

Gestora de Innovación

Procesos, Productos y Resultados



FINANCIACIÓN DEL PROYECTO



Educación y cultura

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto

ENTIDAD PROMOTORA



documenta

SOCIOS REGIONALES



FUNDACION SERVICIOS
EMPRESARIALES
CEO-CEPYME CANTABRIA



**GOBIERNO
de
CANTABRIA**

CONSEJERÍA de INDUSTRIA, TRABAJO y DESARROLLO TECNOLÓGICO
Servicio Cantábrego de Empleo

CONSEJERÍA de RELACIONES INSTITUCIONALES y ASUNTOS EUROPEOS
Dirección General de Mujer

Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación al Desarrollo

CONSEJERÍA de EDUCACIÓN

Dirección General de Formación Profesional,
Ordenación y Promoción Educativa



Agrupación de Empresas Laborales
y Economía Social de Cantabria

SOCIOS INTERNACIONALES

PARTENA

FRANCIA



HOLANDA



Folkuniversitetet

SUECIA



GRECIA



Financiado por la Comisión Europea a través
de la convocatoria Leonardo da Vinci



PRESENTACIÓN

El empleo de las nuevas tecnologías en la pyme ha dejado de ser una ventaja competitiva duradera. Superada ya la etapa en la cual se trataba fundamentalmente de disponer de los últimos avances del mercado, en este momento lo que realmente resulta de vital importancia es el contar con aquellas innovaciones que realmente facilitan la actividad de la empresa y dotan de valor añadido a sus procesos y actividades.

Éste es precisamente el reto asumido por “Gestora de Innovación”: un proyecto promovido por DOCUMENTA y que surge en un contexto territorial muy definido como es el caso de Cantabria, con una baja cultura de la innovación y la cooperación intra/empresarial; elementos básicos para salvar las limitaciones que impone la reducida dimensión de nuestras empresas para acometer procesos de modernización social y tecnológica.

“Gestora de Innovación” ha contado con dos objetivos principales: por un lado, contribuir al incremento de la competitividad y la capacidad de innovación de las empresas. Por otro, definir, crear y testar un nuevo perfil profesional europeo que fomentase la inserción o reinserción profesional de mujeres cualificadas en el mercado laboral.

La “Gestora de Innovación” como profesional, será quien gestione los activos intangibles de las pequeñas y medianas empresas, (capital humano, estructural y relacional), con el fin de contribuir a la mejora de su competitividad, identificando aquellas ventajas competitivas y sostenibles en el territorio.

Creemos que sólo incrementando de forma progresiva la conectividad de las empresas regionales con los entornos en los que operan, a través de proyectos como “Gestora de Innovación”, seremos capaces de asentar en Cantabria una cultura de la Innovación que vaya más allá del uso más o menos eficiente de las herramientas tecnológicas.

Javier Farto López.
Presidente de DOCUMENTA

Índice

■ CAPÍTULO 1: LEONARDO DA VINCI.....	9
■ 1. CONTEXTO	9
■ 2. TIPOS DE PROYECTOS	10
■ CAPÍTULO 2: GESTORA DE INNOVACIÓN.....	13
■ 1. ORIGEN.....	13
■ 2. ENTIDADES SOCIAS	17
■ 3. OBJETIVOS.....	19
■ 4. ACCIONES.....	20
■ A. FASE 1. Análisis del Territorio.	21
■ B. FASE 2. Diseño y validación del Perfil.	28
■ C. FASE 3. Testación del Perfil.	30
■ D. FASE 4. Red “Gestoras de Innovación”.	39
■ E. ACCIONES COMPLEMENTARIAS.	40
■ 5. LISTADO DE PRODUCTOS DEL PROYECTO	43
■ CAPÍTULO 3: RED DE EMPRESAS INNOVADORAS.....	45

Leonardo da Vinci es un programa creado en el año 1994 por la Unión Europea (U.E.) para promover un *espacio europeo de cooperación en materia de educación y formación profesional*, apoyando políticas de aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de conocimientos, aptitudes y competencias que puedan favorecer un ejercicio activo de la ciudadanía y la capacidad de inserción profesional.

1. CONTEXTO

El programa Leonardo Da Vinci se propone mejorar la calidad, la innovación y la dimensión europea de los sistemas y prácticas de formación profesional mediante la cooperación internacional y a través de los siguientes objetivos:

- Reforzar las aptitudes y las competencias de las personas -sobre todo jóvenes- que siguen una primera formación profesional, con independencia de su nivel; principalmente a través de la formación en alternancia y el aprendizaje, para promover y potenciar la capacidad de inserción y reinserción profesionales.

- Mejorar la calidad de la formación profesional continua y de la adquisición de aptitudes y competencias a lo largo de toda la vida, y facilitar su accesibilidad, con objeto de aumentar la capacidad de adaptación de las personas, en particular para acompañar los cambios tecnológicos y organizativos.

- Promover y reforzar la contribución de la formación profesional al proceso de innovación, para mejorar la competitividad y el espíritu de empresa con el fin de crear nuevas posibilidades de empleo, prestando especial atención al fomento de la cooperación entre las instituciones de

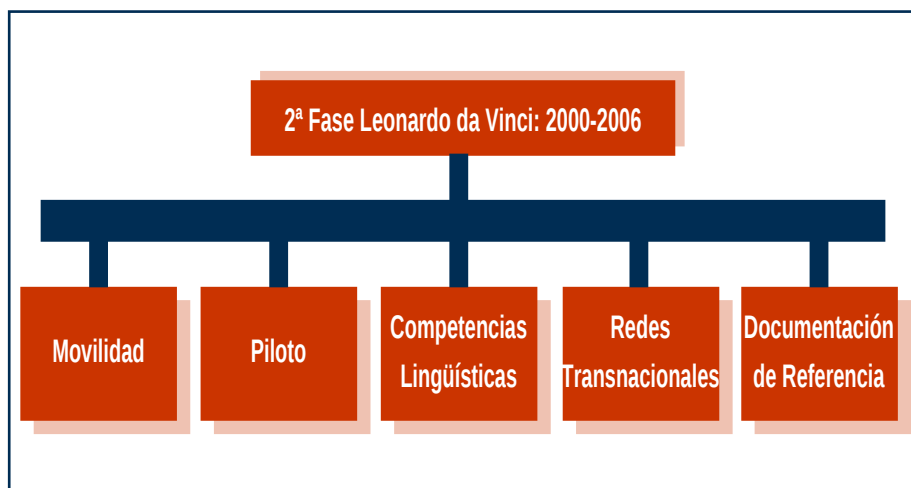
formación profesional y las empresas.

Para la aplicación de estos objetivos, se ha de prestar una atención especial a:

- la realización de prácticas que faciliten el acceso a la formación de las personas más desfavorecidas en el mercado de trabajo;
- la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres para luchar eficazmente contra la discriminación en la formación.

2. TIPOS DE PROYECTOS

Para alcanzar los objetivos planteados, se realizaron 3 convocatorias (2000, 2002, 2004) que contemplaban las 5 medidas siguientes dirigidas a otros tantos tipos de proyectos:



Movilidad

Acciones en favor de la movilidad transnacional de las personas

en formación, en particular jóvenes. Asimismo, pueden dirigirse a responsables de la gestión de los recursos humanos y a gestores de programas de formación profesional, especialistas en lenguas e interlocutores sociales (proyectos denominados de «intercambio»).

Proyectos Piloto

Concepción, puesta a punto, experimentación, evaluación y difusión de prácticas innovadoras en cuanto a métodos, contenidos, soportes o productos de formación y orientación profesional. Deben desarrollar productos concretos que utilicen, en la medida de lo posible, tecnologías de la información y la comunicación.

Competencias lingüísticas

Promoción de las competencias lingüísticas y culturales en el marco de la formación profesional, incluyendo las lenguas de menor difusión y enseñanza. Puede referirse a proyectos destinados al diseño, experimentación, validación, evaluación y difusión de material didáctico y métodos pedagógicos innovadores.

Redes Transnacionales

Actividades de redes comunitarias de formación constituidas por agentes múltiples (nivel sectorial, regional, local, público, privado).

Documentación de Referencia

Elaboración y actualización de la documentación comunitaria de referencia mediante el apoyo a la realización de investigaciones y análisis, el establecimiento y la actualización de datos comparables, la difusión de prácticas idóneas y un amplio intercambio de información.

En este contexto DOCUMENTA presentó el proyecto “Gestora de Innovación” a la convocatoria 2003-2004 que señalaba como prioridades específicas:

1. Valorización del aprendizaje;
2. Nuevas formas de aprendizaje y enseñanza y competencias básicas en el ámbito de la formación profesional;
3. Orientación y asesoramiento.

El proyecto fue *seleccionado* con calificación de excelente, convirtiéndose en uno de los dos únicos proyectos piloto aprobados por el programa Leonardo Da Vinci, en esta segunda fase 2000-2006, para la Comunidad de Cantabria.

