por competencias aporta es facilitar, a las empresas, la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil de competencias de las personas. De forma más específica, las principales utilidades que se derivan de la elaboración de perfiles profesionales son:

- Optimización de la estructura organizativa (mejorar métodos y procesos de trabajo...).
- Planificación y dimensión de plantillas.
- Ubicación de puestos y perfiles dentro del organigrama de la empresa.

- Decisiones a nivel de reclutamiento y selección de personal.

- Valoración de puestos de trabajo.

- Identificación de necesidades de formación y desarrollo. La definición de las competencias requeridas permite preparar programas de formación adecuados.

- Evaluación del rendimiento y del desempeño.

- Establecimiento de planes de carrera.

- Movilidad funcional.

- Indirectamente mejora de la comunicación, reducción de periodos de adaptación y aumento de la motivación de las personas trabajadoras.

Forem cuenta, a disposición de las empresas, con un servicio de información, orientación y ayuda en la elaboración de perfiles profesionales por competencias.

Selección de personal y otras decisiones a nivel de RR.HH.

Desde el servicio de selección de personal a empresas, que ofrecemos en FOREM, trabajamos para seleccionar el /la candidato/a más adecuado/a para un puesto y empresa concretos en base a un perfil predefinido anteriormente.

Dentro de la gestión del proceso de selección existe la posibilidad de administrar, en función del puesto a seleccionar, pruebas profesionales ó de conocimientos, pruebas psicotécnicas, de personalidad, u otras adaptadas a los requisitos solicitados.

Finalmente, en el caso de que la empresa tenga que tomar otro tipo de decisiones internas a nivel Recursos Humanos, por ejemplo, promociones de personal, rotación de puestos de trabajo..., y similares, es posible contar con los servicios de Forem para recibir el asesoramiento y establecer la colaboración oportuna.

DATOS CLAVE

EMPRESA

FOREM Navarra

DIRECCIÓN

Marcelo Celayeta, 75 nave A2 1º
31014. Pamplona. Navarra

TELÉFONO

948 136 688

FAX

948 136 343

CORREO ELECTRÓNICO

formacion@foremnavarra.org
empleo@foremnavarra.org

PÁGINA WEB

www.foremnavarra.org

La oferta de cursos de la Cámara Navarra se prolongará hasta febrero

Las competencias marcan la diferencia y son la clave para ser un buen profesional

Hoy en día, la mayor parte de las organizaciones son conscientes de que el elemento adicional diferenciador y la clave del éxito para ser un buen profesional es el fomento continuo de nuestras competencias, de nuestra inteligencia emocional.

Porque todos poseemos habilidades, capacidad intelectual, conocimientos y experiencia técnica y profesional que nos sirven para acceder a un puesto de trabajo y desempeñarlo correctamente.

Pero las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo. Cuando una persona entra en una organización, para que pueda dar lo mejor de sí misma y hacer bien su trabajo, con entusiasmo y compromiso, es necesario que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que está contribuyendo al éxito de la empresa y que se le reconozca por ello afectivamente.

Las empresas son en gran parte responsables de que su personal pueda dar lo mejor de sí mismo en el desempeño de su trabajo y para ello es importante que fomenten el desarrollo de las competencias entre las personas que conforman su plantilla.

Es larga la lista de las competencias que los trabajadores deben poseer para el buen desempeño de sus tareas: capacidad técnico-

