

APD celebra en su 6º Congreso Internacional de Directivos el valor social de la empresa como institución que genera empleo y prosperidad

Ante más de 2.000 empresarios y directivos, la Presidente de APD, Laura González-Molero, anima a que la sociedad española en su conjunto oriente mejor a los jóvenes para que enfoquen su talento a emprender

La capacidad de los empresarios y directivos para ser motor de prosperidad social, y la evolución de sus criterios y organizaciones para afrontar el reto de la gestión del talento como paradigma de su viabilidad, fueron los temas predominantes en el arranque del 6º Congreso Internacional de Directivos, organizado por APD, que se celebra el 16 y hoy jueves 17 en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla. Con más de 1.500 profesionales participando presencialmente, y otros 500 a través de la plataforma digital APD Suite. Con la intervención de 70 ejecutivos de alto nivel como ponentes. El retorno al networking presencial es también uno de los factores más valorados en una cita relevante en las agendas, siendo APD una entidad que sobresale por organizar mil actividades al año.

Laura González-Molero, Presidente de la APD, en su discurso de bienvenida, defendió el valor social de la empresa como institución: "Es un congreso de orgullosa reafirmación. Crear un ambiente de desconfianza y sospecha sobre la función de las empresas nada beneficia que los jóvenes se planteen emprender la creación de empresas. Cuando en realidad vivimos tiempos difíciles e inciertos que requieren la colaboración de todos. Y las empresas lo demostraron durante la pandemia covid. Entre todos se debe orientar mejor desde la sociedad a los jóvenes para que enfoquen su talento a emprender".

En esta línea, Laura González-Molero animó a las empresas a "no hablar solo de cuentas de resultados. Hay que opinar también en la sociedad sobre temas importantes como educación, pensiones, política exterior, o la calidad de las instituciones democráticas".

Mauricio González-Gordon, Presidente de APD Sur, agradeció al Consejo de APD la elección de Sevilla para celebrar el Congreso, "muestra de consideración y confianza en el presente y futuro de las empresas andaluzas". Señaló tres retos a superar por el conjunto de las empresas españolas: "La necesidad de aumentar el tamaño de nuestras empresas, porque a pesar de su dinamismo hay un excesivo porcentaje de pymes; la cultura del aprendizaje continuo que mejore la adaptación de las empresas a los cambios, y ampliar el compromiso asociativo para fortalecer la capacidad de cooperar".

Reemplazar el modelo de formación continua por un sistema de formación dual

Javier Parada, Socio responsable de los negocios de Auditoría & Assurance y Risk Advisory en Deloitte España, presentó a los primeros ponentes. Abrió la sesión Antonio Garamendi, Presidente de la CEOE, con un discurso centrado en la formación y el talento como la base del éxito empresarial. A su juicio, "en España se necesita un cambio radical en el modelo formativo. Faltan 25.000 ingenieros y técnicos en ciberseguridad. Faltan 100.000 ingenieros para las demás áreas de innovación. No tiene

sentido que las empresas destinen de sus cuotas 1.800 millones de euros para una formación continua que no es la adecuada. Hay que transformarla en el modelo de formación dual, con la empresa participando del recorrido de formación de los trabajadores. No queremos dar clases, sí queremos participar, porque sabemos las necesidades reales".

En opinión de Antonio Garamendi, el "dueño" que necesitan las empresas en su entorno para el desarrollo de su actividad, y lograr inversiones y financiación, "es que en España la figura del empresario esté socialmente valorada como se merece. Y que se cumplan tres criterios: seguridad jurídica, estabilidad regulatoria y calidad de la norma. Pero en los tres se sufre un nivel muy discreto. No puede ser que en España se esté potenciando crear normas a la carta". A su juicio, "son factores que contribuyen a incrementar la desigualdad".

Su visión sobre la perspectiva macroeconómica oscila entre el optimismo sobre la capacidad de los empresarios para superar cualquier tipo de coyuntura adversa, y la preocupación por el desajuste entre los planes presupuestarios y los indicadores recientes: "El déficit público ascenderá al 4,5% pese a que la deuda está ya en el 117% del PIB. Hay que recordar cómo sufríamos en España cuando el Banco Central Europeo no nos compraba la mitad de la deuda en momentos en los que exigía que el crecimiento del déficit público no superaba el 2% anual".

El presidente de la CEOE concluyó su intervención pidiendo a la comunidad de directivos: "no tengamos complejos para defender el buen nombre del empresariado español. Dicen que nos estamos forrando cuando en 2021 la reducción de dividendos en las empresas españolas fue de 100.000 millones de euros, y este año puede ser una disminución de 7.000 millones de euros. Estamos para sumar, y defendamos también como un valor notable lo que nos aporta la unidad de España. Mostremos nuestro apoyo expreso a la Constitución, y a la Corona encabezada por el Rey Felipe".

Inversiones comprometidas para hacer realidad la transición energética

El CEO de Iberdrola España, Mario Ruiz-Tagle Larraín, centró su intervención en ejemplificar "La sostenibilidad más allá del medio ambiente" como estrategia de una empresa. Como primera providencia, basar la estrategia empresarial en materializar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 fijadas por Naciones Unidas. En ese sentido, valoró positivamente "los avances que paulatinamente se están produciendo en muchos países para que el marco regulatorio sea más exigente en transparencia, finanzas sostenibles, economía circular, diversidad, igualdad, inclusión y derechos humanos".

