

COLOQUIOS FORO EUROPEO-DIARIO DE NAVARRA



Desde la izquierda: Pablo Urdiroz, José Ramón Lacosta, Mariano Luengo, Amaya Flamarique, José Ignacio Roldán, Marcos Urarte, Yolanda Torres, Javier Morrás, Juan Goñi y Pedro San Agustín./EDUARDO BUXENS.

ASISTENTES

Marcos Urarte Alonso. Presidente del Grupo Pharos
José I. Roldán San Juan. Director de Comunicación de Diario de Navarra
Pedro San Agustín Dencausa. Director de RR HH de Obenasa
Mariano Luengo Esteban. Director de Recursos Humanos de El Corte Inglés Pamplona
Pablo Urdiroz Torrent. Director de Recursos Humanos de Azkoyen
Juan Goñi Iturralde. Director de Recursos Humanos de Cifra
Yolanda Torres Lusarreta. Directora de Recursos Humanos de MTorres.
José Ramón Lacosta. Presidente de Foro Europeo
Javier Morrás Iturmendi. Director de Recursos Humanos de Trelleborj
Javier Mata Rodríguez. Director de RR HH de la Univ. de Navarra
Amaya Flamarique Palacios. Responsable de Programas de Postgrado de Foro Europeo

en las entrevistas, los candidatos jóvenes a un puesto de trabajo, casi lo primero que preguntan es el horario. Antes buscábamos seguridad en el trabajo, pero ellos han vivido un mundo seguro y debemos tener en cuenta que la mentalidad es otra. Conviven hoy tres generaciones en las empresas: la del *seiscientos*, la de *Verano Azul* y la de la *Play Station* y, por tanto, ante la nueva realidad, Urarte aboga por aprender desde los departamentos de RRHH a seducir a la gente y a los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, de la misma forma que "resulta necesario en la empresa incorporar todo lo que significa creatividad de la emigración" y no permitirse "el lujo de que las mujeres, más preparadas que el hombre, abandonen la empresa". "A más contento el empleado, rinde más, es más leal y más leales serán los clientes y más dinero ganará la empresa" afirma. Se trata, en definitiva, de aportar conductas estimulantes y positivas que apenas tienen coste pero generan altos beneficios. ¿Usted recomendaría a un amigo que venga a trabajar a su empresa?, preguntó. "Si tenemos un producto extraordinario de venta al exterior, deberíamos tenerlo hacia adentro para decirle al empleado que merece la pena venir a esta empresa", respondió Javier Morrás, director de Recursos Humanos de Trelleborj, "pero la gente no se va de las empresas, se va de sus jefes", agregó Uriarte apelando a fórmulas de relaciones humanas motivadoras.

Seducir y motivar retiene el talento y aporta beneficios

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL ¿Cómo la empresa debe ser atractiva para atraer a la gente y para no perder el capital de su propio talento? Ya no es tanto cuestión de dinero sino de relación humana y de gestión de la inteligencia emocional, indica el experto Marcos Urarte

G. ASENJO
PAMPLONA

Nunca ha ocurrido lo que está ocurriendo: ha nacido una disputa empresarial en España y en el mundo por empleados y profesionales cualificados, existe una necesidad de que no escapen y la FP y la universidad no producen los perfiles de talentos y especialistas que reclaman las compañías. Aparece un cambio dramático en la pirámide poblacional y resulta necesario retener en el mundo laboral a empleados que desean re-

tirarse. Llega nueva población a España, pero se detecta cada vez más el traslado de técnicos y profesionales españoles al extranjero y, a la vez, se detecta entre los empleados altamente capacitados un absentismo físico y emocional por ausencia de un clima laboral adecuado. A su vez, los jóvenes más preparados empiezan a imponer sus condiciones a quienes desean contratarlos: más calidad de vida y tiempo libre antes que salario.

Éste fue el diagnóstico al que llegaron Marcos Urarte Alonso y un

grupo de responsables de RRHH en la comida coloquio organizada por Foro Europeo y Diario de Navarra el pasado jueves dentro del ciclo Directivos del siglo XXI, encuentros para la innovación y el desarrollo del liderazgo.

¿Cómo conseguir la atracción y retención de talentos para nuestras empresas?, ¿cómo evitar la desmotivación de los buenos empleados en las compañías? Fueron algunas de las cuestiones a debate. El ponente, Marcos Urarte Alonso, Director General de Smart Planet, productora del programa "Redes" de TVE, es Presidente del Grupo Pharos, una de las empresas consultoras de referencia en el ámbito hispano. Ingeniero industrial, miembro del Club de Roma y del Instituto Elcano, *coach* destacado del *Top Ten Management Spain*, consultor y miembro de diversos Consejos de Administración, recordó que, además del pro-

blema empresarial de pérdida de capital con la marcha de profesionales hacia la competencia, "cuando una persona presenta la renuncia en la empresa es que hace tiempo que se ha ido". "Existe el absentismo de la silla vacía, cuando el cuerpo del empleado se queda en la empresa pero el cerebro se ha ido, cuando baja su compromiso con la empresa. Es decir, cuando la empresa infrutiliza el potencial humano de sus gente, es por tanto cuando resulta necesario gestionar bien el talento". Urarte alerta del riesgo de desmotivación de los empleados cuando una empresa incorpora nuevo personal, porque, "en muchas ocasiones, el talento necesario no está fuera, reside en la propia empresa, pero debe ser promocionado".

Desde su experiencia al frente de especialistas en la contratación de personal, recuerda que "hoy,

La lección del susurrador de caballos

Consultor estratégico y de organización de empresas, Marcos Urarte, además de productor del programa *Redes* que conduce Eduardo Punset, advierte que la inteligencia emocional es un valor en el buen funcionamiento y rendimiento de las compañías.

Antes apenas se valoraba la inteligencia emocional y ahora está de moda. ¿Por qué?

Antes la empresa valoraba las aptitudes como el nivel de conocimientos y destrezas, y no se valoraban las actitudes con "ce". O sea, lo que tú sabes hacer y lo que tú quieres hacer, tu manera de re-

lacionarte contigo mismo y, sobre todo, la forma de relacionarte con otros para potenciar al individuo personal y profesionalmente.

Entre las prácticas y ejercicios que funcionan con directivos destaca usted la del susurrador de caballos. ¿En qué consiste?

Las técnicas que se aplican a la doma de caballos son equiparables a la gestión de las personas. Ante el método del sometimiento mediante el castigo se copia el método de los indios acercándose a los caballos, hablándoles y tocándoles sin castigos. Los directivos, algunos con miedo al caballo, ven

que se deja montar con una fidelidad grande. Son técnicas que empleamos para hacer reflexionar a los directivos. Se consigue mucho más mediante el susurro y la comunicación que con el castigo.

Produce *Redes*. ¿Por qué se ha convertido en programa de culto?

Eduardo Punset tiene muchas cualidades. Es apasionado por lo que hace y tiene voluntad de comunicar y convertir lo complicado en asequible y de forma amena. Tiene una frase: a una bacteria hay que darle un argumento. O sea, que cualquier tema puede ser divertido.



Marcos Urarte, ponente en Foro Europeo./EDUARDO BUXENS