1. ORIGEN

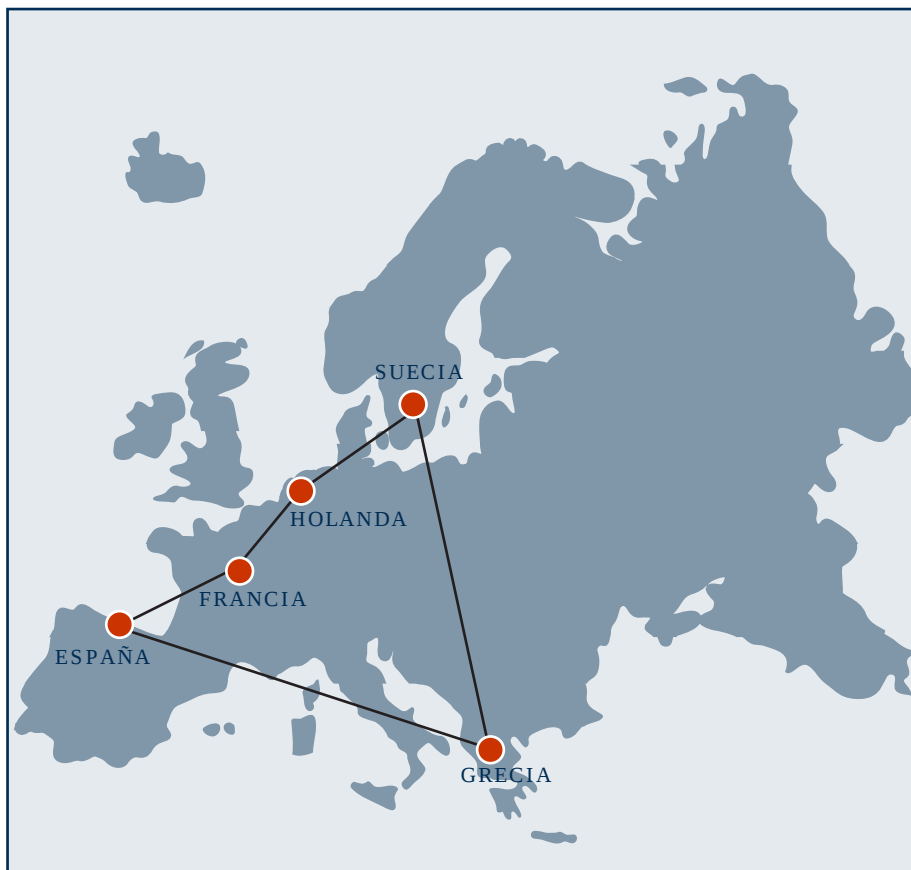
La idea de proyecto surge, en el año 2001, como respuesta a una serie de carencias detectadas en el entorno del mercado laboral de nuestra región, principalmente en el entorno de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) que, no en vano, representan un porcentaje superior al 95% del total de las empresas.

Las necesidades identificadas, como resultado de estudios y proyectos anteriores, respondían no sólo a las características propias de la región de Cantabria sino que parecía ser un “mal común” generalizado en todo el territorio europeo:

- Las PYMEs, en general, no disponen de capital, recursos, ni personal cualificado suficiente para crear y mantener un departamento específico de I+D+i que, de alguna forma, se encargue de ofrecer el asesoramiento necesario para incorporar en la empresa aquellas innovaciones tecnológicas que mejor contribuyen al desarrollo de su actividad y formar al personal en las innovaciones adquiridas con objeto de maximizar el rendimiento que de ellas puede obtenerse;
- La tasa de desempleo femenina sigue siendo mayor que la masculina, sobre todo en un sector como el de las nuevas tecnologías donde la diferencia entre ambas tasas se acentúa.

Partiendo de esas dos premisas -y del hecho demostrado de que la innovación no es un reto que pueda estar limitado a mantenerse al día respecto a las nuevas tecnologías, sino que debe concebirse como un

proceso que englobe tanto a la cultura de la empresa como a la mentalidad de los trabajadores y directivos de la compañía, acompañado de un reciclaje continuo dada la velocidad de cambio y renovación que impera en este medio- la idea se materializó en la búsqueda de un nuevo perfil profesional denominado “Gestora de Innovación” que permitiera paliar las carencias de asesoramiento técnico y formación de las PYMEs a un coste asequible, con el fin de mejorar la operatividad de las innovaciones tecnológicas incorporadas o a incorporar en las empresas, aumentar la competitividad y ofrecer nuevas posibilidades de inserción profesional priorizando la participación e incorporación de la mujer a este sector.



Una vez esbozada la idea general del proyecto y la meta a cubrir, se contactó con diversas organizaciones para crear una red de trabajo multiagente que, a través de distintas acciones, colaborara en el diseño, desarrollo y cierre con éxito del proyecto que se estaba madurando; presentando finalmente la propuesta de proyecto el 4 de Noviembre de 2002 que resultó preseleccionada a finales de año.

Esta selección no suponía la aprobación del mismo, sino el paso previo necesario para poder presentar el proyecto completo ampliando y detallando la información recogida en la propuesta seleccionada. El proyecto completo fue remitido tanto a la Agencia Nacional Leonardo Da Vinci como a la Comisión Europea el 7 de Marzo de 2003.

La aprobación definitiva fue recibida a primeros de Julio de 2003 por DOCUMENTA, como entidad promotora; cubriendo a partir de ahí los trámites oficiales necesarios para poder iniciar el desarrollo del proyecto en los términos en que había sido definido a partir del 1 de octubre de 2003.

De las más de 600 propuestas de proyectos piloto presentadas a la Agencia Nacional Leonardo Da Vinci en esta convocatoria, 138 fueron preseleccionadas y, de esas 138, tan sólo 21 finalmente aprobadas.

“Gestora de Innovación” era una realidad y a partir de ese momento había que echarlo a andar. El proyecto partía de un análisis en profundidad de la situación de los distintos territorios en los que se iba a desarrollar y, establecía las pautas y caminos necesarios para la definición de ese nuevo perfil profesional y su posterior testación en el mercado real. Pero

antes de arrancar resultaba imprescindible comunicar a las organizaciones participantes la noticia y consensuar las fases y acciones a desarrollar durante los 2 años que duraría la experiencia piloto definida.



Reunión Transnacional celebrada en DOCUMENTA con representación de todas las organizaciones socias.

La primera reunión transnacional, en la que participaron tanto las entidades socias regionales como las entidades socias transnacionales, tuvo lugar en las oficinas de DOCUMENTA en marzo de 2004, una vez se cerraron las firmas de contratos con la Comisión Europea, con cada una de las organizaciones socias, la definición de acciones concretas y la edición del primer folleto de difusión que facilitara el conocimiento del proyecto por parte del público objetivo, no en vano el beneficio del mismo debía recaer sobre la sociedad en su conjunto y, más concretamente, sobre las PYMES de los territorios participantes.



2. ENTIDADES SOCIAS

La red de organizaciones que, desde el primer momento, habían decidido apostar y se habían comprometido con el proyecto, ratificaron ese compromiso en el momento de la aprobación y participaron en el desarrollo de todas las acciones previstas.

A nivel regional, y con el propósito de fomentar el principio de igualdad de oportunidades y la inserción profesional de la mujer, tanto la D. G. de Mujer como el Servicio Cántabro de Empleo del Gobierno de Cantabria se implicaron en el proyecto.

Teniendo en cuenta el objetivo de creación del nuevo perfil profesional “Gestora de Innovación” y su futura homologación, participaba también como socia la D. G. de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa.

Dado que el público beneficiario principal eran las PYMEs se contó con la participación de dos asociaciones de empresas como son la Fundación CEOE-CEPYME Cantabria y la Asociación de Empresas Laborales de Cantabria (ACEL) como socias.

Finalmente, y como no podía ser de otra manera teniendo en cuenta el carácter europeo del proyecto, estaba también como entidad asociada la D.G. de Asuntos Europeos y Cooperación al Desarrollo.

A nivel europeo la red seguía el mismo principio de multiagente, además de intentar cubrir el mayor territorio posible con representación de países con diversas características para poder definir un perfil europeo válido que respondiera a las necesidades genéricas detectadas en las PYMEs con independencia de su ubicación física. El carácter multidisciplinar de la red

europea la aportaba el hecho de contar con organizaciones tan dispares como una Universidad, una organización con saber hacer en desarrollo local y formación, una entidad con fuerte experiencia en Nuevas Tecnologías y formación a distancia y otra última inmersa en el desarrollo de conceptos tan vinculados a lo que queríamos trabajar como el de “organizaciones que aprenden”.

Entidad Promotora	DOCUMENTA, Instituto Europeo de Estudios para la Formación y el Desarrollo, España.
Red Regional	Asociación de Empresas Laborales de Cantabria (ACEL) Fundación CEOE-CEPYME Cantabria Gobierno de Cantabria a través de ■ D.G. de Asuntos Europeos y Cooperación al Desarrollo ■ D.G. de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa ■ D.G. de Mujer ■ Servicio Cántabro de Empleo
Red Europea	Dimitra, Grecia. Folkuniversitetet, Suecia. Partena, Francia. Persyst, Holanda.

