

INFORME DE SEGUIMIENTO MEDIOS DE COMUNICACIÓN

17 de mayo



4 policías heridos en Pamplona y algaradas en el fin de semana sin toque de queda

PÁG. 16-17



De patrulla hasta la madrugada

PÁG. 16-17

El uso del móvil está detrás de la mayoría de accidentes en Navarra

Responsables de Tráfico alertan de que es “un problema serio”

PÁG. 14-15

Sin nuevos hospitalizados en Navarra 76 días después

Esta situación no se daba desde el 1 de marzo y la presión hospitalaria continúa a la baja

PÁG. 18

Los niños enganchados a las pantallas toman más comida basura

PÁG. 4

Más de 40 muertos en el ataque más sangriento contra Gaza

PÁG. 6-7



Savic (Atlético de Madrid) y Budimir tuvieron sus más y sus menos en la segunda parte.

EFE

Osasuna rozó la sorpresa

Un gol de Budimir en el minuto 74 complicó a un Atlético de Madrid que dispuso de las mejores ocasiones y que sufrió para remontar en su pelea por el título

PÁG. 36-42

El Izarra gana y seguirá una temporada más en Segunda B

PÁG. 32

NACIONAL	2	DEPORTES	29
INTERNACIONAL	6	CLASIFICADOS	52
ECONOMÍA	8	ESQUELAS	61
OPINIÓN	10	CARTELERA	66
NAVARRA	14	FARMACIAS	68
NAFAR	28	LOTERÍAS	69

A negocio más conectado, descuento asegurado.

DESCUENTO MULTISEDE

10€ MES DE DESCUENTO SIN IVA

PARA SIEMPRE

En cada tarifa de Fibra 600 MB

SIN PERMANENCIA

FIBRA MÓVIL TV

Llama al 1416

guk NEGOCIOS

Vigente en Euzkadi y Navarra hasta el 30/06/2021. Descuento por siempre de 10€ sin impuestos IVA, por sede al contratar fibra o más sedes con Fibra y Móvil 40GB PRO. Será válido siempre que se mantenga una oferta de Fibra y Móvil 40GB PRO en una de las sedes. Sin permanencia ni penalizaciones asociadas a esta oferta.

Un 30% de los prejubilados sufrirá un doble recorte en sus pensiones

Las penalizaciones a la jubilación anticipada se aprobarán de forma inminente

Quienes ganan más de 2.300 € al mes tendrán una reducción que se elevará gradualmente 12 años hasta quintuplicarse

La reforma también tendrá un impacto muy fuerte en los colectivos vulnerables que llegan al retiro a través del paro

LUCÍA PALACIOS
Madrid

El ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá, reitera una y otra vez a modo de mantra que la mayoría de las personas saldrá beneficiada con el nuevo diseño de las penalizaciones a la jubilación anticipada, una de las medidas del primer paquete de la reforma de las pensiones que quiere aprobar de forma inminente. Pero lo cierto es que el nuevo esquema que ha diseñado castigará con dureza no solo a las rentas más altas, sino a todos aquellos trabajadores que ganan 2.300 euros al mes o más, que sufrirán un recorte de hasta 460 euros al mes si adelantan dos años su retiro.

Pero no solo eso, sino que también tendrá un impacto muy fuerte en la pensión de colectivos vulnerables como son los que llegan al retiro a través del paro. Aproximadamente el 20% de los jubilados involuntarios habían sido despedidos de la crisis de 2008 y no habían vuelto a encontrar trabajo, según datos de CC OO.

El mayor recorte con el nuevo esquema se dirigirá a todos aquellos trabajadores que cotizan por una base reguladora igual o superior a la pensión máxima, que está situada en 2.707 euros al mes, lo que en la práctica afecta a quienes cobran un salario a partir de 2.300 euros, según advierte este sindicato. Representan nada más y nada menos que entre un 25% y un 30% de las nuevas prejubilaciones



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá.

EUROPA PRESS

nes y tendrán una fuerte reducción que puede llegar hasta el 21%, más de cinco veces superior a la que tienen en la actualidad.

