



Justino Sevillano, Alejandro Bueso-Inchausti, Fermín Olabe, Patricia López, Javier Hervás, Gabriel Zabala, Javier Alarcia y Jesús Urriza. DN

Jornada sobre calefacción radiante y suelos de madera

DN Pamplona

La Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) acogió recientemente la jornada 'suelo radiante y de madera: una combinación idónea y eficiente', un evento que organizaron la Asociación de Empresarios de la Madera de Navarra (ADEMAN), la Unión Empresarial de la Madera y el Mueble de España (UNEMADERA), la Asociación Navarra de Instaladores de Parquet (ANIP), la Federación Española de Pavimentos de Madera (FEPM) y la propia CEN, y que reunió a más de ochenta empresas del sector de la madera. Durante el encuentro, el presidente de FEPM, Justino Sevillano, expuso la necesidad de acabar con los prejuicios hacia el uso de la madera con ese tipo de calefacción.

a un modelo completamente diferente a lo que he vivido? Son organizaciones en las que conviven cuatro generaciones de personas. Hasta la fecha solo había coincidido dos o, a lo sumo, tres. Es necesario hacer convivir intereses profesionales y vitales muy dispares.

¿Cómo lograrlo?

No se trata tanto de que los jóvenes no tengan los conocimientos que precisan las empresas, sino que no se está dando el diálogo suficiente. Estas situaciones no se dan en las empresas nativas de la era digital, sino en aquellas que afrontan esa transformación del viejo modelo al nuevo. Hay que cambiar la organización, la relación con estos nuevos empleados, la valoración del trabajo por proyectos y de las personas...

¿Qué buscan los jóvenes?

No piensan en vivir para trabajar, sino en trabajar para vivir. No dudan en romper con valentía las relaciones laborales si se sienten encorsetados. En algunos casos, esas rupturas se hacen con demasiada facilidad y falta de madurez.

¿Promiscuidad laboral?

Los jóvenes tienen que ser conscientes que hay que ceder espacios personales y de ocio en momentos puntuales para sacar un proyecto adelante. Pero las empresas tienen que ser igualmente flexibles para permitirles que, en otras ocasiones, puedan irse de vacaciones repentinamente, quieran romper temporalmente el vínculo laboral o necesiten un espacio para mejorar su formación.

¿Cómo encaja la filosofía de 'trabajar para vivir' con esa capacidad de ceder espacios personales?

Lo que se va a mostrar en la jornada es precisamente ejemplos de jóvenes que han triunfado y que viven precisamente de esa forma. La clave es que esas cesiones no tienen que ser permanentes por ninguna de las dos partes.

¿Qué deben hacer las empresas?

Uno de nuestros grandes retos es que las empresas, gracias a este congreso, se den cuenta de que el protagonismo lo deben tener los jóvenes. Los directivos que vengán a las sesiones de trabajo tendrán que escucharles y entenderles. Si lo hacen, podrán hacer los cambios necesarios para atraer este tipo de profesional que, a día de hoy, mira hacia empresas fuera de España. El joven con talento huye de las empresas tradicionales y con carácter paternalista.

“La generación Z ya no aspira a tener un empleo de por vida”

DN Pamplona

¿Es aplicable el modelo laboral flexible que piden los jóvenes con talento a una empresa industrial que está muy condicionada por plazos de entrega y producciones programadas a largo plazo?

Depende de los puestos de trabajo y del grado de robotización. La carrera de la automatización de las producciones va a permitir la aparición creciente de puestos de trabajo compatibles con este nuevo modelo.

¿Lo cree posible?

La rigidez de un contrato con un sueldo fijo y unas responsabilidades acotadas no encaja con el nuevo modelo de la economía digital. Es necesario hacer un esfuerzo por el diálogo y la comprensión mutua.

¿No existe ya ese modelo a través de figuras como las del autónomo o los TRADE?

En algunos casos el autónomo TRADE puede encajar, pero no tiene que ser necesariamente así. La idea es definir un proyecto con unos objetivos y pactar unas condiciones de trabajo.

¿Sigue sonando a autónomo.

Los contratos de trabajo clásicos se están abriendo a nuevas cláusulas de productividad y de proyección profesional. Los jóvenes deben asumir el compromiso de sacar el proyecto adelante, pero exigen un entorno en el que se encuentren a gusto, tanto en lo personal como profesional.

