

REVISTA DE PRENSA

Il Sole 24 Ore (Italia)

Los primeros en desempleo

Sigue aumentando el desempleo en España, donde ya se registran los niveles más elevados de la zona euro. Entre agosto y septiembre, más de 80.000 personas se han añadido a la lista del paro, según informa el ministerio de Trabajo, con un aumento del 2,2%. El total de parados asciende a 3.709.000. Los parámetros de cálculo del ministerio difieren de los utilizados por el Instituto de Estadística, que realiza su seguimiento a escala trimestral. (...) [EDITORIAL]

China Daily (China)

Madrid llora

Cuando el equipo de apoyo a la candidatura de Madrid 2016 volvió a España el pasado sábado, aún seguían en el aire algunas preguntas sobre qué fue lo que salió mal, junto con especulaciones sobre otro posible intento en 2020. La delegación de Madrid volvió de Copenhague con caras largas, habiendo perdido contra Río de Janeiro en la última ronda de votaciones del Comité Olímpico Internacional del pasado viernes (...). [EDITORIAL]

EL PERISCOPIO

Manuel Alcántara

**SALA DE ESPERA**

LA Providencia ha sido sustituida, no siempre ventajosamente, por el Fondo Monetario Internacional. Cada vez hay menos gente que diga eso de "Dios proveerá" y más que le haga caso al Ibex. Claro que también escasean las personas que vayan con impermeable a las procesiones donde se pide por las lluvias. La esperanza, entendida como préstamo que le rogamos al futuro, no atraviesa sus mejores momentos, ya que todos los vaticinios son lúgubres. Ahora nos cuentan que el nivel de riqueza anterior a la crisis no se podrá recuperar hasta el año 2014, cuando unos estemos criando malvas, que es sin duda un dificultoso cultivo si se está dentro de un tarrito de cenizas, por mucho sentido que tengan y por muy enamoradas que sigan estando.

El presente es una poderosa divinidad, según se dice, y a los españoles nos la han aplazado. El porvenir, que no tiene la menor idea de puntualidad, al me-

Un lustro en la sala de espera se nos puede hacer muy largo, sobre todo para los que no somos VIP

nos ha tenido la cortesía de anunciarnos un retraso. Está en camino, pero el paro y el tsunami inmobiliario van a demorar su llegada. Quien espera desespera. Mi muy amado Omar Kheyyam, poeta mayor, me convenció de despreocuparme por el mañana: "todos abandonaremos esta posada y nos pareceremos a los muertos de hace diecisiete mil años". Ese paisanaje en la muerte está claro, pero es sumamente desagradable que en la posada se coma tan mal y trágico que a muchas personas no les concedan acceso.

Un lustro en la sala de espera se nos puede hacer muy largo, sobre todo para los que no somos VIP. Dentro de cinco años no estaremos aquí ni para contarlo, ni para decepcionarnos con sus promesas. En mi caso particular no deseo ser testigo de ese bienestar. Allá ustedes. Les deseo que les vaya bien. Suerte para todos.

opinion@diariodenavarra.es

EN CLAVE DE HUMOR

Ramón

LA VENTANA

Germán Ulzurrun

**LAS PLUSMARCAS DEL OLIMPISMO**

MADRID nunca será sede de unos Juegos pero lo que nadie nos podrá arrebatarnos son las plusmarcas. Tiemblen en la Hélade que les descuajeringamos los iconos de Olimpia y el monte Olimpo. A ver. El reputado Dionisio, promotor del vino y el éxtasis, no es sino un aprendiz frente a chavales capaces de trasegar un puñado de anfetaminas, pasar la noche de botellón, contemplar la aurora con indiferencia y caer en brazos de Morfeo cuando el resto de los mortales vamos camino de la merienda. Si Apolo tenía la habilidad de conducir el carro solar, nuestros efebos son capaces de ponerse al volante y acabar viendo las estrellas y todo el zodiaco celestial a la vuelta de una curva. De Quirón, centauro docente, algunos universitarios lo único que han aprendido es a tirar coces con las que destrozaron retrovisores y mobiliario urbano. Pero no seamos negativos sino imaginativos. La 'geometría variable' de los acuerdos parlamentarios (hoy con tirios, mañana con troyanos) no la desentraña ni Euclides; precisa tal aritmética cambiante que Pitágoras debería reinventar las tablas de multiplicar. Cuando Thales de Mileto quiera demostrar que las líneas paralelas son algo más que un concepto tendría tan sólo que seguir las trayectorias de Rodríguez Zapatero y Rajoy. Porque el déficit en las cuentas del Estado no lo cuantifica ni Eratóstenes, que fue tan sagaz que determinó con dos sombras y una distancia corta el perímetro de la Tierra. Que en tanto nuestros pensionistas practican la austeridad espartana, la Banca del reino se da al goce epicúreo con cada prejubilación que ruborizaría a Hermes, dios del comercio, lo mismo que a Caco, patrón de los amigos de lo ajeno. Si el Tirano de Siracusa necesitase de inspiración le bastaría darse una vuelta por Berriozar y Villava para aprender cómo se empuña una vara de mando sin titubeos. De leyes draconianas sabemos un rato, que una cría con 15 años no puede comprar una cerveza y si obtener cuantas píldoras postcoitales le apetezcan.