Al mismo tiempo que se celebraba esa primera reunión transnacional de lanzamiento del proyecto, y aprovechando la presencia de todas las organizaciones de la red, se realizó la presentación pública de “Gestora de Innovación” como pistoletazo oficial de salida.



El D.G. del Servicio Cántabro de Empleo, la D.G. de Mujer, el D.G. de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa y el Presidente de DOCUMENTA en la inauguración oficial.

3. OBJETIVOS

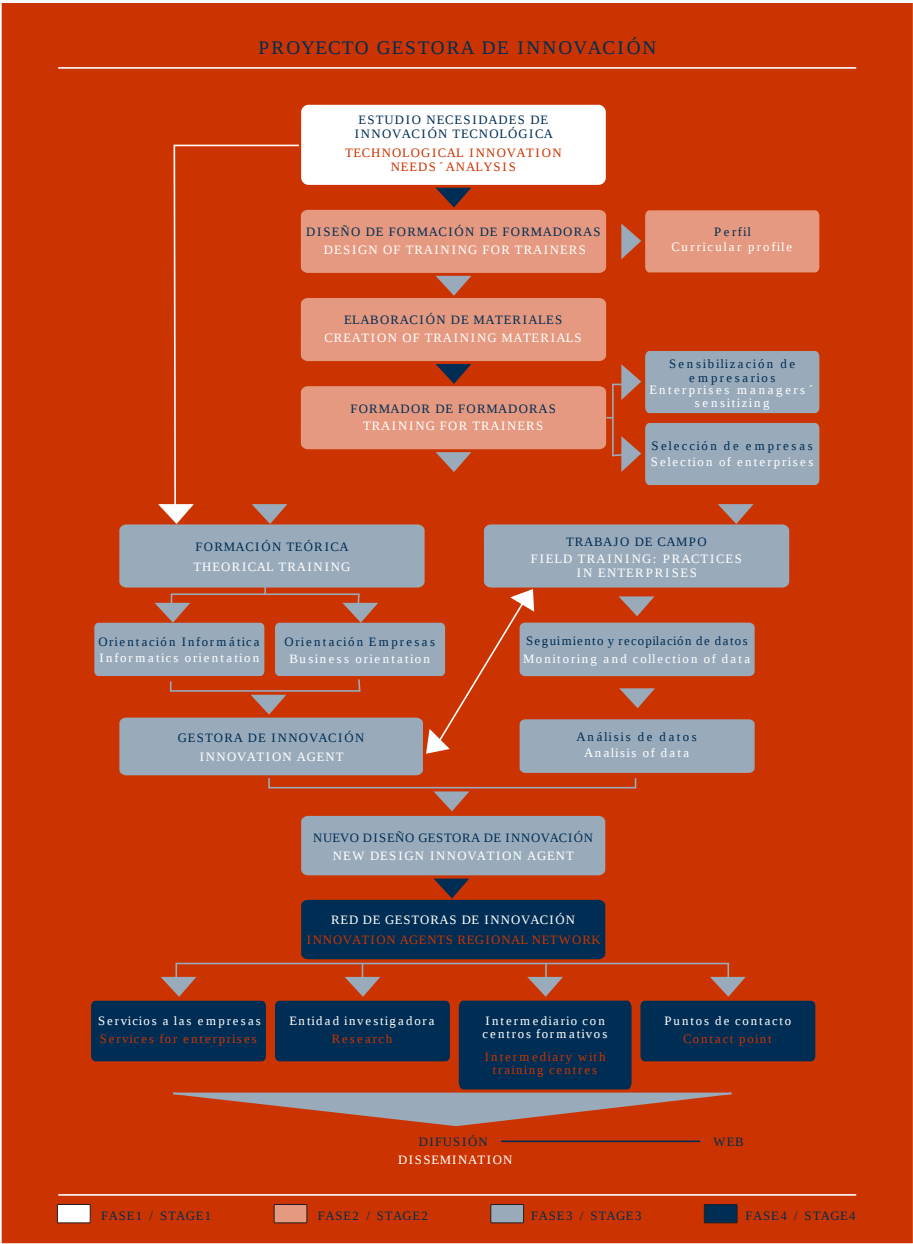
En dicha presentación oficial se dieron a conocer los objetivos generales del proyecto que se iniciaba:

- Definir, crear y testar un nuevo perfil profesional europeo denominado “GESTORA DE INNOVACIÓN” que fomente la inserción o reinserción profesional de la mujer en el mercado laboral, en un sector en que se encuentra infrarrepresentada, como es el de las Nuevas Tecnologías.

- Mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, principalmente, potenciando la correcta adquisición de innovaciones tecnológicas y la maximización de su uso, adecuándolas a la organización y actividad de cada empresa en concreto.

4. ACCIONES

Y las principales fases de trabajo previstas, recogidas de forma gráfica en el siguiente organigrama:



Las 4 fases de trabajo principales, correlativas en el tiempo, acordadas por las organizaciones socias fueron:

Fase 1: Análisis del territorio y primera definición del perfil.

Fase 2: Diseño y validación del perfil “Gestora de Innovación” y del itinerario curricular.

Fase 3: Testación del perfil: formación de formadoras y prácticas en empresas.

Fase 4: Creación de una red de “Gestoras de Innovación”.

Había además dos ejes de trabajo transversal añadidos a las acciones propias de cada una de las fases anteriores: evaluación y difusión.

A partir de este momento era cuestión de ir desarrollando las distintas actividades previstas para cada una de las fases. El primer paso fue el diseño y elaboración de una serie de estudios dirigidos a conocer la situación socio-económica de los distintos territorios socios del proyecto y el nivel de innovación en sus empresas, para poder así definir posteriormente el perfil profesional de la “Gestora de Innovación” sobre los resultados y conclusiones del análisis conjunto de dichos estudios.

A - Fase 1: Análisis del territorio y primera definición del perfil.



El primer estudio lo realizó la entidad promotora y en él se analizaban las distintas *tecnologías existentes en el mercado a disposición de las PYMEs*, sus ventajas e inconvenientes y la relevancia de cada una para los distintos departamentos empresariales. Una vez concluido ese estudio era necesario continuar avanzando en el proceso de definición del perfil europeo. Nos encontramos entonces con la primera dificultad a resolver:

¿Hablamos de Nuevas Tecnologías limitando el concepto a las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación o lo hacemos en términos más amplios? ¿Analizamos la situación de las Nuevas Tecnologías en un sector en concreto o tratamos de abarcarlos todos? ¿Es posible definir un perfil en esa área capaz de actualizarse a la misma velocidad que avanza el sector? ¿Hablamos de Innovación como proceso en lugar de Nuevas Tecnologías? En ese caso, ¿entendemos todas las organizaciones y países lo mismo por innovación?

Resultaba imprescindible acotar los términos sobre los que se iba a trabajar si queríamos llegar a un perfil de éxito. En esta etapa el trabajo conjunto y debate entre las entidades socias fue intenso y, en base a los resultados del estudio anterior y al conocimiento de los diferentes territorios por parte de cada una de las organizaciones, se decidió por un lado que uno de los departamentos comunes e indispensables en cualquier PYME, con independencia de su tamaño y de la formalidad en su diseño, era el departamento de Gestión de Personal puesto que las personas son el mayor activo, aunque intangible, de las organizaciones; y por otro que debíamos trabajar con el concepto de innovación en sentido amplio, concepto que ya incluía las nuevas tecnologías como herramienta a aplicar en la innovación deseada. A partir de aquí se definió

un índice común a seguir en el análisis a realizar por cada entidad en su propio terreno y fueron las conclusiones de esos estudios los que sentaron las bases que posibilitaron la definición del perfil objetivo.

Así se observó que partiendo de territorios y contextos socio-económicos y demográficos muy diferentes, en cada uno de ellos se detectaban una serie de aspectos comunes que permitían establecer unas bases sólidas para la definición conjunta del perfil profesional “Gestora de Innovación”.

En primer lugar se observó que en cada uno de los países el tejido empresarial estaba compuesto mayoritariamente por PYMEs, llegando en algún caso al 99% del total de empresas, y siendo por tanto estas PYMEs de vital importancia tanto para la economía local como para el empleo en esos territorios.

Se advierte además una necesidad de las empresas por innovar debido principalmente a cambios en los mercados, continua globalización de la economía, avances tecnológicos, etc., que afectan a todas las empresas sin importar su ubicación física. De esta forma las PYMEs perciben la innovación como un mecanismo de lucha, adaptación y supervivencia.

Sin embargo, esta necesidad de innovar no se ve acompañada por un interés o aplicación real de las nuevas tecnologías en sus negocios. Es más, las PYMEs muestran actualmente un escepticismo hacia las nuevas tecnologías y su utilización, hecho que puede convertirse en una debilidad o incluso una amenaza para su futuro empresarial.