¿Pero es un nuevo modelo o simplemente una etapa vital propia de la juventud?

Tal vez, pero hay que tenerlo en cuenta. Hace veinte años los jóvenes aspiraban a un trabajo estable, mientras que ahora ya no es así. Eso, si llega, ya llegará.

¿No exigen estabilidad porque no la quieren o porque no se la ofrecen?

Habrà de todo. Pero hay un volumen creciente de jóvenes menores de 30 años, a los que va dirigido este congreso, que ni se plantean un trabajo estable para toda la vida. Otros lo tienen metido en el ADN y es verdad que siguen buscando un contrato fijo. La cuestión es si habrá trabajos estables dentro de unos años como los conocemos ahora.

¿Por qué se asocia siempre nueva economía con inestabilidad?

La generación Z y la de los *millennials* se caracterizan por la rebeldía, la osadía y el que les importa poco lo relacionado con la estabilidad y los poderes establecidos. Tienen tantas opciones que lo cuestionan todo, hasta las estructuras jerárquicas tradicionales. Los padres tendrían que asumirlo con normalidad y los directivos deberían fijarse en cómo tratan las empresas de éxito a estos jóvenes.

¿Las empresas están siguiendo el ritmo necesario para adaptarse a estos nuevos perfiles?

Para nada. Lo peor es que las empresas navarras están perdiendo posicionamiento y las de otros lugares del mundo nos están sacando ventaja. El caso de Australia es paradigmático. Son mucho más ágiles, flexibles y han entendido muy bien por dónde va el signo de los tiempos.

Se trata, por tanto, de un problema por ambas partes.

Ambas partes tienen que llegar a un acuerdo que se conoce como contrato emocional. Cuando las empresas se quejan de que no encuentran gente, en realidad deberían pensar que en realidad es desinteresado por entrar en una organización anticuada.



Mariano Oto, director general de Nucaps (i), recibe el premio de Tomás Pascual, presidente de FIAB (d). DN

Nucaps recibe el primer premio de los galardones Ingénia Startup

La empresa emergente navarra forma parte del programa EIT FAN del organismo europeo EIT Food

DN Pamplona

Nucaps Nanotechnology, una empresa emergente navarra dedicada a "la nanoencapsulación de ingredientes y probióticos con proteínas alimentarias", fue reconocida recientemente con el primer premio de los galardones Ingénia Startup que concede la Plataforma Tecnológica Food For Life-Spain (PTF4LS). Estos premios buscan apoyar y premiar el emprendimiento para dar a conocer el esfuerzo en un sector donde la innovación es parte del día

a día. La entrega tuvo lugar durante la jornada sobre "Nuevos Territorios en Alimentación y Bebidas" que la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB) celebró hace unos días. Este evento reúne a profesionales vinculados con la innovación en el sector de alimentación y bebidas. Nucaps Nanotechnology fue una de las diez empresas emergentes de agroalimentación que fueron seleccionadas para participar en el programa EIT FAN (Food Accelerator Network), en el que participan como socios Azti, Neiker, Danone, PeakBridge, la Universidad de Turín (UNITO) y el Gobierno Vasco. La sede del organismo europeo EIT Food en el Parque Científico y Tecnológico de Vizcaya acogió dicha aceleradora de empresas de origen europeo.

Ingeteam logra un crédito de 70 millones del Banco Europeo de Inversiones

DN Pamplona

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) ha concedido a Ingeteam un préstamo para la innovación de 70 millones de euros bajo el Plan de Inversiones para Europa. Según una nota facilitada por la empresa, el objetivo de esta financiación "es apoyar su programa de I+D+i, centrado en desarrollar nuevas soluciones para responder a las necesidades de la transición energética". El acuerdo, que se firmó hace unos días en Bilbao, contaba con el apoyo del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), el principal pilar del Plan

Juncker. Ingeteam pretende emplear estos recursos para "reforzar su competitividad y su internacionalización" y desarrollar nuevas soluciones para el almacenamiento de energía, la movilidad eléctrica, la energía eólica marina y la Industria 4.0. Los planes de la empresa pasan por distribuir las inversiones hasta 2022 en los centros distribuidos en País Vasco, Navarra y Albacete. Con los préstamos para la innovación BEI, las empresas pueden beneficiarse de una financiación más flexible para responder a los plazos de amortización más largos que requieren las inversiones en I+D+i.