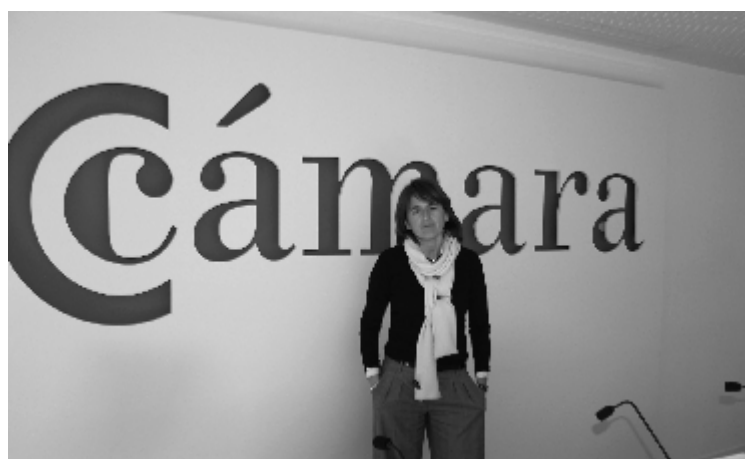
La Cámara Navarra ha organizado cursos dirigidos a fomentar el propio desarrollo profesional mediante el coaching

profesional, capacidad de solución de problemas, de aprendizaje, de proyección, de organización, flexibilidad, asertividad, comunicación, liderazgo, integridad personal, etc... Todas ellas son importantes y son las que dan un valor añadido a la persona. En ellas está su diferenciación.

La Cámara Navarra de Comercio e Industria ha organizado para los próximos meses una serie de cursos dirigidos a fomentar el propio desarrollo profesional y apoyar el desarrollo de otros mediante el coaching. Los cursos comenzaron a finales de este mes de septiembre y se prolongarán hasta febrero del año próximo.

Cursos para fomentar el propio desarrollo profesional
Curso 1: Cómo expresar aquello que más me cuesta (14 de octubre). Competencia: asertividad.

Mediante el coaching grupal, se ofrecerán herramientas para tomar conciencia de qué es lo que más nos cuesta expresar y, posterior-



MARTA VERA, DIRECTORA GENERAL, EN EL AULA DE FORMACIÓN EN LA QUE LA CÁMARA NAVARRA DESARROLLA SUS PROPIOS CURSOS

mente, descubrir la manera de hacerlo satisfactoriamente.

Curso 2: Amar el riesgo del cambio (26 de octubre). Competencia: flexibilidad.

En este taller, los participantes aprenderán a conocer su actitud ante el cambio y se potenciarán las herramientas que nos llevan a adaptarnos y a construir desde lo desconocido.

Curso 3: Qué me genera estrés (15 de noviembre). Competencia: gestión del estrés.

En este curso se identificarán las fuentes de estrés de los participantes y su significado. Se explicará cómo manejar situaciones de presión y cómo construir nuevos modos de gestionarlas.

Curso 4: Sentirme cómodo con

personas distintas a mí (24 de noviembre). Competencia: trabajo en equipo.

En este taller, se conocerán las distintas etapas evolutivas por las que pasa un grupo, desde su constitución hasta el final de su trayectoria en común. De esta forma, se ayudará a los participantes a encontrar su propia forma de trabajar y de posicionarse.

Curso 5: El director dice, el líder pregunta (16 de diciembre). Competencia: liderazgo.

Se invitará a desarrollar la capacidad de liderazgo de cada uno de los participantes en el curso de manera inspiradora, tanto el liderazgo de su propia vida como el de equipos.

Curso 6: Cómo hacerme enten-

der (13 de enero). Competencia: comunicación.

La comunicación es una herramienta fundamental para interactuar entre las personas, tanto en nuestra vida personal como laboral. En este taller, se ofrecerán estrategias para que la comunicación de los asistentes sea más efectiva.

Curso 7: Salir del laberinto (18 de enero). Competencia: gestión de conflictos.

Hoy en día nos encontramos con situaciones que nos generan inquietud y ante las que no encontramos una respuesta satisfactoria. En el taller, se mostrarán las herramientas necesarias para resolver conflictos y encontrar esa respuesta.

Curso 8: Descubrir mi valor y potenciarlo (8 de febrero). Competencia: confianza en uno mismo.

Este curso ayudará a los participantes a reencontrarse con su talento, ser capaces de mostrarlo a otros y apoyarse en él para conseguir sus propios logros.