Esto obliga a que las empresas, y especialmente las PYMEs, necesiten

un conocimiento y una comprensión de lo que supone innovar para ayudarlas a detectar y aplicar en sus negocios aquellas tecnologías que les sean útiles y les aporten un beneficio real.

Centrándonos en el área de Gestión de Personas seleccionado, el estudio realiza una concreción de cada uno de los sistemas que aportan nuevas visiones en la Gestión del Personal en las empresas con el objetivo de conocer qué aporta cada uno para el fomento de la innovación y las nuevas tecnologías y reafirma el avance de la sociedad del conocimiento que exige una nueva visión del capital humano. El cambio tecnológico acelerado se traduce de esta forma en una necesidad de recursos humanos adecuadamente formados y con capacidad de adaptarse y generar por ellos mismos cambios en sus entornos.

Teníamos ya por tanto detectadas las debilidades y carencias comunes en todos los territorios, pero antes de pasar a la siguiente etapa de definición del perfil había que comprobar que la hipótesis de partida que decía que la tasa de desempleo femenino era superior a la tasa de desempleo masculina y, sobre todo, que la mujer se encontraba infrarrepresentada en el mercado laboral de este sector era una realidad coincidente en todos los territorios y tratar de descubrir las razones que motivaban esa escasa participación.

Para ello cada entidad procedió a realizar un estudio que bajo el título “Mujer y Nuevas Tecnologías” analizaba la situación de las mujeres en su territorio desde diferentes puntos de vista como el empleo, la formación, etc. y en comparación con los hombres.

Del análisis conjunto de los diferentes estudios confirmamos que efectivamente la tasa de actividad femenina es menor que la masculina

en todos los territorios participantes. Lo mismo ocurre con la tasa de desempleo, que a pesar de haber disminuido más rápido que la de los hombres en los últimos años, continúa siendo bastante superior a la de éstos.

Y esto ocurre a pesar de que la legislación de todos los países participantes promueve y exige el principio de igualdad en todos los ámbitos. Sin embargo los datos reales muestran que todavía existen diferencias significativas en el ámbito laboral entre mujeres y hombres.

Además las mujeres siguen encontrando mayores obstáculos que los hombres en su trayectoria de inserción profesional, a lo que hay que añadir la existencia de segregación en los puestos de trabajo hacia las mujeres; segregación tanto horizontal referida a cierto tipo de trabajos que son considerados como “de hombres” y en los que la presencia femenina es muy baja, como segregación vertical, con el denominado “techo de cristal”, que limita las posibilidades de las mujeres a la hora de alcanzar puestos de responsabilidad dentro de la estructura de las empresas.

El segundo hecho que se desprende de los estudios es la baja participación en la educación reglada y en el mercado laboral de las mujeres en el sector objeto de estudio, a pesar de los numerosos esfuerzos que desde los distintos gobiernos se están realizando para fomentar esa participación a través de diversas acciones de formación y sensibilización principalmente.

Así se observa que las mujeres optan poco por estudios técnicos aún cuando en términos generales, las mujeres se matriculan más en la universidad que los hombres.

Este aspecto es equiparable a la tasa de ocupación que tienen las mujeres en aquellas profesiones y actividades relacionadas con este tipo de estudios técnicos.

GESTORA DE INNOVACIÓN

Leonardo da Vinci
Proyectos piloto

documenta
CENTRO EUROPEO
DE ESTUDIOS SOBRE LA
DOCUMENTACIÓN Y LA
INFORMACIÓN

Buenas Prácticas

NOMBRE DE LA BUENA PRÁCTICA

Diversity Best Practices Award - L'Oréal

Aspectos clave

Elemento	Descripción
Tema	☐ Tema A. ☐ Tema B.
Categoría	☒ Formación. ☐ Empleo.
Título	Diversity Best Practices Award - L'Oréal. (Aspectos clave)
Resumen	La cultura de la empresa L'Oréal fomenta y valora la diversidad. A grandes rasgos, sus fortalezas vienen de la diversidad de sus equipos de trabajo: Gente de todos los orígenes y culturas diferentes, edades y niveles de experiencia, trabajan juntos cada día, estimulando la innovación y fomentando el crecimiento personal. De hecho L'Oréal ha tenido tanto éxito en implementar una política de personal dirigida a la diversidad y fomentando a las mujeres hacia posiciones directivas que ha recibido el Diversity Best Practices 2004 Global Leadership Award.
Elemento	Descripción

Base de datos de buenas prácticas

A pesar de todo se observa una progresiva incorporación de la mujer tanto a nivel académico o formativo como a nivel laboral a las profesiones más masculinizadas, entre ellas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Como complemento al estudio anterior, y tratando de conocer las políticas que se estaban implementando en cada territorio y averiguar la incidencia de las mismas en función de los resultados con objeto de analizar su posible transferencia -previa adaptación- se buscaron, seleccionaron y analizaron más de 200 buenas prácticas a nivel europeo recogiendo y clasificándolas en una base de datos diseñada a tal efecto.

Teníamos ya las cuestiones clave identificadas:

- La mayor tasa de desempleo de la mujer y su escasa participación en el sector de las nuevas tecnologías es un hecho contrastado.
- La innovación es un elemento crucial para la adaptación y supervivencia de las empresas.
- El departamento de Gestión de Personas es uno de los departamentos base y comunes a todas las PYMEs independientemente de su ubicación y tamaño.

Y una *definición común* de innovación validada por todas las organizaciones que nos permitía avanzar en el proceso de definición del perfil profesional “Gestora de Innovación”

La innovación se logra a través de las personas que generan nuevas ideas, nuevos productos o incluso nuevas formas de hacer las cosas. Innovación no es por tanto sinónimo de tecnología, sino que la tecnología es tan solo un medio que permite alcanzar la innovación.

Por tanto, si son las personas las que realizan las innovaciones habrá que potenciar esta generación de ideas dentro de la empresa y buscar fórmulas que permitan mejorar el rendimiento empresarial.

De esta forma se considera la gestión del conocimiento y la información en las empresas como el recurso más importante para permitirles organizarse y ser competitivas, dando importancia creciente a las personas que poseen ese conocimiento.

En este contexto cobra especial relevancia el que la empresa cuente con

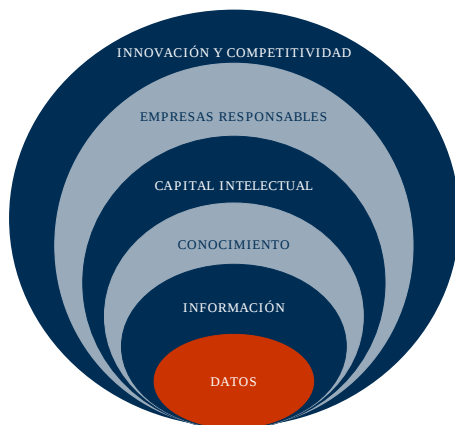
personal preparado y cualificado para la adopción e implantación de las innovaciones y tecnologías que las hacen posibles. Para ello será imprescindible prestar especial atención a la formación necesaria para que el personal de las empresas pueda desempeñar con éxito su cometido en la empresa.

B - Fase 2: Diseño y validación del perfil “Gestora de Innovación” e itinerario curricular.



Con estas consideraciones, resumen de las conclusiones obtenidas en los distintos estudios, se establecieron las bases para la definición del perfil profesional “Gestora de Innovación”, con las *competencias, habilidades y aptitudes necesarias* que estas profesionales deben tener para poder desarrollar con éxito esas labores de orientación, asesoramiento y formación que demandan las PYMEs europeas.

Dichas bases partían del hecho de que el gran reto al que se enfrentan las organizaciones es el de la eficiencia, una eficiencia basada en el conocimiento y en la gestión de los activos intangibles como elemento relevante en la generación de valor en las empresas. Pero, *¿cómo llegar a ese valor de las empresas?* Si analizamos el siguiente gráfico



deducimos que las empresas obtienen datos constantemente, tanto humanos como materiales; esos datos, recogidos de forma eficaz, suponen la gestión adecuada de la información, que ordenada y clasificada permite el alcance del Conocimiento. Una gestión adecuada de ese conocimiento y conjunta con el Capital Intelectual facilita la conversión de empresas tradicionales en Empresas Responsables, dirigidas hacia la continua Innovación y mejora de la competitividad.

Es decir, la “Gestora de Innovación” aportará sus conocimientos en beneficio de un tejido empresarial responsable, inteligente e innovador que utilice el aprendizaje y el capital intelectual como fuentes de creación de valor.

