

Isidro Villar • Técnico en organización de empresas

"Superlópez ha hecho marca, Eurodirsa quiere hacer escuela"

ANA RODRÍGUEZ ■ VIGO

Vigués de Bouzas y titulado en Ingeniería Industrial, Isidro Villar forma parte de la generación de profesionales especializados en elaborar planes de mejora para las empresas, los eficacísimos "workshops" que catapultaron a la fama a "Superlópez", quien los aplicó al sector de la automoción. Presidente ejecutivo de Eurodirsa, una empresa radicada en Madrid, Villar ha creado un nuevo sistema de sesiones de trabajo de tan sólo una semana y los ha aplicado a un gran número de clientes en toda España. Su experiencia laboral comenzó en el área de recursos humanos de Povisa y General Motors, donde López de Arriortúa le propuso entrar a formar parte de su equipo y donde conoció a su socio Carlos Fernández, otro vigués que trabajaba con "Superlópez". Tras haber realizado un MBA y trabajado en el sector de la optimización de procesos, en la actualidad, proyectan instalar un centro de formación en dirección y gestión de procesos en Galicia, iniciativa que cuenta con apoyo en otras comunidades españolas.

—¿Intenta usted imitar a Superlópez?

—En primer lugar, tanto López de Arriortúa como otros profesionales imitamos a Edwards Deming, quien sentó las bases del sistema de optimización de procesos y mejora de la calidad que más tarde López aplicó con éxito al sector de la automoción. En Eurodirsa adaptamos esta disciplina a cualquier sector; somos consultores de empresas.

—¿Qué novedad introduce el trabajo que realizan sus profesionales con respecto al que desarrolla el equipo de López de Arriortúa?

—López, con el que tanto yo como mi socio y director general de Eurodirsa, Carlos Fernández, hemos coincidido trabajando en General Motors, es un gran profesional que ha creado marca; nosotros preferimos hacer escuela, ayudando a las empresas a optimizar sus procesos y, al mismo tiempo formar a los empleados en técnicas organizativas para que después puedan seguir desarrollando nuestros métodos.

una nueva generación de planes de mejora?

—Nosotros no hemos inventado la pólvora, tan sólo hemos adaptado las bases de Deming a todos los sectores empresariales. Nuestro "workshops", al que llamamos Logic Process son cinco jornadas de trabajo con los empleados de diferentes departamentos de la empresa, quienes se convierten en protagonistas del trabajo, analizando las opciones de mejora y proponiendo soluciones. Nosotros actuamos como moderadores y garantizamos que nuestro trabajo se hará y dará frutos positivos en una semana, no en meses; si no, devolvemos el dinero. Creemos en la práctica, la rapidez y la eficacia y, para conocer la realidad de una empresa hay que meterse en ella trabajando con cada eslabón de la cadena. Es mejor bailar que dar clases de danza.

"Queremos crear un centro de formación en nuestras técnicas dentro de Galicia"

—¿En qué lugares han aplicado este método?

—Desde la fundación de Eurodirsa, en 1988, hemos desarrollado programas de mejora continua a grandes superficies, como Eroski, supermercados (Claudio, en Galicia), ayuntamientos (el de Alcobendas), automoción y hospitales. Hemos trabajado con empresas de la envergadura de Airtel, Tabacalera o Aldeasa y, en Galicia, con Ramilo, en el Hospital Comarcal de Valdeorras y Viza.

Enseñaremos el "know how" a nuestros "aliados" compartiendo riesgos y beneficios

—¿Cómo surge la idea de crear un centro de formación en estas técnicas?

—Nace de una demanda real y es que nuestros clientes nos piden profesionales formados en este área para incluirlos en su empresa de manera permanente.

—¿Por qué han elegido Galicia, y, posiblemente Vigo para su ubicación?



Villar, que coincidió en General Motors con Superlópez, aplica las ideas de Deming a todos los sectores.

aquí. Al respecto, debo decir que el mercado gallego es más lento que otros, no se arriesga, desconfía; al contrario que el catalán, por ejemplo. Respecto a su posible ubicación en Vigo, responde a una demanda real por parte de empresas que se han manifestado claramente para que creemos escuelas internas. En este sentido, los directores de Álvarez y Barreras han manifestado su interés por incorporar un centro de formación dentro de la empresa. Este tipo de fórmula es diferente a la que queremos llevar a cabo desde el Centro de Formación.

—¿Ha recibido el apoyo de algún organismo oficial de la comunidad autónoma gallega para llevar a cabo esta iniciativa?

—El CES, a través de su secretario general nos ha manifestado su entusiasmo por la idea. Necesitamos subvenciones y por eso nos hemos dirigido a la Consellería de Muller y Xuventude, de la que esperamos respuesta en dos meses. Esta claro que si yo tuviera el dinero necesario para invertir, lo haría sin dudarlo, tras haber observado el entusiasmo de nuestros clientes.

—¿Han recibido ofertas de otras comunidades autónomas?

—En la Universidad de Barcelona están mostrando a personas estas técnicas y hay gente interesada en pedir ayuda a la administración para crear una escuela. En Madrid, Euroforum, también está interesado.

—¿Cómo se estructuraría este centro de formación, cuál sería su programa y a quien iría destinado?

—El programa de formación, que será de tres meses, se centrará en la aplicación de las técnicas de mejora de procesos y gestión de calidad. El programa será de tres meses y se centrará en la aplicación de las técnicas de mejora de procesos y gestión de calidad.

sitarios desempleados o a gente con experiencia que seguirían el programa docente, eminentemente práctico, durante un año. Después de este período, vendría la fase del centro Empresarial, es decir, los alumnos que hayan aprendido el método se empiezan a vender solos o en régimen

de cooperativa de trabajo asociado, pero para que estos nuevos profesionales no nos hagan la competencia acordaríamos con ellos una alianza estratégica para sumar esfuerzos, transfiriéndoles nuestro "Know how". Estoy seguro del éxito del proyecto debido a los resultados que he constatado.

DAMOS
PULO Ó
DESENVOLVEMENTO
DE VIGO

CONSORCIO ZONA FRANCA DE VIGO