Esto se debe a dos causas. La primera es que el nuevo sistema para desincentivar la jubilación anticipada establece coeficientes mayores de los que había. Si la horquilla actual va del 1,6% al 16%, el nuevo modelo eleva esta penalización a un mínimo del 2,81% para quienes adelanten un mes su jubilación y un máximo del 21% para quienes se retiren dos años antes de la edad ordinaria.

La segunda causa que hace que el castigo sea doble es que

estos coeficientes reductores ya no se aplicarán sobre la base reguladora, sino sobre la pensión real, lo que perjudica significativamente a aquellos trabajadores que cotizan por encima de la pensión máxima. Así, por ejemplo, según la legislación actual, un trabajador con una base reguladora superior a 2.707 euros al mes y que tenga una carrera laboral inferior a 38 años y medio sufrirá un recorte de su pensión del 4% si se jubila dos años antes, mientras que esta reducción se elevaría al 21% con la propuesta de Escrivá. Estas penalizaciones se van reduciendo progresiva-

mente dependiendo del mes en que te jubiles (cuanto más cerca de la edad ordinaria, menor castigo) y también en función del número de años cotizados. A partir de 44,5 años, el coeficiente reductor por retirarte dos años antes disminuye al 16%.

Lo único en lo que ha suavizado Escrivá este diseño es en que establece un periodo transitorio de 12 años para implantarlo. Así, irá subiendo progresivamente cada año el castigo, de forma que en 2022 los coeficientes reductores oscilarían entre el 0,73% y el 5,70%, y así gradualmente hasta llegar al máximo.

Además, condiciona su puesta en marcha a que haya una senda de subida de la pensión máxima, con el objetivo de mantener la contributividad del sistema. Porque otro de los recortes que impactará de lleno sobre este colectivo es el incremento de la base máxima de cotización que plantea Escrivá.

Recorte forzoso

¿Y qué pasa con las prejubilaciones forzosas? Porque no todos los que adelantan su retiro lo hacen voluntariamente, sino que casi una cuarta parte se ven obligados al haber sido despedidos. Ellos incluso pueden jubilarse cuatro años antes de la edad ordinaria (que es lo que hace la mayoría), aunque en este caso tendrán un recorte de entre el 24% y el 30% dependiendo de los años cotizados. Para ellos Escrivá mantiene el mismo esquema en la mayor parte de los meses, aunque mejora los coeficientes reductores del mes 22 al 7, puesto que los equipara con los de la jubilación anticipada voluntaria, que también suavizó, y establece unas penalizaciones más bajas que las actuales del mes 6 al 1.

Sin embargo, para los sindicatos esto está muy lejos de ser suficiente. Desde UGT aseguran que no firmarán ningún acuerdo que suponga un endurecimiento de las prejubilaciones forzosas o de aquellas que procedan del paro, además de exigir que se elimine el recorte de los que hayan cotizado más de 40 años.

CASTIGOS MÁXIMOS

21%

es el recorte para los que se prejubilán dos años antes con menos de 38,5 años cotizados, en lugar del 4% actual.

24%-30%

es la penalización para quienes se retiran cuatro años antes por haber sido despedidos, dependiendo de los años cotizados.

Las empresas deberán pagar las cotizaciones de sus becarios

En realidad, el Gobierno ya aprobó una norma en 2018, pero no llegó a establecer el reglamento para ponerla en marcha

L. PALACIOS Madrid

Los becarios tendrán que ser dados de alta en la Seguridad Social por las empresas que les acojan, lo que implica, por tanto, pagar sus cotizaciones, tanto si su trabajo está remunerado como si no. Así se recoge en el borrador de acuerdo en materia de pensiones enviado

el martes a los agentes sociales por el ministerio de Escrivá.

En realidad, el Gobierno ya aprobó una norma que obligaba a darles de alta en el sistema en 2018, pero no llegó a establecer el reglamento para ponerla en marcha. Ahora Escrivá fija un plazo máximo de tres meses para desarrollar esta normativa y "garanti-

zar" así que "la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determine la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado", según especifica el texto. De esta forma, de aprobarse este primer paquete de medidas este mes, ya en septiembre los becarios pasarían a cotizar a la Seguridad

Social, lo que mejoraría además los ingresos del sistema.