Cursos para apoyar el desarrollo del otro

- Aprendiendo la técnica del coaching (21 y 30 de septiembre, 7 y 18 de octubre).

Este curso se dirige a los profesionales que deseen enriquecer sus intervenciones con personas, acompañándoles en su crecimiento y mejora del desempeño de sus tareas.

- Coaching para educadores (3, 11, 18 y 30 de noviembre).

Esta acción formativa se dirige a educadores con inquietud por conocer una metodología que potencia que el alumno tome conciencia de sus posibilidades, asuma responsabilidad en su aprendizaje, despliegue su autonomía en la toma de decisiones y, consecuentemente, aumente su autoestima aprendiendo a aprender.

Cursos organizados por ACP, ANECOP y la FLC

160 horas de formación para la construcción en el último trimestre

ACP (Asociación de Constructores y Promotores), junto con ANECOP (Asociación Navarra de Empresas de Construcción de Obras Públicas) y la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) organizan cursos de formación subvencionados para el último trimestre de 2010 dirigido a trabajadores del sector de la construcción.

El número de plazas es limitado y se ocuparán por orden de inscripción.

El objetivo del primer curso, "C.TE. Innovaciones y aplicación técnica", es analizar el Código Técnico de Edificación para la correcta aplicación del mismo. El curso se celebrará en la sede de la Fundación Laboral de la Construcción entre el 8 y 29 de noviembre (de lunes a miércoles de 18.30 a 21.30 horas), con una duración de 30 horas. El número de plazas para dicho curso es de 15.



El segundo curso, titulado "Elaboración de estudios y planes de gestión de residuos de obra", aportará los conocimientos específicos en gestión de residuos para conocer, manejar y elaborar los estudios y planes de gestión de RCD. El curso contará con 15 plazas y se impartirá en la

sede de la Fundación Laboral de la Construcción. Comenzará el 12 de noviembre y se prolongará hasta el 18 de diciembre (viernes, de 16.30 a 21.30; y sábados, de 9.00 a 14.00 horas), impartiendo 50 horas presenciales y 20 a distancia.

El tercer curso, "Gestión de residuos. Residuos de construcción y demolición", permite adquirir conocimientos sobre la gestión de los residuos que se generan en las demoliciones y en la construcción. El curso durará 60 horas (9 presenciales y 51 a distancia) y se celebrará los miércoles 3 y 17 de noviembre y 1 de diciembre, de 18.30 a 21.30. Se impartirá en la sede de la Fundación Laboral de la Construcción y el número de plazas es de 20.

La inscripción para los cursos se realizará a través de la Fundación Laboral de la Construcción en el teléfono 948 38 23 48.

Infocenter ofrece un curso online de Inteligencia Competitiva

Infocenter, en colaboración con la Cátedra de Servicios de Inteligencia Universidad Rey Juan Carlos, ofrece un curso online de Inteligencia Competitiva, titulado "Cómo sistematizar la información estratégica del entorno de las organizaciones", que se desarrollará a partir del día 4 de octubre.

La participación en este curso dotará a los asistentes de:

- Una visión general y relacional de la Inteligencia Competitiva respecto a la estrategia, la innovación, la tecnología y el mercado.

- Criterio para realizar un diagnóstico de las necesidades reales de Inteligencia en sus organizaciones.

- Conocimiento sobre bases de datos y software adecuados para sus organizaciones. Preparación para diseñar un Plan de mejora y/o implantación de una unidad de IC en sus organizaciones.

El curso se estructura en nueve Unidades Temáticas, con diver-

Cada una de las nueve unidades temáticas dispone de foros específicos, pruebas de autoevaluación, ejercicios, y lecturas recomendadas

sos contenidos y actividades.

Cada una de ellas dispone de pruebas de autoevaluación, ejercicios, foros específicos, lecturas recomendadas, etc., que permitirán, tanto al alumno como al tutor, confirmar el progreso efectivo en la asimilación de conceptos.