Luego esa era la cadena que tenía que activar la “Gestora de Innovación” para generar valor en las organizaciones; definiendo, por tanto, el perfil en torno a 5 grandes áreas de conocimiento:

- Dirección Estratégica,
- Dirección de Personas,

- Gestión del Conocimiento,
- Responsabilidad Social Corporativa
- Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

RELACIÓN DE MATERIAS



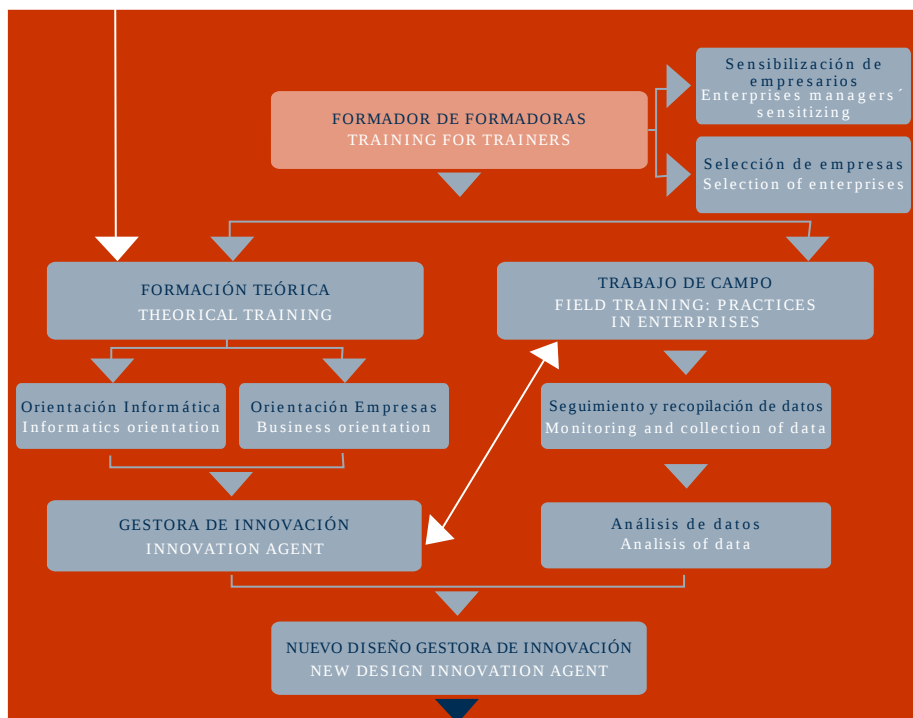
Sin olvidar que las Nuevas Tecnologías son una herramienta que contribuye a la innovación y que debía ser considerada como horizontal y complementaria al resto de áreas de conocimiento definidas.

C - Fase 3: Testación del perfil: formación de formadoras y prácticas en empresas.

Una vez definido, formalizado y validado el perfil curricular de la “Gestora de Innovación” y los distintos materiales formativos necesarios, había que testar su validez en el mercado. Para ello se seleccionó a 15 personas que procedieron a formarse como formadoras de formadores/as para, una vez adquiridos los conocimientos necesarios, comprobar y evaluar su actividad en una empresa real.

Los actos de difusión se multiplicaron a partir de este momento, tanto para facilitar el acceso a la formación de formadores/as del mayor número de

beneficiarias posible como para transmitir a las organizaciones de los territorios la idea con la que se estaba trabajando y abrir posibilidades para fomentar su participación directa y activa. Así se crearon diferentes dípticos, se envió información por correo electrónico y correo postal, se realizaron entrevistas con distintos colegios profesionales, charlas en la Universidad a través del COIE, etc...



Y fue en este momento cuando nos topamos con la segunda dificultad a resolver para la buena marcha del proyecto. Aunque el inicio de la formación de formadores/as estaba previsto para finales de 2004, hubo de retrasarse hasta marzo de 2005 ya que esos últimos meses de 2004 se disparó la oferta formativa a nivel regional resultando difícil seleccionar un grupo de personas suficiente que cubriera los requisitos formativos

mínimos exigidos. Se dedicaron así esos meses a reforzar la difusión del proyecto y del perfil, a contactar con las organizaciones y a aumentar el número de buenas prácticas seleccionadas.



“Jornadas Informativas”

Finalmente, el 7 de marzo de 2005, las entidades que conforman la red regional inauguraron la acción de formación de formadores/as; una acción formativa de 400 horas de duración, entre marzo y julio de 2005, dirigida a titulados/as Universitarios/as (superiores y medios), estudiantes de último año de carrera y Técnicos/as Superiores de Formación Profesional, con conocimientos previos en Nuevas Tecnologías.

La Formación de Formadoras “Gestora de Innovación” se desarrolló en modalidad presencial, semi-presencial, y a modo de seminarios contando con la intervención, mediante ponencias, visitas y charlas, de profesionales y personal experto en todas las áreas y materias del curso, a través de la participación tanto de las organizaciones socias como de otras muchas empresas de la región que de forma activa y desinteresada colaboraron tanto en esta fase como en la fase de testación práctica del perfil.

FICHA DE INSCRIPCIÓN:

Datos Personales:

Apellidos y nombre:.....
 D.N.I:.....
 Dirección:.....
 C.P.:.....
 Población:.....
 Provincia:.....
 Teléfono:.....
 Correo Electrónico:.....

Otros datos:

☐ Situación desempleado.
☐ Estudiante.
☐ Trabajador/a
 Empresa:.....
 Organización:.....
 Otros:.....



Dirección de Inscripción: documenta

Polígono Industrial de Guarnizo. Edif. La Canaluca, Nave 1 – Guarnizo.
 Teléfono: 942 544 920 – Fax: 942 544 922
 E-mail: mpastor@documenta.es

Compites?

Gestora de Innovación

FINANCIACIÓN DEL PROYECTO
 Educación y cultura
Leonardo da Vinci
 Proyectos piloto
ENTIDAD PROMOTORA


SOCIOS REGIONALES


CONSEJO REGULADOR, FOMENTO, DESARROLLO TECNOLÓGICO
y otros servicios de apoyo
CONSEJO de RELACIONES ENTRE EMPRESAS y ASUNTOS EUROPEOS
Proyecto de desarrollo de la zona
CONSEJO de EDUCACIÓN
Reserva Cultural de la Universidad de Cantabria
Observatorio Promotor Educativo


Agencia de Empresa, Empleo y Economía Social de Cantabria


Agencia de Empresa, Empleo y Economía Social de Cantabria

SOCIOS TRANSNACIONALES


FRANCIA


HOLANDA


SUECIA


GRECIA

Se visitaron empresas como *Lácteos de Santander*, *Café Dromedario*, *Saint Gobain*, *Vitrinor*, etc... y se presentó a las Gestoras la visión en



D.G. de Mujer, SCE, D.G. de Asuntos Europeos, CEOE, ACEL Y DOCUMENTA en la inauguración oficial de la Formación de Formadoras.

distintos áreas de empresas y organizaciones como *Softec*, *Sodercan*, *CEOE-CEPYME*, etc... con objeto de hacerlo lo más dinámico y activo posible dado que así es el mercado con el que tenían que enfrentarse.

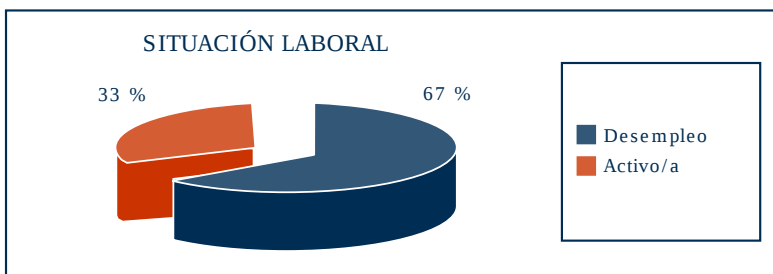
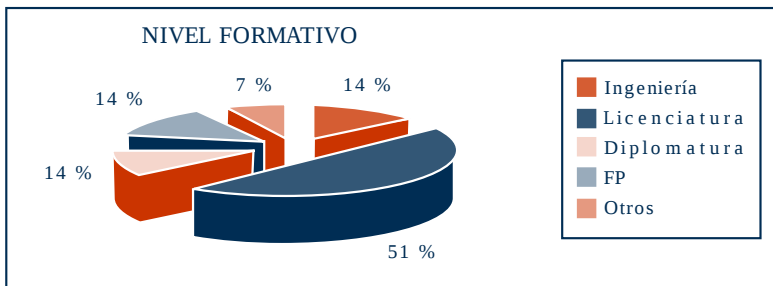
La colaboración de estas empresas y entidades con el proyecto ha permitido a las “Gestoras de Innovación” conocer de un modo más cercano la realidad empresarial, proporcionándoles una visión mucho más orientada a las características y necesidades reales de las empresas y el mercado laboral en el que posteriormente deberán poner en práctica los conocimientos y competencias adquiridos.