Ruiz-Tagle señaló que "se percibe en el mercado laboral un incremento del número de trabajadores, sobre todo los más jóvenes, que buscan entrar en las empresas marcadamente sostenibles. La captación del "talento verde" es un desafío para los directores de recursos humanos de las grandes corporaciones. Y hemos fijado conseguir que al menos el 35% de los puestos de alta dirección sean ejercidos por mujeres".

En el Congreso de APD, el CEO de Iberdrola España detalló compromisos y decisiones de gran calado: "47.000 millones de euros en inversiones durante los próximos años, de los que en España serán más de 5.000 millones de aquí y hasta el año 2025, que generarán 85.000 empleos en ese

periodo. Además, hemos aprobado conseguir 20 años antes, para el 2030 y no para el 2050, el objetivo de ser neutros en carbono tanto en consumos propios como en suministros. Reducir un 70% el consumo de agua y conseguir que todas las palas de los aerogeneradores sean material reciclable".

Entender que el talento es competencias más compromiso

Enrique Sánchez, Presidente de Adecco Group España, y Director Regional de Adecco Group Sur de Europa, animó a toda la comunidad de directivos de empresas a plantearse la prospectiva de ser partícipes de un mundo en el que dentro de dos décadas el 90% de la población activa será como la que a comienzos de siglo empezó a ser tipificada como "millennials".

A su juicio, "trabajar para hacer competitivas a las empresas es hacerlo también para la creación y mantenimiento del empleo. La crisis ha tenido un gran impacto en la clase media, responsable del estado de bienestar. Una rotación alta cuesta mucho dinero a las empresas, perdemos productividad y puede atentar contra la cultura de la organización. No es suficiente con ser estables o tener una marca muy atractiva hacia fuera. Hoy los jóvenes aspiran a un salario razonable, mayor flexibilidad, sentirse implicados en el propósito de la organización y ser reconocidos en toda su diversidad".

Para el presidente de Adecco Group España, "el talento, a riesgo de caer en el tópico, es lo más importante que tenemos y marca la diferencia entre unas empresas y otras. La suma de compromiso y las competencias es lo que determina el talento: sentir que quiero trabajar aquí, vivir aquí y desarrollarme aquí. Ese es el aspecto que determina completamente el talento".

Replantear de forma holística el modelo de bienestar de los trabajadores

La Directora General de Google en España y Portugal, Fuencisla Clemares, intervino en el Congreso de APD con su ponencia "Creando una cultura del bienestar en las empresas". Considera que "la lucha por el talento es brutal y lo que puede diferenciarnos como empresas respecto a otras es la cultura corporativa". Expuso un modelo holístico "para pensar el bienestar que necesitan los trabajadores, basado en cuatro factores: bienestar financiero, desarrollo profesional y personal, ámbito de trabajo respetuoso, y bienestar físico y moral". A la luz de su experiencia como ejecutiva durante los últimos años, "lo que más nos demandan nuestros empleados es claridad y transparencia sobre cómo se va a medir su desempeño, es un tema fundamental. Si no tienen certidumbre en eso, aumenta el número de casos de ansiedad y estrés".

Para mejorar el bienestar de su plantilla, la Directora General de Google en España y Portugal expuso cómo asumió que debía predicar con el ejemplo a la hora de respetar el tiempo de vida personal de su equipo. "Empecé a no enviar correos electrónicos, ni a chatear, fuera de los horarios laborales. Al dejar de hacerlo yo, ese criterio se fue aplicando en cascada hacia abajo dentro de la organización. El impacto positivo ha sido formidable".

Ejemplos como los cafés virtuales que empezó a organizar periódicamente, en cada caso con una docena de trabajadores, la reafirman en comprender la necesidad que tienen los talentos de poder conversar, de sentirse integrados. También recomienda Clemares "los talleres de desarrollo de la resiliencia, en los que han participado miles de "googlers" y las herramientas para encontrar equilibrio psicológico y emocional en el uso de la tecnología".

"La mayoría de las soluciones se pueden encontrar dentro de nuestra empresa"

En la mañana inaugural del Congreso en la Sala Plenaria también intervino Pedro Luis Fernández, Presidente y Consejero Delegado de la empresa GAM, en su ponencia "La excelencia a través de la mejora continua"; explicó cómo lleva 35 años de trayectoria empresarial y sigue con el afán de alcanzar esa excelencia, habiendo entendido que hacer camino con ese objetivo es el auténtico logro crucial. "Hemos aprendido que generar más valor para los clientes nos hacía más felices a todos, y eso es la base de una empresa donde el talento quiera estar y permanecer". También destaca como clave en la gestión del talento no estar al albur de seguir lo que está de moda sin analizarlo, "eso le cuesta mucho dinero a las empresas, y es un error. Nos va mejor cuando descubrimos que la mayor parte de las soluciones podemos encontrarlas dentro de nuestra empresa. Es mucho mejor una buena gestión que un buen eslogan".

El 6º Congreso Internacional de Directivos de APD cuenta con el patrocinio de más de 25 empresas y entidades. Además de la colaboración institucional de Ayuntamiento de Sevilla y Diputación de Sevilla, los Patrocinadores Oro son Adecco Group, CaixaBank, HP e Iberdrola; los Patrocinadores Plata son Accenture, Acerinox, Aon, Asseco, Atlantic Cooper, Corporación Tecnológica de Andalucía, Deloitte, EY, Fujitsu, GAM, González Byass, Grupo Zubizarreta, IBM, KPMG, Ledvance, Microsoft, Siemens y UST; y los Patrocinadores Sala son Dopp, Fidelity, Improven, Mercer y Mubil.

Datos de contacto:

APD

+34915322265

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [Eventos](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>