

Éxito profesional y juventud

El esfuerzo individual, factor clave para adquirir altos niveles de competencia en la empresa

El talento no se tiene, se gana

N. ESCUR / S. QUADRADO
Barcelona

En tiempos de recesión y austeridad, regresa la idea de que con mucho esfuerzo y voluntad es posible alcanzar el éxito en cualquier campo. Siete ejecutivos que todavía no han cruzado la frontera de los 40 años han sido los ganadores de la segunda edición del premio SyC Jóvenes Directivos con Talento, en cuyo jurado han formado parte socios y consultores de Seeliger y Conde además de los galardonados en la primera edición. Ellos representan esa excelencia profesional que se consigue con motivación, muchas horas, un buen equipo y método de trabajo y, en algunos casos, el mentor adecuado. Equilibrio y flexibilidad, competencia técnica y capacidad emocional. Binomios estos que no paran de repetir como la receta mágica para tener éxito o no sucumbir a él.

En el tejado de la Pedrera posan para *La Vanguardia* Marta Barrera, Raúl Rodríguez, Oscar Puig, Marc Grau, Romain Aymeric e Iñigo Guerra. Falta Sergi García, que está entre Berlín y Londres: "Ante todo -cuenta por e-mail- hay que ser una persona honrada, íntegra, responsable y saber transmitir pasión a tu equipo. El talento no depende de la edad". Los siete ocupan una posición funcional directiva en empresas de relevancia y tras una trayectoria estable han demostrado tener valores bien definidos.

Oscar Puig: ¿Que por qué crece la desconfianza de los jóvenes hacia las instituciones, la política...? Salvando todas las distancias, ocurre en la política como en la empresa: el error es perder

de vista las necesidades del cliente y centrarse demasiado en el discurso de puertas adentro.

Romain Aymeric: En España falta cercanía por parte de los líderes, y eso sería válido en la política y en la empresa. Muchos políticos carecen de visión estratégica sobre el futuro y se centran demasiado en el corto plazo. Sin discursos más ilusionadores y sin escuchar a las personas, la desafección crece.

Iñigo Guerra: Estamos en una época donde la cultura del esfuerzo se ha perdido. No busquemos los males de la juventud fuera de ella, o en la lejanía de la política. Las culpas son compartidas.

Maite Barrera: Tenaces, sí, pero reconozcamos que los aquí presentes algo privilegiados sí somos... Es básico que alguien en tu carrera profesional confíe en ti para que luego puedas volar solo. También influye el factor suerte..., aunque siempre digo que pasa la suerte y se pega al sudor. Si vas a países nórdicos ves que a las pymes se les dan proyectos grandes, aquí es muy difícil. Además, en este país las universidades están llenas de gente con talento que a veces se va por aburrimiento. En las universidades americanas son los profesores los que ofrecen los proyectos.

I.G. Es cierto que rige la meritocracia. La suerte siempre influye aunque hay que buscarla.

Marc Grau: Existe un grave problema de base, educacional. Los universitarios no están formados para trabajar en empresas. Se necesita algo más que una visión técnica y formativa para tener éxito. Se precisan competencias personales. Seguro que los que estamos en torno a esta mesa hemos ido a buscar fuera lo que no hemos encontrado aquí. Hemos tenido esa inquietud.



1. MARC GRAU

Barcelona, 1974

GRUPO CELSA

Director corporativo Supply Chain del Grupo Celsa

■ Ingeniero de Caminos por la UPC y PDD por el Iese. Comienza como consultor en una empresa de ingeniería civil y en 1999 se incorpora a Celsa. Es director corporativo de Supply Chain desde los 31 años. Soltero y sin hijos. Premio SyC: Área Operaciones

2. RAÚL RODRÍGUEZ

Barcelona, 1975

BANC SABADELL

Director de BS Capital en Banc Sabadell

■ Licenciado en Económicas por la UPF y MBA por Iese, además MBA de Intercambio en la MIT-SLOAN School of

Management de Boston. Empieza en KPMG, pasa a Lehman Brothers (Londres) y hoy en Banc Sabadell. Casado, dos hijos. Premio SyC: Área Financiera.

3. MAITE BARRERA

Girona, 1974

BLUECAP

Socia fundadora de esta consultora financiera

■ Licenciada y MBA por Esade y la Anderson School of Business (UCLA) además de Derecho por la UNED. Ha trabajado en Alpha Corporate, BBVA y Oliver Wyman. Casada, dos hijos. Premio SyC: Área Dirección General

4. ROMAIN AYMERIC

Cannes, 1973

BARCELÓ WORLDWIDE RETAIL STORE

Director general

■ MBA Institut Supérieur de Marketing du Luxe, Marketing y Management, European Business School (París). Comenzó en Longchamp, SA. Ha trabajado en Longchamp, Eastpak, VF Corporation, entre otras. Casado, dos hijos. Premio SyC: Área Comercial.

