

LH-ko hainbat institutuk pertsonen kudeaketaren inguruko Investors in People ziurtagiria lortu dute

INVESTORS IN PEOPLE

Institutos de FP obtienen la certificación Investors in People en gestión de personas

Duela lau urte, egun Ikastetxe Ziurtatuak diren bost ikastetxeek (Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbilgo institutuek) GUNEka deitu zuten proiektuari ekitea erabaki zuten. Gestio egokia dela-eta ezagunak diren euskal enpresetan nahiko hedatuta dagoen enpresa-kudeaketa eredu aurreratuaren ezagutzan sakontzea zen proiektuaren xedea; minilantegien edo minikonpainien eredutik ikastea, alegia.

Lankidetzeta, inplikazioa eta "autogestioa" dira Hezkuntza Sailaren 2001eko uztailaren 5eko Agindua (2001eko uztailaren 23ko EHAO) arautu zuen proiektuaren oinarriak. Agindu hark eman zien aipatu ikastetxeei esperientzia berria abian jartzeko baimena.

Ikastetxeetako minieskolen edo enpresetako minilantegien kontzeptuaren atzean ideia garrantzitsu bat dago. Milurteko berriaren hasieraz geroztik, paradigma-aldaketa garrantzitsu bat iragartzen duten zientziaren eremu desberdinetako teoriko nagusien ahotsak ari gara entzuten. Aro baten amaiera eta beste baten sorrera iragartzen dute; **aro industrialetik ezagutzaren arorako** edota, zenbaitzuk nahiago duten deitura erabilita, sormenaren eta berrikuntzaren arorako urratsa.

Hausnarketa horrek irakasle motari eragiten dion aldaketa ere badakar. Historia bilakatzeko zorian da **ezagutzadun** irakaslearen garaia; hau da, prestakuntza garaian ezaupideak jaso, esperientziarekin hobetu eta ezaupide horiek hezkuntza administrazioak edo ikastetxeetako zuzendaritza-taldeek aurretik diseinatutako **zereginetan** aplikatzen dituzten irakasleen garaia.

Ezagutzaren langile edo irakaslearen kontzeptua ari da, berriz, indarra hartzen. Irakasle horrek beste zerbaiterako erabiltzen ditu ezagutza eta adimena: bere lana kudeatzeko, bere lanetik eta beste irakasle batzuekiko elkarlanetik irakasteko, berritzeko eta eskaintzen dituen zerbitzuak hobetzeko, emaitza hobek lortzearen betiere.

Hain zuzen ere, lanaren eta horren emaitzen gaineko **erabaki eta autogestio gaitasunean** eta hori posible egin dezakeen **erakunde motan** datza 'langile **ezagutzaduna**' eta 'ezagutzaren langilea' kontzeptuen arteko muga.

Eta horixe da ikastetxe horien proiektuaren funtsa. Ikastetxeetako taldeen gestio gaitasuna eta erantzukizuna lagunduko duen antolamendu-ingurua sortu nahirik dabilta, eta horrek pertsonetan zentratzea eta pertsonen laguntzea eskatzen du, gure jendearekin fidatzea eta eskuordetzea.

Hace cuatro años que los cinco centros hoy CERTIFICADOS (Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil), decidieron trabajar en un proyecto que llamaron GUNEka. Se trataba de aprender de un modelo avanzado de gestión empresarial, conocido como minifábricas o minicompañías, que está bastante extendido en empresas vascas reconocidas por su buena gestión.



Investors in people (IiP)

ereduak pertsonenganako orientazio horren errealitatea aztertzeko eta hobetzeko aukera ekarri du.

Investors in people (IiP)

ha representado una oportunidad para analizar la realidad de esta orientación hacia las personas y para mejorarla.

La idea de colaboración, implicación y de "autogestión" es la base del proyecto que se reguló a través de la Orden del Departamento de Educación de 5 de julio de 2001 (BOPV de 23 de Julio de 2001) por la que se autorizaba a dichos centros a hacer esta nueva experiencia.

Detrás del concepto de las miniescuelas en centros educativos o de las minifábricas en las empresas hay una idea importante. Desde el inicio del nuevo milenio, oímos más voces de destacados teóricos en muy diferentes campos científicos anunciando un importante cambio de paradigma, el fin de una era y la emergencia de otra, el paso de la **era industrial** a la **era del conocimiento** o, como hay quien prefiere denominarla, la era de la creatividad y la innovación.

Toda esta reflexión apunta a un cambio también en el tipo de profesor, de trabajador de la enseñanza. Ya es casi historia aquél concepto del profesor **con** conocimiento, es decir, la idea de un profesor que adquiere *conocimientos* en su etapa formativa, y que luego va mejorándolos con su *experiencia* y que los "aplica" en **areas** que han sido previamente diseñadas por la administración educativa o los equipos directivos de los centros.

