

PICOS de oro

“Sin suficientes ingenieros, matemáticos, físicos o químicos nos quedaremos fuera de la Revolución 4.0, como ya nos ocurrió en otras épocas de nuestra historia, y seremos tecnológicamente dependientes”

José Carlos Gómez Villamandos
Pte. Conferencia de Rectores

“En la revolución industrial ganó Europa, pero en la digital China y Estados Unidos”

Ana Botín
Presidenta Banco Santander

“España declara la emergencia climática, pero la burocracia no desaparece y tardan siete años en dar una licencia”

Ignacio Galán
Presidente de Iberdrola

“La política climática no puede pasar por encima de la industria”

José Jainaga
Presidente de Sideror

“Si el precio de la energía es inasumible, no podemos ser competitivos”

Francesc Rubiralta
Presidente Grupo Celsa

“Al automóvil se le ha hecho mucho daño de manera innecesaria”

Francisco Riberas
Presidente de Gestamp

“El verdadero problema de la economía española es, sin duda, la política”

Sylvain Broyer
Economista jefe S&P Global Ratings

“Para los empresarios es tiempo de moderación y tranquilidad pero también de preocupación”

Antonio Garamendi
Presidente de CEOE

ANÁLISIS en do menor



Vicky López

La inteligencia artificial y la competitividad, y el desarrollo del talento son dos caras de la misma moneda. El informe GTCI de Adecco sitúa a España a medio camino en la adopción de tecnología y habilidades profesionales, una apuesta que debe reforzar para crear un entorno favorable para la atracción y retención de talento.

Necesita mejorar

España ocupa el puesto 32 en el ranking entre los 132 países del mundo analizados en el Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI), “mejorando mínimamente” su posición de 2019. Y el 20 entre los 38 europeos, que siguen dominando y se hacen con el ‘top ten’, y 17 de las 25 posiciones más altas. Suiza lidera de nuevo el ranking, seguido por Estados Unidos, que alcanza su clasificación más alta hasta la fecha, y Singapur, que baja una posición.

El centro de estudios del grupo Adecco, la escuela de negocios Insead y Google elaboran este análisis con carácter anual para ofrecer una visión sobre la capacidad de los países para gestionar el talento a través de la facilitación, la atracción, el crecimiento y la retención del mismo. Así como el nivel de adopción de tecnología, y las habilidades vocacionales o laborales, y de conocimiento global.

La primera conclusión del GTCI confirma la amplitud de la brecha entre los países líderes en talento y el resto del planeta. El talento en Inteligencia Artificial es escaso y está distribuido de forma desigual: más de la mitad de la población mundial en desarrollo carece de competencias digitales básicas. Para reducir esta distancia, los países se enfrentan a un gran desafío: adaptar la inteligencia artificial en todas las organizaciones pero, sobre todo, preparar a la población para que adquiera las habilidades y capacidades necesarias para afrontarlo.

En este contexto, España se encuentra a medio camino en la adopción de tecnología e Inteligencia Artificial. El país ocupa el puesto 14 de 132 en densidad de robots, pero el 54 en inversión en tecnología emergente, y el 47 en cuanto al uso de la tecnología. Por ciudades, el informe distingue a Madrid, (24) Barcelona (28) Bilbao (83) y Zaragoza (90), entre un total de 155. De las fortalezas y debilidades que analiza el GTCI, España destaca en la matriculación en educación superior, con el puesto 6 de 132; actitud ambiental;

volumen de innovación; o infraestructuras TIC.

En cambio, el estudio advierte de que España debe trabajar para mejorar la relación salario/productividad, retener e impulsar el desarrollo del propio trabajador; y la atracción de talento extranjero (83). Al tiempo que el pilar de inversión extranjera directa y transferencia de tecnología también tiene recorrido.

Pero los mayores suspensiones de España se refieren a las oportunidades directivas a mujeres (puesto 118 de

132), habilidades profesionales y técnicas, que empeoran respecto a 2018, o la relevancia del sistema educativo en la economía (78). La productividad por empleado (24) y la facilidad para encontrar trabajadores formados (37) tampoco obtienen mejores marcas.

Adecco hace una última apreciación al subrayar que “algunas de las variables penalizadas este año tienen que ver con el marco regulador del país”.



Vista de las instalaciones del Instituto de Máquina Herramienta

v.lopez@grupoxxi.com

LIBROS



Título: Introducción a la publicidad
Autor: Agustín Medina
Edita: Pirámide

Este libro no habla de la historia de la publicidad, sino de la publicidad contemporánea tal y como hoy la conocemos. Pretende llevar esta disciplina a todos aquellos que la desconocen, para lo que explica sus conceptos de forma clara y sencilla. De ese modo, ofrece a los lectores un conocimiento básico con el fin de que se pueda entender sin problemas un sector complejo.



Título: Internet seguro
Autor: José Ángel Fernández Fernández
Edita: Anaya

El autor de la obra, policía especializado en delincuencia informática y tecnológica, presenta información de gran utilidad para conocer todos y cada uno de los peligros a los que podemos enfrentarnos en el ciberespacio y en las redes sociales, así como aquellos causados por un inadecuado uso del smartphone y demás dispositivos. Asimismo, ofrece soluciones y recomendaciones.



Título: Ten peor coche que tu vecino
Autor: Luis Pita
Edita: LID

A través de sencillos pero eficaces consejos, este manual ofrece todas las claves que han servido al autor para disfrutar de una independencia de diez años. Gracias a ella, su autor se dedica en la actualidad al trabajo que le gusta: emprender proyectos que le apasionan o dedicar tiempo para su familia. Por ello, explica en este libro cómo hacerlo sin disponer de ahorros previos.



Título: El juego infinito
Autor: Simon Sinek
Edita: Empresa Activa

Hay dos tipos de juegos: finitos e infinitos. Y el juego de los negocios encaja en la definición misma de juego infinito. En este contexto, el presente título ayuda a saber qué tipo de juego estamos jugando, ya que muchos de los problemas con los que se enfrentan las organizaciones se producen porque sus líderes están jugando un juego infinito con una mentalidad finita.