5. ÒSCAR PUIG

Barcelona, 1970

CATALUNYA CAIXA

Director de marketing, innovación y banca electrónica

■ Licenciado en Derecho y Económicas, en Marketing por la UB. Comienza en Nestlé, pasa a Panrico y después a Zurich. Casado, tres hijos. Premio SyC: Área Marketing.

6. IÑIGO GUERRA

Madrid, 1973

BANKINTER

Secretario general del consejo administración ■ Licenciado en Derecho y Ciencias Empresariales por Icade y PLD por Harvard Business School. Abogado del Estado. Tres años abogado de Estado y uno, director de servicios jurídicos del ICO. Cuatro hijos. Premio SyC: Área jurídica

7. SERGIO GARCÍA

Barcelona, 1971

(ausente en la foto)

SONY EUROPE

Vicepresidente de recursos humanos ■ Ingeniero industrial, UPC y máster en RR.HH. por Esade. PDD por Iese y Executive Master en RR.HH. en NY. Comenzó en KAO Corporation

Una formación abierta al mundo

Luis Conde

Los jóvenes directivos de hoy gozan de, como mínimo, tres ventajas competitivas.

La primera es el nivel de formación. Hoy es impensable que un directivo de 35 años, más allá de sus estudios universitarios, no domine el inglés y no tenga un MBA o unos estudios de posgrado. La segunda es que han nacido en

L. CONDE, presidente de Seeliger y Conde

una época en la que la globalización es un hecho. El mercado de actuación ya no es su país de origen sino el mundo entero. Hace veinte años sólo veíamos oportunidades en Latinoamérica y en algunos países europeos. Hoy el futuro está además en China y dentro de unos años en África.

China hace 12 años tenía un volumen de transacciones comerciales sólo con Latinoamérica de 19.000 millones de dólares, hoy son 168.000 millones de dólares. China hoy tiene casi 500.000 millones de dólares para invertir y

va a desembarcar en Europa. Ya ha empezado. Lee Shufu compró el año pasado la Volvo y la fábrica de taxis de Londres. En Alemania ya han adquirido más de 50 compañías. En Francia, Italia y recientemente en España ya están actuando. En el mundo hay 800 millones de turistas y se espera que la cifra llegue a los 1.500 en 2015. España es el segundo país receptor de turistas del mundo. Ya son 60 millones los turistas chinos y este año llegarán a 100 millones. Muchos visitarán nuestro país.

Todo esto son oportunidades para los jóvenes que tienen que estar atentos a la globalización y a todo este tipo de inversiones porque algún día se encontrarán frente a ellas.

La tercera ventaja competitiva es el manejo de las nuevas tecnologías. Los jóvenes directivos deberán ser trilingües: english, spanish and computing. Manuel Castells, el gurú de las TIC, ya dice que internet es el tejido de nuestras vidas en este momento. No es futuro, es presente.

Internet es un medio para to-

do, que interactúa con el conjunto de la sociedad. Los directivos jóvenes saben sobradamente que hay millones de páginas web corporativas que cuentan las bonanzas de otros tantos productos. Pero también saben que estas ya no son suficientes para conquistar a los nuevos consumidores. El 76% de ellos no cree que las empresas en sus campañas de comunicación y publicidad, sino que cada vez "la gente cree más en la gente". Gestionar estas tecnologías está en manos de los jóvenes.

Los jóvenes de hoy tienen, pues, muchas más oportunidades que los de antaño. Sólo tienen que formarse y abrirse al mundo.



MANÉ ESPINOSA

desde pequeño el valor de la competitividad y el empuje. Pero, ojo, existe el riesgo de crear sociedades demasiado individualistas.

R.A. Mis padres consideraron que debía formarme en Francia, donde la educación era mejor, y me enviaron allí a estudiar. Eso me abrió nuevas perspectivas, pero he vuelto a Barcelona porque es la ciudad de España con más oportunidades y donde la calidad de vida es más alta. Por determinadas políticas nos estamos privando de muchas cosas y perdiendo terreno económico.

I.G. Todos tenemos una responsabilidad social por el tiempo en que nos hemos dejado arrastrar y nos hemos sumado a la fiesta. Es cierto que debemos exigir rendición de cuentas pero en todos los ámbitos, civiles y políticos. La sociedad civil tiene mucho campo de actuación, y los jó-

venes no pueden quedarse quietos esperando la subvención. ¡A arremangarse!

Ó.P. Creo que nos equivocaremos si todas las políticas para jóvenes se centran en qué derechos se blindan y cuáles no. Lo importante es generar oportunidades. La política de subvención puede ser buena sólo en determinados momentos y para determinados colectivos.