Y que, sin embargo, toma fuerza el concepto del trabajador o profesor del conocimiento. Profesor que hace uso de su conocimiento, de su inteligencia para gestionar su trabajo, para aprender de su trabajo y de la colaboración con otros profesores y profesoras, para innovar y mejorar los servicios que presta al objeto de obtener mejores resultados,

La frontera entre el concepto del trabajador **con** conocimiento y del trabajador **del** conocimiento, se establece, precisamente, en los términos de la **capacidad de decisión y de autogestión** que se ejerce sobre el trabajo y sus logros **y en el tipo de organización** que puede hacerlos posibles.

Bien, este es el fundamento del proyecto de estos centros; ellos están tratando de generar un contexto organizativo que favorezca esta responsabilidad y esa capacidad de gestión en los equipos de los centros. Esto implica centrarse en las personas y ayudarles, confiar en nuestra gente y delegar.

Investors in people (IiP) ha representado una oportunidad para analizar la realidad de esta orientación hacia las personas y para mejorarla.

Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbil institutuak berriki gainditu dute Erresuma Batuko IIP UK erakundeak eginiko auditoria, Espainiar estatuan ziurtagiri hori lortu duten aurrenekoak izanik

Investors in people (IIP) ereduak pertsonenganako orientazio horren errealitatea aztertzeko eta hobetzeko aukera ekarri du.

Investors in people jardunbide egokien nazioarte mailako estandarra da, pertsonen prestakuntza eta garapen profesionala emaitzak hobetzera bideratzen duena. 1990ean garatu zuen Lanerako Prestakuntza Zerbitzuak enprekin, langile elkarteekin, profesionalekin eta langileekin batera. Besteak beste, Industria Konfederazio Britainiarrak (CBI), Batasun Sindikalaren Biltzarrak (TUC) eta Instituto

Investors in people es un estándar internacional de las buenas prácticas que orienta a la formación y el desarrollo profesional de las personas para mejorar los resultados. Fue desarrollado en 1990 por el Servicio de Formación Ocupacional en colaboración con empresas, organizaciones de personal, de profesionales y de empleados; tales como la Confederación de Industria Británica (CBI), el Congreso de la Unión Sindical (TUC), el Instituto del personal y el desarrollo (IPD). Está disponible en 13 países pero su implantación es muy limitada fuera del Reino Unido. Sin embargo más del 38% de los



Los Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil han superado recientemente la auditoría realizada por la organización IIP UK, del Reino Unido y han sido, además, las primeras organizaciones del Estado Español en obtener esta certificación.

del Personal y el Desarrollo (IPD) erakundeek hartu zuten parte prozesuan. Hamahiru herrialdetan dago erabilgarri, baina Erresuma Batutik at oso mugatua da horren ezarpena. Hala eta guztiz ere, Erresuma Batuko langileen %38k IIP Araua darabilten erakundeetan egiten dute lan.

Lanbide Heziketako eta Etengabeko Ikaskuntzako Sailburuordetzak 2001 urtean izan zituen aurreneko harremanak Erresuma Batuan estandar horrekin lanean ari ziren erakundeekin. Balorazioa positiboa izan zenez, esperientziaren bati ekitea interesgarria izan zitekeela pentsatu zen une hartan. Beste bisitaldiren batzuk egin ziren eta, estandarrik nazioartean proiektio handirik ez bazuen ere, bere egin zuen Agentziak erronka, eta aipatu ikastetxeak 2003ko martxoan hasi ziren estandar horrekin lanean.

trabajadores del Reino Unido trabajan en organizaciones que emplean la Norma IIP.

Los primeros contactos de nuestra Vice-consejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente con organizaciones que estaban trabajando con este estándar en el Reino Unido remontan al año 2001. La valoración fue positiva y de hecho se pensó entonces que podía ser interesante iniciar alguna experiencia. Hubo posteriormente algunas vistas más y aunque el estándar no había logrado una proyección internacional importante todavía, la Agencia asumió este reto y los centros citados, empezaron en marzo de 2003 a trabajar con este estándar.

El primer paso era realizar un **diagnóstico** sobre la gestión de las personas en los centros e identificar



áreas y planes de mejora a desarrollar para alcanzar el nivel exigido por el estándar, valorar las **ventajas e inconvenientes** de utilizar IIP como referente en la Formación Profesional.

El enfoque clave para IIP es poner la mayor atención en fijar con claridad los objetivos de la organización, en comunicarlos a las personas para poder así involucrarlos en su logro. Se trata de buscar un equilibrio entre lo que la organización NECESITA hacer, lo que las personas están MOTIVADAS para hacer y lo que realmente las personas PUEDEN hacer de acuerdo con su competencia. En este sentido los resultados y el desempeño óptimo de la organización dependen de que sean óptimos los resultados y el desempeño de las personas y ése debería ser, al fin y al cabo, el objeto que deben perseguir los sistemas y procesos del centro.