Otra de las medidas que recoge este borrador de acuerdo es revisar en el plazo de 6 meses las pensiones de viudedad para "aproximar" las condiciones de acceso de las parejas de hecho al de las parejas constituidas en matrimonio.

Además, el Gobierno accede a otra vieja reivindicación de los sindicatos: aprobar con carácter indefinido la 'cláusula de salvaguarda', que permite a las personas despedidas antes de la reforma de 2013 y que no trabajaron más mantener las condiciones de jubilación previas (más ventajosas).

Ayudas comunitarias al agro (y II)

El 30% de las ayudas de la PAC llega por exigencias medioambientales

El pago básico, en el punto de mira, supone el 56% de las ayudas y se otorga a 387.820 ha

Hay 11.032 beneficiarios de ayudas pero sólo 2.140 son agricultores a título principal (ATP) y cobran 40 millones

M. CARMEN GARDE

Pamplona

Son muchas las voces que, desde hace años, afirman que Bruselas ya no concede ayudas a los agricultores por producir, sino por hacer de guardianes del medioambiente. Los datos avalan esta tesis. De los 99,4 millones de euros que llegaron el año pasado como ayudas de la Política Agraria Comunitaria (PAC), casi un 30% -28,67 millones de euros- respondieron al denominado pago verde, denominada también conocido como 'greening'. Se trata de un pago anual vinculado a un derecho de pago básico siempre que se respeten determinadas prácticas medioambientales (diversificación de cultivos, mantenimiento de los pastos permanentes existentes, etc).

Para la futura PAC, que entrará en vigor en 2023, la Comisión Europea da una nueva vuelta de tuerca a las medidas ambientales. Introduce la figura de los 'ecosistemas', una nueva ayuda a agricultores y ganaderos que quieran ir más allá de los requisitos ecológicos obligatorios y adopten medidas adicionales en favor del clima y el medio ambiente.

¿Más por menos dinero?

Esta figura es un de las medidas que está en la mesa del Ministerio de Agricultura y cuya articulación se debe ir despejando en los próximos meses. El sector, mientras, se debate entre si los 'ecosistemas' son una oportunidad o un impedimento para su labor. En lo que sí parece haber unanimidad en el agro es en que Bruselas no puede pedir más por menos dinero.

El pago verde es ya el segundo concepto por el que más dinero llega a Navarra, por detrás del llamado pago básico (desvinculado de la producción y basado en derechos asignados en 2015 a los agricultores y ganaderos en función de la superficie y producción que tenían previamente). Estos derechos históricos también están en el punto de mira en la nueva redefinición de la PAC. El pago básico alcanza a 387.820 hectáreas y deja 55,94 millones en Navarra cada año, (el 56% de todas las ayudas PAC).

Un 79% no son profesionales

Muchos de los derechos históricos están en manos de propietarios de tierras y pastos ya jubilados que se llevan un pellizco de las ayudas (19,5 millones). Parece que ahora se quiere poner enci-



Una cosechadora descarga el grano en el remolque de un tractor.

BLANCA ALDANONDO

Los diez mayores perceptores de pago básico

Navarra, a diferencia de otras comunidades autónomas, no es una provincia de grandes terratenientes ni mucho menos, pero aún así hay quien cobra más y quien cobra menos. El concepto de 'pago básico' es por el que mayor cantidad de dinero de la Política Agraria Comunitaria (PAC) llega a Navarra. En concreto, en 2020 el régimen de pago básico concentró 55,9 millones, el 56% de los 99,4 millones recibidos en total por pagos directos en la Comunidad foral. El Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA) recoge los datos de las sociedades, empresas o particulares que más ayudas de la PAC recibieron de acuerdo con el régimen de pago básico durante la campaña de 2019.

LISTADO

1. Sociedad Cooperativa Agrícola El Saso (Lerín) 199.856 euros.
2. Liverco (Buñuel) 178.976 euros.
3. Cooperativa Agrícola de Artajona (Artajona) 161.714 euros.
4. Forrajes de Ribaforada, (Ribaforada) 148.251 euros.
5. Producción Arroz Navarra SL (Arguedas) 129.065 euros.
6. Nava Las Heras SL (Villafranca) 128.372 euros.
7. Cooperativa Agrícola San Isidro (Larra) 126.538 euros.
8. Abilio Pórtoles e Hijos SL (Buñuel) 114.059 euros.
9. Cooperativa Agropecuaria San Miguel (Imotz) 114.031 euros.
10. SAT Número 4836 Ustarroz Sanz (Arguedas) 111.751 euros.