[Los participantes del debate son invitados a responder a la siguiente pregunta: ¿De quién prescindirían si tuvieran que hacer un ERE en su empresa?]

Raúl Rodríguez: Si tuviera que escoger, salvaría al que siempre está ahí en los momentos en que más se necesita. Independientemente de la edad.

I.G. Una mayoría de empresas prescinden de las personas atendiendo al criterio de coste. La ten-

dencia es creer que la persona joven te hará el mismo trabajo por menos salario. Pero es un error descapitalizar la empresa de trabajadores que superen los 50 años. Eso, al final, lo pagas. Hay que conseguir una combinación entre empuje y experiencia.

Ó.P. Los mejores son los que tiran del carro, y de estos no hay tantos en las grandes empresas.

R.R. Un buen directivo debe ofrecer retos a las personas con las que trabaja pero ayudándoles en esos retos. El trabajador debe sentirse parte del proyecto, sea hombre o mujer, y tenga la edad que tenga.

M.B. Tenemos que empezar a cambiar algunas rémoras en la cultura de empresa. Para empezar, no es más productivo quien más calienta la silla. ¡Ah! Y la conciliación es posible sin renunciar a la vida familiar. Yo doy la cena

y baño a mis hijos aunque después de cenar me ponga a trabajar. Podría pensarse que lo he tenido más difícil porque soy mujer, y eso no ha sido así. En mi empresa estamos hombres y mujeres a un 50%, pero no es fruto de las odiosas cuotas femeninas, sino del potencial de cada uno.

I.G. Yo soy superfeminista. Asumo que arrastramos un error cultural importante. No creo en las cuotas porque es como decirle a las mujeres que no pueden llegar solas, que necesitan ayuda. Hay que crear las condiciones óptimas para no llegar a eso.

M.G. Estamos tratando el problema en la cúspide de la pirámide y no desde la base, que es donde está. Empecemos por la escuela, con la coeducación.●



¿CONSIDERA QUE EL TALENTO ES INNATO O SE TRABAJA?
www.lavanguardia.es/encuestas

R.A. Tendrían que plantearse reformas en el sistema educativo.

Ó.P. Pues yo creo que falta capacidad emprendedora, de asumir riesgos y jugártela. Los valores se construyen en casa, está claro. Nuestros padres nos inculcaron el valor de la seguridad empresarial y algunos han creído entender que esto significa que te jubiles en la misma empresa donde has trabajado durante cuarenta años pero ¡eso puede ser una condena! No es malo ir cambiando de empresa, aunque cuesta mucho encontrar a jóvenes que quieran hacerlo.

I.G. Estoy de acuerdo en arriesgar. Lo que más te recomiendan ahora es "no te metas en un nuevo negocio, que te vas a pillar los dedos...". ¿Sabéis que en chino la palabra *crisis* significa oportunidad? Debemos tener conciencia de la complejidad del momento económico que vivimos y responsabilizarnos. Si lo global va mal, tarde o temprano a ti también te irá mal.

M.B. Las crisis son un nido de oportunidades. Requieren empuje y capital intelectual. Pero hay miedo porque aquí el fracaso empresarial está muy mal visto.

M.G. En España llevamos un apreciable retraso en el acceso a nuevas tecnologías. Por ejemplo, en Colombia, el acceso a la red es de 50 megas en grandes ciudades. ¿Qué queremos ser: Niza, Milán? Volvemos al principio: faltan ofertas políticas claras. Hace falta, además, una movilización de la sociedad civil, que reclame instrumentos necesarios para progresar. No podemos seguir con el cuento del *català empenyat*. (...) Los jóvenes deberían implicarse más en movimientos asociativos: falla la solidaridad. Es bueno que se inculque a un niño

Promoción válida hasta el 28 de Noviembre de 2010 www.toysrus.es

Toysrus®

ESTE FIN DE SEMANA

30%

en todos los juguetes

Por una compra mínima de 120€.
Excepto en Babies R Us, videojuegos, consolas y tarjetas regalo.
Promoción válida sólo en las tiendas de Barcelona.

*En un cupón regalo válido para tu próxima compra del 24/12/2010 hasta el 15/01/2011. Excepto en videojuegos, consolas, pañales y tarjeta regalo.

BARCELONA

Badalona
P. Cial. "Montfigala"
Tel.: 93 445 31 12

Sant Boi de Llobregat
Pol. Industrial Las Salinas
Tel.: 93 630 88 86

Sant Quirze del Vallès
Autopista C-58, Salida Sant
Quirze del Vallès
Tel.: 93 721 47 75

Barcelona
C. Cial. "Diagonal Mar"
Avda. Diagonal, 3
Tel.: 93 356 23 04