El estandar Investors in People proporciona un marco de referencia basado en cuatro principios: **Compromiso** con el desarrollo de las personas para alcanzar los metas y los objetivos de la organización. **Planificación** para clarificar cuáles son las metas y objetivos de la organización y lo que las personas deben hacer para alcanzarlos. **Acción** al objeto de desarrollar a las personas de manera efectiva para mejorar su desempeño y el de la organización. **Evaluación** del impacto del desarrollo de las personas en su desempeño y el de la organización.

Es de destacar que el diagnóstico realizado en los centros mostró que estaban a un nivel más que aceptable en relación a los indicadores IIP. Los centros superaban 2/3 de los indicadores y necesitaban mejorar en el resto. Una vez más pudimos comprobar que nuestros centros trabajan y lo hacen bien.

Además la experiencia resultó muy positiva para el personal que fue entrevistado (el diagnóstico y la propia auditoría de IIP, realizada recientemente, se basan en entrevistas a una muestra muy amplia del personal).

Así pues los centros comenzaron a trabajar en la segunda fase, la de implantar planes de mejora.

A lo largo de prácticamente dos cursos, el personal de estos cinco centros ha estado implicado y ha trabajado en una red sobre cuatro planes de mejora al objeto de alcanzar los niveles requeridos por Investors in People, colaborando y apoyándose mutuamente, con un esfuerzo importante.

Hoy podemos celebrar los resultados de este trabajo porque los Institutos Miguel Altuna de Bergara, Bidasoa de Irún, IMH de Elgoibar, Tolosaldea y Usurbil han superado recientemente la auditoría realizada por la propia organización IIP UK, del Reino Unido y han sido, además, las primeras organizaciones del Estado Español en obtener esta certificación.

Aurreneko urratsa ikastetxeetako pertsonen kudeaketaren inguruko **diagnostikoa** egitea eta estandarrik eskatzen zuen mailara heltzeko garatu behar ziren **esparruak eta hobekuntza-planak** identifikatzea, eta Lanbide Heziketarako erreferente gisara IIP erabiltzeak ekar litezkeen **abantailak eta eragozpenak** balioztatzea izan zen.

Arreta erakundearen helburuak argi finkatzean eta horiek pertsoneri komunikatzean jartzean datza IIPren giltza, horrela lortuko baita pertsona horiek helburuaren erdiespenean inplikatzeko. Oreka bilatu behar da, finean, erakundeak egin BEHAR duenaren, pertsonen MOTIBAZIOaren arabera egin dezaketenen eta pertsona horiexek, euren gaitasunaren arabera, benetan egin DEZAKETENAREN artean.

Zentzu horretan, erakundearen emaitza eta jarduerak hobereenak izan daitezten, hobereenak izan behar dute pertsonen emaitza eta jarduerak. Azken batean, horrek izan behar du ikastetxeko sistema eta prozesuek erdietsi behar duten helburua.

Investors in People estandarrik lau printzipiotan oinarritutako erreferentzia-markoa eskaintzen du: pertsonen garapenaren aldeko konpromisoa, erakundearen helmuga eta helburuak erdiesteko. Planifikazioa, erakundearen helmuga eta helburuak zein diren eta pertsonen horietara heltzeko zer egin behar duten finkatzeko. Ekintza, pertsonak euren jardueraren zein erakundearenean hobetzeko gai izan daitezten garatzeko. Pertsonen garapenak horiek jardueran eta erakundearenean duen eraginaren balioztatzea.

Ikastetxeetan egin zen diagnostikoaren arabera, zentroak IIPren adierazlearen arabera maila guztiz onargarrian zeudela erakutsi zuela azpimarratu behar da. Adierazlearen 2/3ak gainditu zituzten ikastetxeek, eta gainerakoetan hobetu beharra zuten. Berriro ere, gure ikastetxeetan gogotik eta bikain lan egiten dela ikusi ahal izan genuen.

Esperientzia, gainera, oso positiboa izan zen langile elkarrizketatuetzat (diagnostikoa zein berriki egin den IIP-ko auditoria bera langileen lagin zabal baten artean egindako elkarrizketetan oinarritu dira). Hartara, bigarren faseari ekin zioten ikastetxeek: hobekuntza-planen ezarpenari.

Bi ikasturteren buruan, bost ikastetxe horietako langileak erabat inplikatu dira prozesuan, eta lau hobekuntza-planen gainean egin dute lan. Plan horien xedea Investors in People ereduak eskatzen dituen mailalara heltzea izan da, eta elkarrekin batera eta elkarri lagunduz aritu dira, ahalegin handia eginik.

Egun, heldu da lan horren emaitzak ospatzeko unea, Bergarako Miguel Altuna, Irungo Bidasoa, Elgoibarko IMH, Tolosaldea eta Usurbil institutuak berriki gainditu baitute Erresuma Batuko IIP UK erakundeak berak eginiko auditoria. Bost ikastetxe horiek izan dira, gainera, Espainiar estatuan ziurtagiria lortu duten aurrenekoak.