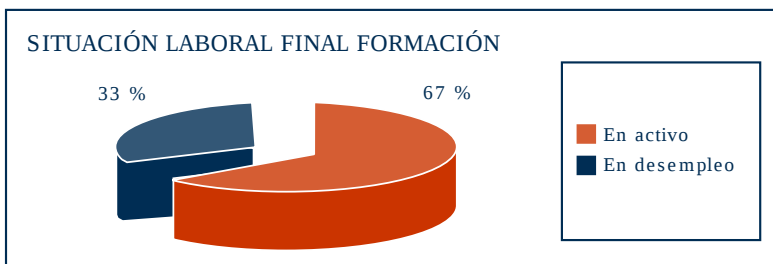
Jornada en formación de formadoras

Principales características de las Gestoras de Innovación

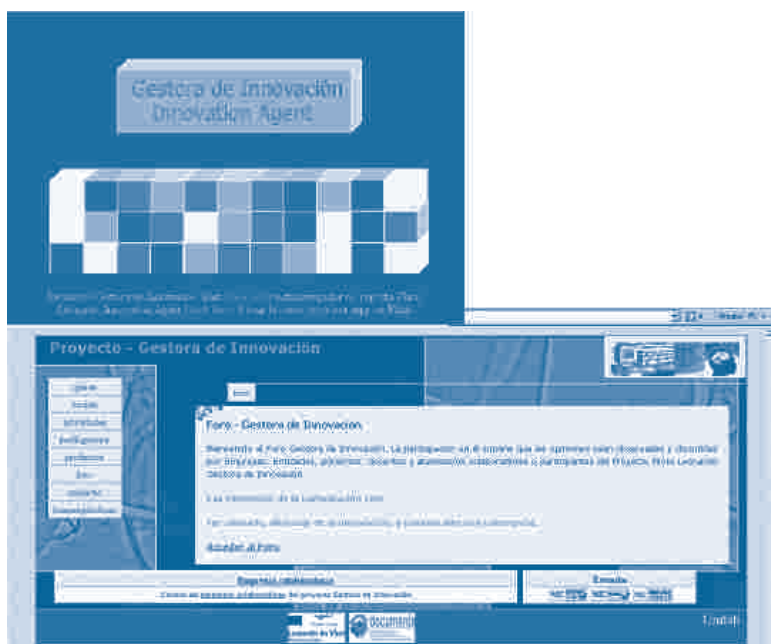
Las personas inicialmente seleccionadas para ser formadas como futuras “Gestoras de Innovación” eran principalmente mujeres -había un hombre-, con formación universitaria, en situación de desempleo y con residencia en la región.



Sin embargo dichas características se vieron modificadas a lo largo de los meses de formación, principalmente en cuanto a la variable empleo, ya que varias de las personas que iniciaron la actividad como desempleadas accedieron al mercado de trabajo durante esta etapa; en unos casos como consecuencia de la formación que estaban recibiendo y en otros no. Sin embargo prácticamente todas ellas, con excepción de una, consiguieron compatibilizar trabajo y formación completando las horas de formación previstas.



A lo largo de todo el periodo formativo, las Gestoras de Innovación contaron con un foro virtual dentro de la página web del proyecto (www.documenta.es/gestoradeinnovacion), como herramienta de apoyo y fomento de la participación facilitando el intercambio de información entre ellas en temas relacionados con las áreas de formación cubiertas.



Este foro permanece activo tras la conclusión de la formación de formadoras para permitir que las Gestoras de Innovación continuasen con la colaboración e intercambio iniciados favoreciendo así el trabajo en red y las condiciones necesarias para la creación de la Red de Gestoras de Innovación.

Posteriormente a la acción de formación de formadoras descrita, y como segunda etapa de testación del perfil, las “Gestoras de Innovación”

iniciaron un periodo de 2 meses de prácticas en empresas, de las cuáles parte, pudieron realizarse en organizaciones de algunos de los países de la Unión Europea socios del proyecto (Francia, Grecia, Holanda y Suecia).

Y he aquí la tercera dificultad encontrada, en este caso doble: por un lado estaba previsto que todas las “Gestoras de Innovación” realizaran el periodo de prácticas previsto para la testación y validación del perfil definido -lo que ya no resultaba factible por el alto porcentaje de incorporación a empleo que se había producido- y por otro lado, la certificación de la formación impartida incluía esas prácticas valoradas con 40 horas.

Era por ello necesario favorecer las prácticas de aquellas personas que no estaban trabajando y, al mismo tiempo, encontrar una alternativa para el resto que les permitiera cubrir las 40 horas pendientes y necesarias para concluir la acción; para ello se les ofreció o bien la posibilidad de realizar las prácticas en la misma empresa en la que estaban trabajando o bien realizar y entregar un proyecto final que sirviera también para analizar la validez y pertinencia del perfil definido. Por distintas razones la posibilidad de realizar las prácticas en su propia empresa no se materializó y sólo 2 personas presentaron el proyecto final exigido.

Sin embargo, las 5 personas que se encontraban en desempleo procedieron a realizar la testación práctica de los conocimientos adquiridos siempre guiadas, asesoradas y tutorizadas por DOCUMENTA como entidad promotora; acción que no hubiera sido posible si no se hubiese contado con el apoyo y la participación de entidades como:

- AMICA
- CAE S.L.
- COORCOPAR

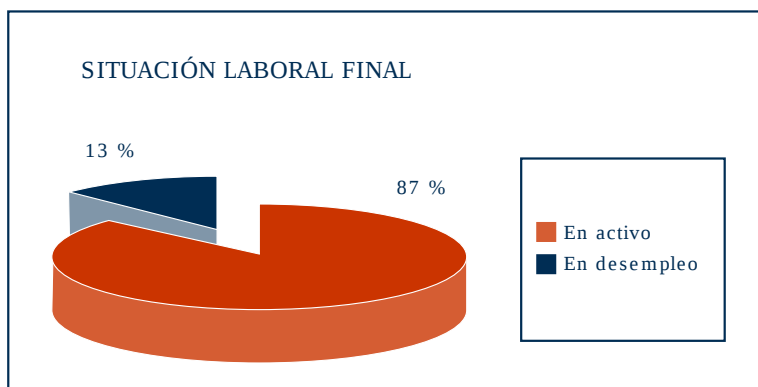
Se ofreció además la posibilidad de realizar una semana de las prácticas en una organización extranjera de alguno de los países socios, siempre y cuando cumplieran el requisito mínimo de nivel de idioma exigido, y 2 de las 5 personas que participaron en esta actividad desarrollaron esa parte de las prácticas en empresas griegas.

A lo largo de estos dos meses, las “Gestoras de Innovación” obtuvieron información de las empresas a través de diversos medios como entrevistas, cuestionarios, observación... que fueron recopilando en fichas de trabajo sobre las que realizaron una serie de informes de recomendaciones por área de conocimiento.

Una vez concluidos los distintos informes intermedios las “Gestoras de Innovación”, monitorizadas por DOCUMENTA, procedieron a completar el *informe final de recomendaciones* a remitir a las empresas, informe que abarca todas las áreas de conocimiento de las Gestoras de Innovación y que enumera las debilidades y fortalezas detectadas para completar la cadena de valor, definida anteriormente, en cada área.

De esas 5 “Gestoras de Innovación”, una de ellas se incorporó al mercado laboral una semana antes de concluir la fase práctica y 2 fueron contratadas por la empresa en la que estaban desarrollando las prácticas.

Nº de personas que iniciaron la formación de formadores/as	15
En activo	5
En situación de desempleo	10
Nº de personas que concluyeron la formación de formadores/as	15
En activo	10
En situación de desempleo	5
Nº de “Gestoras de Innovación” que realizó el periodo de prácticas	5
Nº de “Gestoras de Innovación” que encontraron trabajo durante las prácticas	3
Nº de personas que concluyeron el proyecto en situación de desempleo	2



D - Fase 4: Creación de una red de “Gestoras de Innovación”.

De forma que, finalmente, de las 15 personas que iniciaron la formación de formadores/as en el mes de marzo de 2005 sólo 2 continuaban en situación de desempleo en el mes de agosto del mismo año. Lo que nos lleva al último de los problemas a que el proyecto hubo de enfrentarse: ¿cómo crear una red de gestoras de innovación formal si más del 85% de ellas se habían incorporado al mercado de trabajo? Se decidió, de

todas maneras, continuar con el foro activo para facilitar su creación futura y fomentar el contacto entre las “Gestoras de Innovación” y las organizaciones.



E - Acciones complementarias.

Todas las actividades realizadas fueron convenientemente evaluadas, evaluación en la que participaron todos los agentes implicados -Gestoras de Innovación, empresas, organizaciones...- procediendo a retocar el perfil definido y validando el perfil profesional “Gestora de Innovación” de forma definitiva por parte de todas las organizaciones socias.

Otras actividades realizadas en el marco del proyecto “Gestora de Innovación” y como complemento a lo anterior, han consistido en la celebración de seminarios y jornadas temáticas sobre gestión de la innovación desde diferentes puntos de vista dirigidas a personal técnico y responsable de empleo y promoción socioeconómica local, representantes de asociaciones empresariales, concejales/as y entidades sociales, así como a las mujeres integradas en el proyecto y especialmente a las PYMEs de la región.

Estos seminarios y jornadas realizados a lo largo de todo el proyecto han tenido como objetivo principal sensibilizar al público objetivo sobre la necesidad de innovar para continuar siendo competitivos.

El proyecto se cerró en septiembre de 2005 con un Seminario Final de Clausura en el que participaron responsables de empresas y organizaciones nacionales que destacan por haber puesto en marcha enfoques innovadores que promueven una auténtica gestión del cambio corporativo, dentro de una dinámica de mejora y aprendizaje continuo.