Son, como ven, tantas y tantas las cosas hoy nos pasamos por el forro tan olímpicamente...

g.ulzurrun@diariodenavarra.es

Oportunidad para el capital humano

CUÁNTAS veces habremos oído, sobre todo en esta época de crisis, que es ahora cuando hay que cuidar más el capital humano. Recientemente F. J. García Sanz, vicepresidente de Volkswagen y presidente del consejo de Seat, decía en una entrevista que España está perdiendo competitividad porque no somos capaces de buscar fórmulas creativas que beneficien a los trabajadores sin aumentar los costes. De un tiempo a esta parte han surgido nuevos modelos de gestión de recursos humanos que favorecen la cooperación en vez de la confrontación entre empleador y empleado. La visión está clara: cuanto mayor sea la motivación de los trabajadores, mayor será su implicación y, por ende, su productividad. Ahora bien, ¿sabemos cómo están gestionando las empresas navarras su capital humano y si existe recorrido para su mejora?

El estudio *La Innovación en la Empresa: Políticas Avanzadas de Gestión de Recursos Humanos*, que acabamos de editar en el Centro para la Competitividad de Navarra/ Institución Futuro, pone el dedo en la llaga. Los resultados del informe sugieren que en las empresas navarras se halla muy extendida la administración del personal, pero en general faltan estrategias innovadoras de gestión del capital humano. Predominan las organizaciones fuertemente jerarquizadas para coordinar y gestionar los procesos y actividades. Existe una estructura interna muy piramidal y no se emplean demasiado prácticas de gestión avanzadas como grupos de mejora, equipos o rotación de operarios. El modelo de organización de la producción y el trabajo es muy convencional y crecientemente obsoleto, lo que hace que la industria navarra sea vulnerable a la competencia de las empresas que actúan en los países emergentes y que compiten con una orientación al coste.

Por todo ello, necesitamos poner en práctica sistemas de organización del trabajo y produc-

ción que otorguen más autonomía a los empleados, lo que permitirá aprovechar mejor sus conocimientos y habilidades. Debemos ser capaces de encontrar espacios de interés común entre directivos y trabajadores que beneficien a los empleados y hagan más sólido el proyecto empresarial sin aumentar los costes. Así, por ejemplo, la formación de los trabajadores aumenta su motivación y compromiso, y los hace más polivalentes y empleables en caso de dificultades. Además, la mejora del capital humano permite que se utilice con mayor eficacia la tecnología existente y que se incremente la productividad de las empresas y su competitividad.

Mi experiencia en el mundo de la empresa me ha enseñado que, en vez de intentar controlar a los colaboradores, es precisamente la autonomía lo que les aporta una mayor motivación e implicación con la compañía. El que trabajadores de tercer o cuarto nivel sean responsables de un proceso o unidad de negocio, como por ejemplo en el ámbito de ventas, de producción o de atención al cliente, consigue

que, mediante estos equipos multidisciplinares, se obtengan unos mejores resultados, con una mayor satisfacción de las personas. La comunicación transparente de la empresa con sus colaboradores es otro aspecto clave para conseguir su implicación. No se puede pretender motivar a los trabajadores si sólo se les informa de la marcha de la empresa cuando las cosas van mal, en vez de mantener una comunicación fluida en todo momento. Debemos fomentar un capital humano en nuestras empresas más formado y más comprometido con la marcha de nuestra organización. Y para ello hemos de ser capaces de gestionar de forma distinta nuestras empresas. Los directivos debemos comprometernos con el talento y las personas de nuestra organización, que son nuestro mejor activo. Especialmente en Navarra, donde se dan unas condiciones más favorables gracias al nivel de formación de las personas y su implicación con el mundo empresarial. Así conseguiremos que la crisis se convierta en una oportunidad para mejorar la competitividad de nuestras organizaciones.

Javier Ibilcieta



Javier Ibilcieta Ibilcieta es miembro del Comité Ejecutivo de Institución Futuro