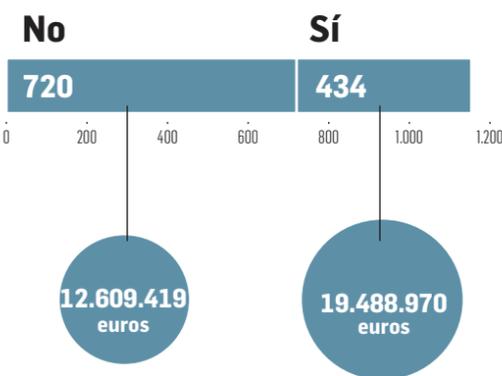
Frente a ellos, hay una gran mayoría (el 79%) que no son agricultores profesionales (7.733 perceptores). A estos últimos llegaron en la campaña pasada un total de 27,2 millones de euros de las ayudas comunitarias (ver gráfico adjunto).

En cuanto a las 1.159 sociedades que reciben fondos agrícolas de la UE, solo 434 (un 37% del total) gozan de la consideración de explotaciones prioritarias, ya que el 50% o más de los socios son ATPs. Estas sociedades prioritarias se llevan 19,5 millones de euros, que suponen el 60% de los 32 millones que, en conjunto, reciben las 1.159 sociedades. Luego, hay 720 sociedades no prioritarias que cobran 12,6 millones.

Ayudas PAC en la campaña 2020

► Sociedades

Total: 1.154
Explotación prioritaria

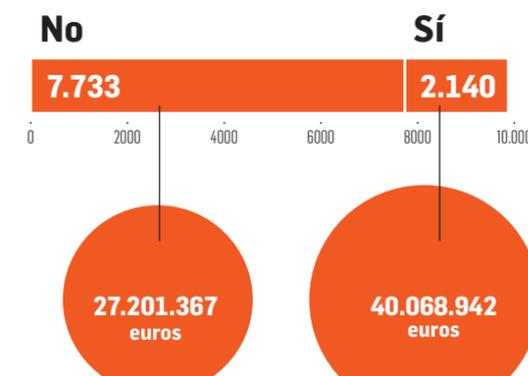


Importe de las ayudas

Total: 32.098.390 euros

► Personas físicas

Total: 9.873
ATP



Importe de las ayudas

Total: 67.270.310 euros

ma de la mesa del Ministerio este debate. Y es que en Navarra, de los 9.873 perceptores que reciben ayudas PAC y que son personas físicas solamente 2.140 son los que se denominan Agriculto-

res a Título Principal (ATP), una categoría para designar a los productores profesionales y a los que la normativa foral exige que, al menos, obtenga el 50% de su renta total de la actividad agraria

ejercida en su explotación. Suponen el 21% de los beneficiarios que son personas físicas pero reciben 40 millones de la PAC (el 59,2% de los fondos que van a todos los perceptores físicos.

DISTRIBUCIÓN DE LAS AYUDAS PAC SEGÚN LÍNEAS DE AYUDA (CAMPAÑA 2020)