La primera jornada, titulada “Innovación en las organizaciones”, contó con la participación de EL DIARIO MONTAÑES y SODERCAN. Durante la segunda bajo el tema de “Gestión de equipos” se pudo escuchar las presentaciones realizadas por MRW y VITRINOR; la tercera que versaba sobre la “Responsabilidad Social Empresarial” ofreció a las personas asistentes experiencias tan interesantes como las de SAINT GOBAIN CANALIZACIÓN y HARINERAS VILLAMAYOR



Además de estas jornadas temáticas, y como clausura oficial del proyecto, se celebró una mesa redonda en la que representantes de cada una de las organizaciones transnacionales socias del proyecto expusieron su participación en el proyecto y un resumen de la situación de la mujer con respecto a la innovación en sus propios territorios.

Este seminario final del proyecto fue inaugurado por la Fundación CEOE-CEPYME, el Servicio Cántabro de Empleo y DOCUMENTA, y clausurado por la D.G. de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa y la D.G. de Mujer del Gobierno de Cantabria.

No es, sin embargo, voluntad de las partes implicadas en el desarrollo del proyecto que éste concluya con la financiación Leonardo Da Vinci que ha permitido desarrollar las actividades enunciadas, sino darle continuidad y seguir trabajando en el fomento de la innovación como elemento generador de valor en las organizaciones.

6. LISTADO DE PRODUCTOS DEL PROYECTO

Fase 1	■ Estudio “Nuevas Tecnologías aplicadas a las PYMEs”. ■ 5 Estudios territoriales “Innovación y PYMEs” (España, Francia, Grecia, Holanda, Suecia). ■ Estudio comparativo “Innovación y PYMEs en Europa”. ■ 5 estudios “Mujer y Nuevas Tecnologías” (España, Francia, Grecia, Holanda, Suecia). ■ Estudio comparativo “Mujer y Nuevas Tecnologías en Europa”. ■ Documento de Buenas Prácticas en formación y empleo: Mujer y Nuevas Tecnologías. ■ Base de datos bilingüe, inglés y castellano, de Buenas Prácticas en formación y empleo: Mujer y Nuevas Tecnologías.
--------	--

Fase 2	■ Diseño Perfil Profesional “Gestora de Innovación”. ■ Programa Curricular. ■ Materiales de Formación.
--------	--

Fase 3	■ 15 personas formadas como “Gestoras de Innovación”. ■ Informes de empresas (nacionales y extranjeras).
--------	--

Fase 3	■ Proyectos finales. ■ Testación, validación definitiva y traducción del perfil “Gestora de Innovación”.
--------	---

Fase 4	■ Foro Virtual “Red de Gestoras de Innovación”.
--------	---

Horizontales	■ Díptico presentación del proyecto. ■ Díptico presentación formación de formadoras “Gestora de Innovación”. ■ Díptico difusión seminario final de clausura. ■ Publicación final: proyecto y perfil. ■ Web del proyecto www.documenta.es/gestoradeinnovacion ■ Documento metodológico de evaluación. ■ Evaluación del perfil profesional “Gestora de Innovación”. ■ Evaluación del proyecto completo.
--------------	--



AMICA		
Nombre	AMICA	
Forma Jurídica	Asociación	
CIF	G-39041710	
Información de contacto		
Dirección	Barrio Sierra Pando, 508. Torrelavega (Cantabria)	
Persona de contacto	Tomás Castillo Arenal	
Teléfono	942 89 52 09	
Fax	942 80 21 15	
Correo electrónico	correo@amica.es	
Sitio Web	www.amica.es	
Información de actividades		
Sector de actividad	Servicios Sociales	
Ámbito geográfico	Nacional	
Número de empleados	85	
Fecha de fundación	12/06/1984	
Actividades	Atención a personas con discapacidad	
Marcas Comerciales		
Productos		
Otros		

CAE		
Nombre	CAE S.L.	
Forma Jurídica	Sociedad Limitada	
CIF	B-39298096	
Información de contacto		
Dirección	Políg. Ind. Trascueto, Parc. A2 A3, 39600 Revilla de Camargo (Cantabria)	
Persona de contacto	Miguel Alonso Rodríguez	
Teléfono	942 26 93 22	
Fax	942 26 21 20	
Correo electrónico	plascae@infonegocio.com	
Sitio Web	www.ventanascae.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Sector secundario - Fabricación de carpintería metálica (28120)	
Ámbito geográfico	Cantabria, País Vasco y Francia	
Número de empleados	35	
Fecha de fundación	1996	
Actividades	Fabricación e instalación de ventanas y puertas de P.V.C. y aluminio	
Marcas Comerciales	Norwind	
Productos	Ventanas, puertas, mamparas y todo tipo de cerramientos	
Otros	Actividad dirigida a empresas constructoras, distribuidores y particulares	

CAFE DROMEDARIO		
Nombre	CAFE DROMEDARIO	
Forma Jurídica	Sociedad Anónima	
CIF	A-39000690	
Información de contacto		
Dirección	Recta de Heras, s/n. 39792 Heras (Cantabria)	
Persona de contacto	Jesús Barros López	
Teléfono	942 54 07 25 / 610 217 529	
Fax	942 54 11 23	
Correo electrónico	jbarros@cafedromedario.com	
Sitio Web	www.cafedromedario.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Importación, fabricación y comercialización de cafés y afines	
Ámbito geográfico	Nacional	
Número de empleados	110	
Fecha de fundación	1871	
Actividades	Comercializacion de cafés y productos afines	
Marcas Comerciales	Café Dromedario, Cafés La Brasileña, Cafés EL Pozo, Café El Cafeto, Cafés La Tostadora, Cafés Casado, Cafés Delavilla	
Productos	Cafés, Infusiones, Tés, Licores, Solubles, Azucar, etc	
Otros		

COORCOPAR		
Nombre	COORCOPAR	
Forma Jurídica	ONG	
CIF	G-39059050	
Información de contacto		
Dirección	Paseo El Niño, 4. 39300 Torrelavega (Cantabria)	
Persona de contacto	Valentín Aguado	
Teléfono	942 80 00 03	
Fax	942 80 35 24	
Correo electrónico	proyectos@coorcopar.com	
Sitio Web	www.coorcopar.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Servicio Social	
Ámbito geográfico	Torrelavega y comarca	
Número de empleados	105 aproximadamente	
Fecha de fundación	1996	
Actividades	Autoservicio, reciclaje de madera, educación medioambiental, guardería, servicio de catering, granja	
Marcas Comerciales		
Productos		
Otros		

ORYGES INGENIEROS		
Nombre	ORYGES INGENIEROS	
Forma Jurídica	Sociedad Limitada	
CIF	B-39599923	
Información de contacto		
Dirección	C/ Joaquín Costa, 27 4º Dcha. 39005 Santander. (Cantabria)	
Persona de contacto	Guillermo Linares Celis	
Teléfono	942 27 20 18	
Fax	942 27 20 18	
Correo electrónico	oryges@telefonica.net	
Sitio Web	-	
Información de actividades		
Sector de actividad	Consultoría, Auditoría y Formación	
Ámbito geográfico	Cantabria, Asturias, País Vasco	
Número de empleados	Fijos: 1, Colaboradores: 8	
Fecha de fundación	Abril 2005	
Actividades	Consultoría, Auditoría y Formación	
Marcas Comerciales		
Productos		
Otros		

SAINT-GOBAIN CANALIZACIÓN		
Nombre	SAINT-GOBAIN CANAL.	
Forma Jurídica	Sociedad Anónima	
CIF	A-28143014	
Información de contacto		
Dirección	Bº de la Estación, s/n - Nueva Montaña 39011 Santander. (Cantabria)	
Persona de contacto	Luis Miguel Graullera Fonfría	
Teléfono	942 24 91 57	
Fax	942 24 91 02	
Correo electrónico	luis.graullera@saint-gobain.com	
Sitio Web	www.sgcanalizacion.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Siderometalurgia (Fundición)	
Ámbito geográfico	España, Exportación	
Número de empleados	276	
Fecha de fundación	1910	
Actividades	Fabricación de tubería de fundición dúctil y comercialización de sistemas para conducción de agua en fundición dúctil	
Marcas Comerciales	PAM	
Productos	Tubería y accesorios, válvulas, registros y rejillas, productos edificación	
Otros		

SOFTEC INTERNET		
Nombre	SOFTEC INTERNET	
Forma Jurídica	Sociedad Limitada	
CIF	B - 39492566	
Información de contacto		
Dirección	Pintor Gutiérrez Solana s/n. Edificio EUROPA, Fachada Norte Santander. (Cantabria)	
Persona de contacto	Roberto Fernández Grau	
Teléfono	942 35 41 60	
Fax	942 35 41 61	
Correo electrónico	ventas@softec-internet.com	
Sitio Web	www.softec-internet.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Nuevas tecnologías	
Ámbito geográfico	Nacional, Internacional	
Número de empleados	23	
Fecha de fundación	22/10/2000	
Actividades	Servicios electrónicos por cuenta de terceros	
Marcas Comerciales	Softec-internet, Publimundo, Register, Saceonline, Bannerpyme, Ibericahosting, Awi	
Productos	Dominios, hosting, publicidad online, certificados de seguridad, diseño web, integraciones de aplicaciones vía web, desarrollos de software a medida, consultoría informática.	
Otros		