De esta forma se facilita la posibilidad de una autoadministración de las respectivas materias, en función de la disponibilidad personal de tiempo y concentración necesarios.

La inscripción se puede formalizar en: [http://www.infocenter.es/archivos/Ficha Inscripción curso online.doc](http://www.infocenter.es/archivos/Ficha%20Inscripci%20curso%20online.doc). El teléfono de contacto es +34 948 152 892.

El coste laboral medio por trabajador creció un 1,2% en el segundo trimestre

El coste laboral medio por trabajador y mes (que incluye las remuneraciones y las cotizaciones sociales) ascendió a 2.578,11 euros en el segundo trimestre, lo que supone un crecimiento del 1,2 por ciento respecto al mismo periodo del año anterior, ha informado este jueves el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta tasa es superior en dos décimas a la registrada durante el primer trimestre cuando se anotó el crecimiento más bajo experimentado por el coste laboral desde que existe esta estadística, que comenzó a elaborarse en el año 2000, y se situó en el uno por ciento. Ambas tasas contrastan con el incremento registrado en el cuarto trimestre de 2008, cuando el coste laboral por trabajador y mes creció a una tasa del 5,4 por ciento. Por su parte, los otros costes laborales (que incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social) ascendieron a 651,36 euros en el segundo trimestre, un 0,6 por ciento menos. El principal componente de los otros costes son las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, que crecieron un 0,5 por ciento, hasta los 566,92 euros, mientras que las percepciones no salariales se redujeron un 5,9 por ciento, hasta los 103,72 euros.

Navarra, entre los sueldos más elevados

Por comunidades autónomas, los costes laborales más altos correspondieron a Madrid (2.912,46 euros por trabajador y mes), País Vasco (2.897,61 euros), Cataluña (2.805,29 euros) y Navarra (2.665,91 euros), mientras que los más bajos se dieron en Canarias (2.201,82 euros), Extremadura (2.241,47 euros), Galicia (2.278,21 euros) y Comunidad Valenciana (2.304,31 euros).

Tribuna

Mikel Larumbe Unanua

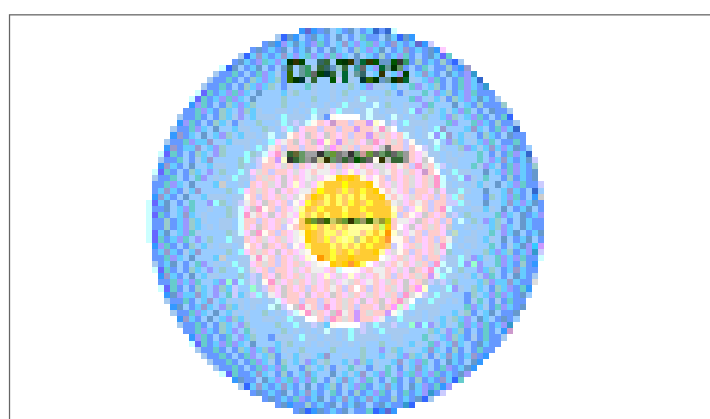
Ingeniero Organización Industrial, Lever Consulting

El Business Intelligence le ayuda a decidir para alcanzar los objetivos estratégicos

Desde hace tiempo las organizaciones son conscientes de la importancia de la recopilación y análisis de la información para la toma de decisiones, mejora de la competitividad y consecución de sus objetivos estratégicos. Para dotar a estas organizaciones de herramientas que permitan estos propósitos nacieron las aplicaciones denominadas Business Intelligence.

