

PICOS *de oro*

“Es importante que los gestores del Estado gestionen bien la mayor empresa del país”

Antonio Garamendi
Presidente de la CEOE

“Estoy convencida de que el nuevo gobierno de coalición durará cuatro años. Los hechos darán la razón de que somos un Gobierno moderado que atiende al interés general”

Reyes Maroto
Ministra de Industria

“Es legítimo cuestionar si el sistema bancario tiene un colchón de capital suficientemente grande que pueda ser liberado (...) El espacio de capital liberado debe apoyar la economía y no ser utilizado para satisfacer la demanda de dividendos de los accionistas”

Luis de Guindos
Vicepresidente del BCE

“A la vista de los riesgos a la baja, pedimos a los países tener planes de contingencia por si estos acaban traduciéndose en un choque severo”

Paul Mathias Thomsen
Director para Europa del FMI

“Somos unos férreos defensores del Estado de las autonomías, pero tenemos que poner freno al dumping fiscal en el que están metidas algunas autonomías. Habrá que limitar esa carrera”

Manuel de la Rocha
Dtor. Oficina Económica de Moncloa

“El 80% de las emisiones corresponden a coches con más de 10 años. La gente no tiene dinero para renovarlos. El coche eléctrico lo va a comprar gente con pasta, los ricos”.

Luca de Melo
Consejero delegado de Repsol

ANÁLISIS *en do menor*

Vicky López

Confebask organizó una jornada para evidenciar la dificultad de las empresas para encontrar perfiles adecuados, al margen del salario, y la necesidad de empoderar el talento que ya tenemos en nuestras empresas, porque éste es mucho más que capacitación profesional. El reto del talento es tarea de todos.

Actitud y aptitud

Tres de cuatro empresas vascas tiene dificultades para encontrar personas en número y cualificación suficiente para atender sus necesidades, ratificó el presidente de Confebask, Eduardo Zubiaurre, en la clausura de una jornada sobre el reto del talento celebrada en Bilbao. E insistió: “faltan personas en sectores estratégicos de nuestra economía”, matizando que “si bien los salarios y las condiciones de entrada son, evidentemente, relevantes, no es lo único que pesa para el reto del talento que se nos presenta”.

La jornada organizada por Confebask y las asociaciones Cebek, Adegi y SEA no solo sirvió para dejar patente esas dos realidades. En su intervención, los presidentes de las tres organizaciones empresariales vascas también animaron a empoderar a nuestra gente, a situarla en el centro del proyecto, “fomentando la nueva cultura de empresa,” y a “descubrir el talento que seguramente ya tenemos en nuestra empresa”, insistiendo en su capacitación desde dentro.

No en vano el foro arrancó con una definición de talento que valora la actitud, como mínimo, en igual medida que la aptitud. El talento “está en el buen hacer”, aseguraron. Y si pensamos en él solo como capacitación profesional, olvidaremos otras virtudes como la empatía, la capacidad de trabajar en equipo, o el liderazgo entre competidores. Ante la tendencia a asociar el talento con una persona joven, tecnológica-

mente avanzada y próxima a la universidad, se impone la obligación de “valorar el talento con un concepción más amplia, en la que cabe no solo la aptitud, sino quizá con mayor trascendencia, la actitud”.

Sin embargo, el desafío demográfico que debemos afrontar requiere mayor implicación a todos los niveles. “Todavía no afecta pero lo hará”. Y en ese contexto la formación e integración de las mujeres y de los inmigrantes será vital. Aún así, atraer el talento no es nuestro fuerte. El responsable de Cotec, Jorge Barre-

ro, señaló que el País Vasco “pincha” en su capacidad de apertura y animó a invertir más en activos intangibles. Mientras que representantes de empresas como Iberdrola, Salto System o AAFsa manifestaron no haber encontrado dificultades para ampliar sus plantillas. No obstante, en Álava, “necesitamos cubrir 6.000 puestos de trabajo de perfiles de todo tipo, no solo ingenieros, y no los encontramos”, señalaron desde SEA.

En definitiva, atraer y mantener el talento es un reto estratégico de todos que requiere políticas educativas y fiscales adecuadas por parte de las administraciones; un proyecto profesional y vital pleno desde la empresa; y un papel de orientación y motivación de los jóvenes por parte de las familias y el sistema educativo hacia sectores que lideren la economía y el emprendizaje.



Vicky López / v.lopez@grupoxxi.com

LIBROS



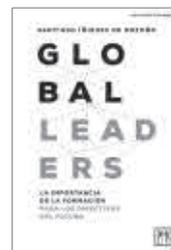
Título: (Re)inventar tu modelo de negocio
Autor: Laurence Lehmann-Ortega y otros
Edita: Libros de Cabecera

El libro ha sido especialmente diseñado para que el lector aprenda a innovar desde la estrategia. Es como un laboratorio que parte de los tres pilares de los modelos de negocio para que, con posterioridad, pueda explorar las distintas estrategias de innovación. Todo un conocimiento aportado por sus autores, reputados profesores de escuelas de negocios y consultores.



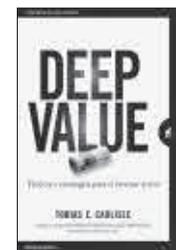
Título: Los procesos de selección en...
Autor: Isabel Iglesias Álvarez
Edita: FC Editorial

La presente obra aborda el proceso de selección desde una perspectiva sistemática que permita al lector, ya sea un profesional experimentando en el arte de hacer entrevistas, como aquel que se inicia por primera vez en la difícil tarea de elegir a la personas más adecuada para su empresa, conocer y comprender cada una de las fases y, así, encontrar nuevas estrategias.



Título: Global Leaders
Autor: Santiago Íñiguez
Edita: LID

Este manual no solo describe las experiencias de los departamentos de formación interna, las universidades corporativas y las escuelas de negocio, sino que va más allá al anticipar lo que vendrá en términos de desarrollo ejecutivo, de educación empresarial y educación superior. Muestra el estado actual de la educación ejecutiva, con sus correspondientes retos y oportunidades.



Título: Deep Value
Autor: Tobias E. Carlisle
Edita: Empresa Activa

‘Deep Value’ es una inversión de éxito disfrazada de desastre empresarial. Es una idea simple, pero no evidente: bajo las condiciones adecuadas, las acciones a la baja suponen una inversión de futuro inusualmente favorable. Es una filosofía que va en contra del saber tradicional de los mercados. Es por ello, que este libro es una guía práctica que enmarque las teorías de valor.