



La experiencia de los jóvenes emprendedores

“Tenemos potencial para salir de la crisis”

Una nueva generación de directivos reflexiona sobre los desafíos de las empresas en Catalunya

M. GUTIÉRREZ / S. QUADRADO
Barcelona

España puede consolidar su posición como una de las principales potencias europeas porque tiene capacidad y personas preparadas para salir de la crisis económica. Este es uno de los mensajes de optimismo de una nueva generación de directivos que se han incorporado a los centros de mando de importantes empresas de Catalunya. Ricardo Gutiérrez, Jordi Borrell, Jordi Fainé, Xavier Ros, Jordi Campalans, Sergi Balcells e Ignacio Redondo, todos menores de 40 años y con una trayectoria profesional destacada dentro del mundo de la empresa, son los siete ganadores de la primera edición del premio SyC Jóvenes Directivos con Talento, que concede la consultora Seeliger y Conde. Reunidos por *La Vanguardia*, estos “futuros líderes” describen un estilo propio de mando y reflexionan sobre la formación de los jóvenes, sus expectativas y capacidad de trabajo. Los premios se dieron a conocer ayer en Barcelona.

XAVIER ROS. Hoy en día el área de recursos humanos debería considerarse como un *partner* estratégico de la compañía. Porque la mejor estrategia no te sirve de nada si no tienes las personas adecuadas. Y más en esta época donde son tan importantes las estrategias y adaptarse al mercado.

SERGI BALLELL. Muchas com-

pañías han entendido que esta es la clave, que los recursos humanos son la parte más importante de la empresa. Para conseguir resultados, para salir de una crisis, para ser ambicioso, lo más importante que tiene una empresa son las personas que hay dentro. Y si tú no tienes las personas correctas o no están motivadas, aunque poseas el mejor producto del mundo es muy difícil que consigas triunfar. En cuanto a los despidos de los últimos tiempos, con

FORMACIÓN DE LOS JÓVENES
“Las personas jóvenes en España están más preparadas que en otros países”

OTRO MODELO
“Nuestra generación es más colaborativa y no cree en el ‘orden y mando’”

la situación económica en la que estamos es necesario llegar a este nivel de concentración, lo vemos con las cajas o en el sector de la alimentación. Si no se llega a este nivel de concentración en vez de hablar de desvincular a una serie de personas hablaríamos de cerrar empresas. Y tienes que buscar esta unión. En esto los recursos humanos son una parte clave.

X.R. El gran problema de recursos humanos es que nuestras de-

cisiones no se ven a corto plazo. Invertir en la formación de las personas, en motivarlas, aquí el cálculo no es tan directo y más difícil de cuantificar.

JORDI BORRELL. Quizás se ha ido un poco a saco, y es cierto que hemos tenido un entorno de crecimiento. Este ejercicio que se ha tenido que hacer en muchas empresas ha sido complicado porque llevábamos mucha velocidad, por lo que ha sido más dramático. A nivel de comité de dirección, una de las cosas que nos han preocupado más para afrontar estos cambios ha sido tomar decisiones rápidas, dolorosas a veces pero rápidas. Es importante que los comités de dirección tomen decisiones.

S.B. Las empresas también deberíamos entonar el mea culpa porque durante los años de bonanza no nos hemos preparado para pensar que todo esto podía cambiar. Hemos pensado que los años de bonanza no se acabarían nunca y cuando se ha producido el frenazo hemos pensado: “¿y esto va en serio?”. Quizás se ha tardado demasiado en tomar las decisiones. La velocidad de reacción no ha sido correcta. Ahora al menos se están tomando decisiones, seguramente un año tarde, pero se están tomando.

JORDI FAINÉ. La decisión de echar a gente nunca es agradable y cuando se toma es porque no hay otra forma de asegurar la viabilidad de la compañía. No he visto a nadie que disfrute echando a gente y cerrando fábricas. Sí que creo que para que una compañía



Ricardo Gutiérrez
37 años

► Premio a la dirección de operaciones. Es ingeniero superior industrial y PDD por Iese. Trabaja desde hace dos años como director de operaciones de Bacardí para España y Portugal. Antes, formó parte de compañías de distintos sectores, como el alimentario, químico o farmacéutico.

Jordi Borrell
38 años

► Premio a la dirección financiera. Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por Etsade y MBA en la misma escuela. Ha cursado un programa de Mercados Financieros en la London School of Economics. Es director financiero corporativo de Tradebe Medioambiente.

Jordi Fainé
36 años

► Premio a la dirección general. Licenciado en Economía por la Universitat de Barcelona y MBA por Iese. De 1999 al 2004 trabajó como consultor estratégico en Europraxis. De ahí pasó a director general del holding Inversiones Hemisferio, además de formar parte de Vueling.



LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA Y EUROPA

Universitarios

El curso 2007-2008 hubo en España **1.389.394** estudiantes de primer y segundo ciclo

77

España cuenta con **77 universidades**, 50 públicas y 27 privadas

31%

El 31% de los estudiantes europeos planea **estudiar algún tiempo fuera de su país**, aunque el 38% ve el idioma como una barrera



0,08%

Es el porcentaje del PIB que España destina a **becas al estudio**



PEDRO MADUENO

Xavier Ros
38 años

► Premio a la dirección de recursos humanos. Se formó como ingeniero industrial y cursó un Executive MBA en Esade. Inició su trayectoria profesional en Audi Alemania en el área de operaciones y en 1999 regresó a España para incorporarse a Seat, donde lidera la dirección estratégica y de desarrollo de recursos humanos.