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA - COIE		
Nombre	UNIV. DE CANTABRIA - COIE	
Forma Jurídica	Ente Público	
CIF	Q-3918001 C	
Información de contacto		
Dirección	Avda. Los Castros s/n. Facultad de Ciencias Santander. (Cantabria)	
Persona de contacto	Roberto Revuelta San Julián	
Teléfono	942 20 14 14	
Fax	942 20 14 15	
Correo electrónico	coieuc@gestion.unican.es	
Sitio Web	www.coie.unican.es	
Información de actividades		
Sector de actividad	Educación	
Ámbito geográfico	Cantabria	
Número de empleados	Toda la Población	
Fecha de fundación	1787	
Actividades	Docencia e Investigación	
Marcas Comerciales		
Productos		
Otros		

VITRINOR Vitrificados del Norte		
Nombre	VITRIFICADOS DEL NORTE	 Vitrinor
Forma Jurídica	S.A.L.	
CIF	A-39374483	
Información de contacto		
Dirección	Bº de Rioseco s/n. 39786 Guriezo (Cantabria)	
Persona de contacto	Eugenio Gómez	
Teléfono	942 85 00 11	
Fax	942 87 70 72	
Correo electrónico	vitrinor@vitrinor.es	
Sitio Web	www.vitrinor.es	
Información de actividades		
Sector de actividad	Fabricación y comercialización de menaje de cocina	
Ámbito geográfico	Mundial	
Número de empleados	140	
Fecha de fundación	Marzo 1995	
Actividades	Fabricación y Venta	
Marcas Comerciales	Magefesa, Vitrinor, Vitral	
Productos	Menaje de cocina	
Otros		

ABOGADOS Y ASESORES VERTEX		
Nombre	ABOGADOS Y ASESORES VERTEX	ABOGADOS Y ASESORES <i>VERTEX S.L.</i>
Forma Jurídica	Sociedad Limitada	
CIF	B-84140219	
Información de contacto		
Dirección	C/ Don Ramón de la Cruz, 91-2º A. Madrid	
Persona de contacto	David Tagle Ruiz	
Teléfono	91 402 96 73	
Fax	91 401 11 62	
Correo electrónico	abogadosyasesoresvertex@yahoo.es	
Sitio Web	www.asvertex.com	
Información de actividades		
Sector de actividad	Asesoría y Consultoría	
Ámbito geográfico	Nacional	
Número de empleados	3	
Fecha de fundación	28/10/2004	
Actividades	Gestión de Calidad; Gestión Ambiental; Programas de Cooperación; Asesoramiento Jurídico; Gestión Administrativa	
Marcas Comerciales		
Productos		
Otros		

Otras empresas colaboradoras:

- CESI IBERIA
- EL DIARIO MONTAÑES
- ESPYME Business School
- Fundación Iberemprende
- HARINERAS VILLAMAYOR
- MRW
- SODERCAN

DOCUMENTA	
Nombre	DOCUMENTA
Forma Jurídica	Asociación
	
Información de contacto	
Dirección	Pol. Industrial de Guarnizo Edif. la Canaluca, Nave 1 39611 Guarnizo (Cantabria)
Persona de contacto	Javier Farto / Gema Díaz Domínguez
Teléfono	+34 942 54 49 21
Correo electrónico	info@documenta.es
Sitio Web	www.documenta.es
Principales actividades	
DOCUMENTA es una entidad sin ánimo de lucro dedicada a la “investigación social aplicada”, cuya misión es la implantación de modelos de desarrollo local sostenible en territorios inteligentes. Durante los últimos años, DOCUMENTA ha consolidado un experimentado equipo profesional multidisciplinar, forjado mediante una metodología propia que combina reflexión y acción en torno nueve áreas de actividad prioritarias: 1. Planificación territorial e investigación social aplicada. 2. Formación, empleo y fomento de la cultura emprendedora. 3. Eurogestión. 4. Medioambiente y Agenda 21. 5. Gestión Cultural y Desarrollo Turístico. 6. Economía Social, Tercer Sector e Igualdad de Oportunidades. 7. Micro-financiación del Desarrollo Local Sostenible. 8. Responsabilidad Social Corporativa. 9. Generación de Capital Social, Gobernanza y Trabajo en Red. En unos casos como promotores, en otros como socios activos, la experiencia adquirida en el diseño y gestión de numerosos proyectos europeos adscritos a diferentes iniciativas europeas (Leonardo Da Vinci, Youthstart, ADAPT, PRINCE, eQual, Interreg, Medidas innovadoras conforme al artículo 6 de FSE, etc...) nos avala como expertos en eurogestión; aportando además nuestro saber hacer en proyectos de cooperación con distintos países: Marruecos, Uruguay, Argentina, Colombia, Ecuador, Perú...	

GOBIERNO DE CANTABRIA	
Socias	
Servicio Cántabro de Empleo	
D.G. de Mujer	
D.G. de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa	
Colaboradora	
D.G. de Asuntos Europeos y Cooperación al Desarrollo	
Contacto	
Sitio Web	www.gobcantabria.es

FUNDACIÓN SERVICIOS A EMPRESAS CEOE-CEPYME	
Nombre	Fundación Servicios a Empresas CEOE-CEPYME
Forma Jurídica	Fundación
Información de contacto	
Dirección	Rualasal, 8, Planta 6 39001 Santander (Cantabria)
Teléfono	+34 942 36 53 65
Correo electrónico	ceoe@ceoecant.es
Sitio Web	www.ceoecant.es
Principales actividades	
Organización empresarial representativa del tejido empresarial de la Comunidad Autónoma de Cantabria que desarrolla numerosas iniciativas relacionadas con la información, formación y asesoría a emprendedores y empresarios.	

ACEL, Agrupación de Empresas Laborales y de Economía Social

Nombre	ACEL CANTABRIA
---------------	----------------

Forma Jurídica	Agrupación de Empresas
-----------------------	------------------------

Información de contacto

Dirección	Lealtad, 14, 3º, 3ª Puerta 39002 Santander (Cantabria)
------------------	---

Teléfono	+34 942 31 83 77
-----------------	------------------

Correo electrónico	info@acelcantabria.com
---------------------------	--

Sitio Web	www.acelcantabria.com
------------------	--

Principales actividades

Difusión, fomento y apoyo técnico a las iniciativas de economía social; defensa, representación y colaboración con las empresas asociadas.

Association PARTENA Internacional	
Nombre	Association PARTENA International
Forma Jurídica	Asociación
Información de contacto	
Dirección	Hameau de Grigny 62650 Bezinghem (Francia)
Teléfono	+33 321 060634
Correo electrónico	grensonnet@wanadoo.fr
Principales actividades	
Asociación creada en 1999 con el objetivo de promover el aprendizaje a distancia y fomentar el uso de las nuevas tecnologías.	

DIMITRA S.A.	
Nombre	DIMITRA S.A., Institute of Training and Development
Forma Jurídica	Sociedad Anónima
Información de contacto	
Dirección	Palaiologou 19 GR-41221 Larissa
Teléfono	+30 41 55 40 26
Correo electrónico	contact@dimitra.gr
Sitio Web	www.dimitra.gr
Principales actividades	
Organización con amplia experiencia a escala europea que, focalizado principalmente en la educación e innovación, ofrece formación vocacional, asesoría y consultoría a individuos, profesionales y empresas.	

PERSYST	
Nombre	PERSYST, European Consultants in Personnel Management
Forma Jurídica	Empresa
Información de contacto	
Dirección	J.P. Coenstraat 70 NL-5018CT Tilburg
Teléfono	+31 13 580 2848
Correo electrónico	info@revalento.nl
Sitio Web	www.revalento.nl
Principales actividades	
Consultora que ofrece apoyo a organizaciones e instituciones que desean optimizar el nivel de relación entre los objetivos de la propia organización o institución y las posibilidad del personal.	

FOLKUNIVERSITETET I UPPSALA	
Nombre	FOLKUNIVERSITETET I UPPSALA
Forma Jurídica	Universidad
Información de contacto	
Dirección	Portalgatan 2A, 1 tr, Box 386, SE-75106 Uppsala (Suecia)
Teléfono	+46 18 68 00 30
Correo electrónico	Stina.niklasson@folkuniversitetet.se
Sitio Web	www.folkuniversitetet.se
Principales actividades	
Asociación de educación de adultos que ofrece gran variedad de cursos de formación. Es una asociación de 5 fundaciones: departamentos externos de las Universidades de Estocolmo, Uppsala, Göteborg, Lund y Umeå.	