El Business Intelligence (BI) es un conjunto de herramientas informáticas enfocadas a la creación de conocimiento a través del análisis de datos que posee cualquier tipo de organización. Se engloba dentro de las conocidas TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación). Se trata de tecnologías que proporcionan información histórica, actual e incluso predictiva de tendencias futuras. Con ellas es posible monitorizar la operativa empresarial, el comportamiento de los clientes, etc... Su objetivo es servir de soporte a la toma de decisiones de cualquier tipo, estratégico u operativo. Dado el estado actual de la economía, muchas organizaciones, en un esfuerzo para sobrevivir, se han focalizado principalmente en dos áreas, reducción de costes e incremento del beneficio.

El de BI es un mercado ya maduro a pesar de que el nivel de adopción en la empresa es todavía bastante bajo. Se circunscribe como mucho a tareas de reporting, cuadros de mando y análisis OLAP, aunque en organizaciones de cierta dimensión se puede llegar a encontrar un grado más avanzado de implantación que abarca la planificación, presupuestación,



“La evaluación, selección e implantación del BI es un proceso complejo que debe ser analizado y llevado a cabo en conciencia”

consolidación financiera y el control de costes y beneficios. Lejos quedan otras funciones como el análisis predictivo, la detección de tendencias, patrones y relaciones, etc., que, por otro lado, tampoco ofrecen gran interés a la generalidad de las pymes de nuestro país.

Crecimiento anual del 10%

Como dato curioso, señalar que en el nivel más básico la herramienta BI más extendida es la Hoja de Cálculo Excel que, aun exprimiendo las posibilidades que ofrece, es bastante rudimentaria para este uso.

A pesar de que nos encontramos en una época de recorte de presupues-

tos para la implantación de las TIC's en las organizaciones (no en vano 2009 ha sido el peor año para el sector TIC), la tendencia del BI ha sido, y se prevé que siga siendo, de crecimiento sostenido por encima del 10 por ciento.

La información es poder

Hay dos razones fundamentales por las que continúa creciendo este interés por el BI: el valor de la información y la economía del conocimiento. La información es poder. Las organizaciones que dan valor a la información y la transforman en conocimiento tienen una ventaja estratégica frente al resto. La economía del conocimiento crea valor añadido en aquellos productos y servicios en cuyo proceso de creación o transformación participa.

En un reciente estudio realizado por Penteo ICT Analyst en el que se entrevistó a responsables de informática de numerosas organizaciones, se detectó que en una mayoría de los

casos la máxima prioridad para el 2010 era la de "implantar, renovar o mejorar las aplicaciones BI". Esto da una idea del gran dinamismo que se anticipa para este mercado de soluciones informáticas. Por detrás de esta prioridad figuran unas cuantas referidas a la mejora de las plataformas tecnológicas, sistemas, etc...

Los principales impulsores para la adopción del BI se encuentran en las direcciones generales, financieras y comerciales, es decir, son aquellas personas que mayor responsabilidad e implicación tienen con los resultados y objetivos estratégicos en las empresas.

La evaluación, selección e implantación del BI, al igual que ocurre con los conocidos sistemas ERP o CRM, es un proceso relativamente complejo que debe ser analizado, planificado y llevado a cabo en conciencia (internamente o con ayuda de terceros). Y no hay que olvidar que el nivel final de cumplimiento de expectativas es directamente proporcional al esfuerzo y a la prioridad que este proyecto supone para quien lo implanta.

DATOS CLAVE

EMPRESA

Lever Consulting

DIRECCIÓN

Avda. Eulza 20-22 Bajo,
31010 Barañain (Navarra)

TELÉFONO / FAX

948 197 238 / 948 177 478

E-MAIL

mikel@leverconsulting.com

PÁGINA WEB

www.leverconsulting.com

Inscripción abierta
948 291 271

Llama sin compromiso y te invitamos al próximo desayuno.

PROGRAMA
ACTIVIDADES EN RED

Buenas prácticas | Cine y empresa | Talleres temáticos

Para aprender y compartir.

Escuela de Gerentes

Espacio de encuentro

C/ Luis Morondo, 4 trasera - 31005 Pamplona | 948 291 271 | info@escueladegerentes.es | www.escueladegerentes.es