Jordi Campalans
38 años

► Premio a la dirección de marketing. Estudió Business Administration en Iese. Comenzó su carrera en Gas Natural, tras lo que se incorporó al área de marketing de Nutrexpa. Aquí trabajó como brand manager de Nocilla durante cuatro años y en el 2006 asumió la dirección de marketing de la unidad de alimentos.

Sergi Ballell
36 años

► Premio a la dirección comercial. Se licenció en Administración y Dirección de Empresas, además de contar con un MBA, y comenzó a trabajar en el Grupo Danone como comercial del negocio de galletas LU. En el 2005 ascendió a director nacional de ventas. Actualmente es director de negocio de Foodservice en Kraft.

Ignacio Redondo
33 años

► Premio a la secretaría de comité ejecutivo. En 1999 acabó sus estudios de Derecho en la Universidad San Pablo CEU y siguió con un Senior Executive Program en Esade. Tras ello, trabajó como abogado del Estado, aunque ahora se encarga de la secretaría general de la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones.

funcione bien se necesitan dos cosas: seleccionar a la persona adecuada para el lugar adecuado y darle confianza. Nosotros estamos aquí porque alguien confió en nosotros.

RICARDO GUTIÉRREZ. Sí, porque el talento no es escaso. Lo que sí es escaso es el talento de reconocer en los otros sus capacidades para hacer cosas bien. Nosotros probablemente hemos tenido suerte de encontrarnos con gente alrededor de la que hemos aprendido, pero sobre todo gente que en un determinado momento nos ayudó a reconocer el talento que tenemos y también nuestras carencias.

S.B. Pero el talento por sí solo no lo es todo. Si no hay un esfuer-

zo, un compromiso y una entrega detrás, no hay nada. Además, se tiende a pensar que sólo se puede reconocer el talento en personas jóvenes, y no es cierto. Lo más habitual en una compañía es tener el talento en personas senior. En mi caso yo soy jefe de la persona que fue mi jefe. Y os aseguro que es la persona de la que más he aprendido en mi vida.

J.B. Lo más importante es el respeto. Si muestras respeto a tu colaborador, lo demás viene rodado, excepto si es un caso muy complicado. El equipo es fundamental.

J.F. Además la forma de mandar ha cambiado, no creo que ninguno de los que estamos aquí piense que manda. Lo que se ha-

ce es liderar, convencer. El orden y mando está obsoleto.

J.F. Quizás es lo que hemos aportado las nuevas generaciones de directivos. Un nuevo estilo de mando, más colaborativo, comunicativo.

IGNACIO REDONDO. Aunque realmente es complicado. A veces implícitamente tú sabes que hay otra persona que piensa "pero este niño qué me está contando". Es cierto que la relación inicial es peor si eres un jefe joven que uno mayor, aunque al final te acabas ganando a la gente. Es un handicap inicial, te hace liderar de otra manera.

S.B. Parte de nuestra responsabilidad actual es hacer entender que, es verdad, estamos en una si-

tuación complicada, pero tenemos los cimientos para salir de ella. Muchas compañías están todavía hablando de la crisis, y si no se abandona este discurso pesimista no se saldrá tan rápido de ello. El año 2010 no es para flagelarnos constantemente con la situación, porque es autodestructivo. Hay que inspirar optimismo y confianza.

J.B. Es nuestra responsabilidad trabajar con firmeza y decisión. Con el tema de la internacionalización, las empresas españolas nos tenemos que quitar el complejo, lo podemos hacer tan bien como cualquier país de Europa.

JORDI CAMPALANS. Hay que ser realista pero también hay que continuar siendo soñador.

J.F. Las personas jóvenes en España, y en Catalunya en concreto, están mucho más preparadas que en otros países, sin duda. Fuera tendrán más ayudas públicas o infraestructuras, pero gente mejor preparada que en nuestro entorno creo que no la hay, aunque desgraciadamente a veces no tienen oportunidades.

S.B. Yo sólo veo un aspecto por mejorar, que es la movilidad. El talento joven tiene miedo a moverse, a coger la maleta e irse a trabajar unos años a otro país. Mucha gente se forma bien, pero quiere tener el trabajo al lado de casa.

I.R. Pero es que además hay personas muy preparadas que no se quieren mover de su ciudad.

J.F. Insisto, creo que no es verdad. No creo que haya más franceses o italianos que quieren trabajar fuera de su ciudad. La gente joven, si le das los medios, el capital está detrás y tienen proyecto, es capaz de tirar una compañía adelante y Catalunya de asumirlo.

J.C. Es cierto que se ha mejorado, pero aún queda mucho que hacer en el conocimiento de idiomas. Es totalmente mejorable y las empresas ganarían impulso. Aquí no hemos progresado como en el nivel de formación.

J.F. De todas maneras, si hemos pasado del suspenso al aprobado, sin decir que es suficiente, tampoco creo que tengamos que tirarnos piedras. Prefiero que estemos en subida que no arriba y bajando.

J.B. Lo que es una lástima es que entre los premiados no haya mujeres, porque sería un reflejo de cómo la sociedad enfoca el tema de la igualdad. Nosotros no podemos conciliar nuestra vida. Es muy difícil conciliar nuestra vida familiar y profesional con los niveles de responsabilidad que tenemos y lo mismo nos pasaría si fuéramos mujeres. Pero lamentablemente la sociedad está estructurada de una manera en la que se ve menos grave que la mujer se encargue de unas determinadas tareas.

X.R. Sin embargo hay esperanza porque parte de nuestras mujeres trabajan, esto ya es un primer paso. Y hay más mujeres en las universidades que hombres.●