



El presidente de la Asociación para el Progreso de la Dirección Zona Norte, Eduardo Junkera. Foto: Borja Guerrero

Repasa los retos de las empresas para mejorar su productividad y sitúa el talento, las personas, en el eje central de la estrategia

Asier Díez Mon

BILBAO Eduardo Junkera (Durango, 1955), fundador de la empresa Egile y ex presidente de la patronal guipuzcoana Adeg, participó la semana pasada en unas jornadas organizadas en Bilbao por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD), cuya Zona Norte preside. Tras varios años al frente de Egile y su paso por la presidencia de Adeg, habrá sentido cierto alivio con esta etapa en APD.

—Bueno, evidentemente, las connotaciones en APD, son diferentes a la de la representación de las empresas, que en defensa de los intereses de las compañías, muchas veces se enfrenta con la representación de los trabajadores y que causa sus tensiones. APD es mucho más aséptica a esa tensión, tiene la misión de mantener formados e informados a los directivos. Y además genera debates, como el de la competitividad. ¿Cuáles son las claves para mejorar?

—Nuestras empresas compiten a nivel global. Queramos o no, estamos globalizados. Para hablar de la situación de Euskadi, hay que hablar del Estado, de Europa y el mundo. En ese escenario global, los retos que afrontan nuestras empresas son de diferente carácter.

Eduardo Junkera

PRESIDENTE DE APD ZONA NORTE

“Euskadi está bien, pero está amenazada porque en parte somos competitivos en precio”

¿Cuáles son?

—Uno muy claro es el tamaño. Cerca del 95% de nuestras empresas son pymes. El tamaño es muy importante para competir y se ha identificado siempre como una debilidad. Hay que crecer, hay que buscar la colaboración entre empresas. Y para ello, evidentemente es necesario invertir, arriesgar y dirigir. Eso se trata de fomentar en los últimos tiempos con capital de aquí, buscando el arraigo... Otro reto es la internacionalización, hay que seguir avanzando. Al mismo tiempo nuestras empresas se tienen que digitalizar, robotizar, automatizar... Tenemos que afrontar los avances que supone la inteligencia artificial, lo que para las empresas pequeñas es muy difícil. Y todo eso supone un mayor conocimiento y un mayor acceso a las tecnologías, que tiene que venir dado por el talento de las personas.

Una gran demanda empresarial.

—Si tenemos que abordar todos esos retos y miramos a nuestras personas, nos encontramos con una problemática. Primero la demografía que tenemos. Una sociedad cada vez más envejecida conlleva falta de personas directamente y de personas con talento. Y le sumamos que tenemos una situación de absentismo y un nivel de conflictividad también importante. Tenemos unos cuantos retos que superar. Y luego, hay una secuencia que tenemos que identificar también, que es el hecho de que muchos jóvenes sienten atracción por el funcionario. No apuestan por el mundo de la empresa y eso va en detrimento del emprendimiento. ¿Hay motivos para preocuparse?

—Si nos sacan una foto, la situación de Euskadi es buena en general. Hasta ahora hemos tenido un estado del bienestar bueno, pero esa situación

viene dada porque tenemos un importante nivel de industria en nuestra economía. Pero está amenazado porque nuestra competitividad, hoy por hoy, aún se basa en que relativamente somos más baratos que otros países. Y el hecho de ser competitivos o de competir en parte por precio no es lo deseable. Lo deseable es que podamos competir por tener tecnología, por tener servicios y productos de alto valor que podamos vender.

Los mensajes que suenan hoy son similares a los de hace cinco o seis años, cuando estaba al frente de Adeg, ¿se ha avanzado algo?

—En las empresas donde ya hay una cultura de participación, de compartir el proyecto, es donde las personas toman más conciencia de la situación que tenemos. En Adeg empezamos en 2012 con el concepto de la nueva cultura de la empre-

“Las claves que permiten fomentar la productividad y competitividad de las empresas se basan en el talento de las personas”

“Muchos jóvenes sienten atracción por el funcionario, no apuestan por el mundo de la empresa y el emprendimiento”

“Hay que elevar el nivel de nuestra educación, de los futuros profesionales que tienen que elevar después el nivel de nuestras empresas”

sa, compartir el proyecto, hacer un ejercicio de transparencia, de comunicación, de compartir la situación de la empresa con todas las personas que conforman la empresa, no solamente con la dirección. Pero la situación de nuestra sociedad es compleja globalmente, cuando tenemos ciertas tendencias en las relaciones laborales.

Antes ha hablado de las inversiones con arraigo. ¿Pueden mejorar el clima de entendimiento?

—La apuesta financiera por las empresas de aquí debería tener un efecto positivo. De todas formas, como he señalado, las dinámicas que nos pueden permitir abordar todas las claves, que pueden fomentar la productividad y competitividad de las empresas, se basan fundamentalmente en las personas. En el talento. Y para mí, el factor fundamental que puede arraigar a una empresa es el talento, más que nada. Una empresa que no es competente o competitiva, o las dos cosas, no tiene futuro por mucho que su capital sea autóctono. En cambio, tiene las claves de un futuro si es competente en el sentido de que haga buenos productos o buenos servicios y competitiva porque los haga de una forma eficiente que puedan competir en precio, en plazo, etc. Y eso lo dan las personas, el talento de las personas. En todo caso, si tiene esa competitividad no hay que quedarse quietos, hay que mejorar. ¿Cómo?

—Tenemos que innovar constantemente y tratar de alcanzar los mayores niveles de competencia para tener los mejores productos que podamos vender al resto del mundo. Lo mismo que ahora los chinos nos venden los mejores coches, porque han sido capaces, al menos el coche eléctrico, de hacerlo de una forma muy competente, porque son buenos. Y competitiva, porque son baratos. Nosotros tenemos que tratar de emular ese modelo. Y eso pasa por una clave estratégica, la de generar conocimiento, productos, tecnología y ciencia. Y para ello, hay que elevar el nivel del conocimiento de nuestras personas. Hay que elevar el nivel de nuestra educación, el nivel de nuestras universidades, el nivel, finalmente, de los futuros profesionales y que eleven el nivel de nuestras empresas, que sean capaces de acometer los procesos de innovación y digitalización que requieren las compañías para posicionarse. ●