Descripción de las principales líneas de ayuda	Importe	Superficie Pago. Has	Animales Pago. Cabezas
Pago Básico (Ayuda desacoplada)	55.947.990,44	387.820,3	
Pago para prácticas agrícolas beneficiosas para el clima y el medio ambiente (Pago Verde) (Ayuda desacoplada)	28.670.533,07	386.093,67	
Pago para Jóvenes Agricultores (Ayuda desacoplada)	1.182.985,72	15.112,73	
Ayuda al Cultivo del Arroz	241.926,94	2.063,18	
Ayuda a los Cultivos Proteicos en función del producto declarado	663.431,36	16.074,87	
Ayuda a los Frutos de Cáscara y Algarrobas en función de la ubicación de las unidades de producción	22.903,46	840,33	
Ayuda a las Legumbres de Calidad	2.321,73	35,52	
Ayuda a la Remolacha Azucarera en función de la ubicación de las unidades de producción	144.042,95	201,51	
Ayuda al Tomate para Industria	358.820,15	1.904,1	
Ayuda a las Vacas Nodrizas en función de la ubicación de las unidades de producción	2.500.204,32		29.074
Ayuda al Vacuno de Cebo en función del origen de los animales y de la ubicación de las unidades de producción	541.155,72		31.493
Ayuda al Vacuno de Leche en función del número de animales y de la ubicación de las unidades de producción	2.258.312,49		24.615
Ayuda al Ovino en función de la ubicación de las unidades de producción	4.436.269,42		389.486
Ayuda al Caprino en función de la ubicación de las unidades de producción	38.827,53		5.562
Ayuda al ovino y caprino si mantuvo derechos especiales en 2014 y sin ha admisibles para DPB	137.366,70		3.954
	97.147.092,00		



De izquierda a derecha, las participantes en este proyecto: Begoña Errasti, Marta Lizarbe, Ana Choperena, Leire Arbea, Ana Carvajal, Virginia la Rosa, María José Galán y Mónica Vázquez. A la izquierda, el edificio de la facultad de Ciencias de la UN y a la derecha, el de Urgencias del CHN. DN

‘El Mundo’ sitúa a 12 grados de la UN entre los mejores del país

DN Pamplona

Doce grados de la Universidad de Navarra se encuentran entre los mejores de España, según el ranking publicado por el periódico El Mundo. El estudio, que analiza las facultades y escuelas de España en las 50 carreras más demandadas, coloca al centro navarro como uno de los cinco mejores para cursar titulaciones de las facultades de Comunicación, Farmacia y Nutrición, Enfermería, Medicina, Económicas, Derecho, y las escuelas de Arquitectura e Ingeniería.

En concreto, destacan las carreras de Periodismo y Comunicación Audiovisual, que se sitúan en el primer puesto; Nutrición, en el 2º; ADE y Derecho, Medicina, Enfermería y Relaciones Internacionales, en el 3º; ADE y Arquitectura, en el 4º; e Ingeniería Eléctrica, Economía y Farmacia, en el quinto.

La sanidad privada y la pública se unen en un proyecto de enfermería

La facultad de Enfermería de la UN, CHN, CUN y Atención Primaria profundizan en el cuidado centrado en la persona

El estudio lo financia el Instituto de Salud Carlos III y busca validar dos escalas sobre el cuidado de los profesionales

DN

Pamplona

Un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad de Navarra trabaja en el desarrollo, implementación y evaluación de un programa de educación que capacite a enfermeras para proporcionar un cuidado centrado en la persona al final de la vida. El equipo cuenta, para la fase preliminar, con financiación del Instituto de Salud Carlos III de Madrid. El objetivo es validar dos escalas que permitan a los profesionales de enfermería y medicina, actuales y futuros, evaluar estos cuidados.

“La atención centrada en la persona, tanto en el paciente como en su familia, es aquella que considera a esta en su totalidad, como un individuo único, no solo atendiendo a su enfermedad. Esto facilita que los profesionales de la salud conozcan y comprendan su historia de vida, su experiencia de salud, el papel de la familia en dicho proceso, etc.”, explica la profesora de Enfermería y directora del proyecto, Ana Carvajal.

En el proyecto participan investigadores de las Facultades de Enfermería y de Medicina de la Universidad de Navarra, de la Clínica Universidad de Navarra, del Complejo Hospitalario de Navarra, de Atención Primaria y de la Universidad Queen Margaret (Edimburgo). “Las dos escalas tienen un enfoque interprofesional y están basadas en un marco teórico. Su validación

permitirá, en nuestro contexto español, identificar cómo proporcionan los profesionales una práctica centrada en la persona, tanto en el ámbito hospitalario como en atención primaria y en centros residenciales. Este proceso también se desarrollará con estudiantes de Enfermería y de Medicina”, afirma Ana Carvajal.

“En la actualidad”, reflexiona la investigadora, “la sociedad demanda una atención sanitaria de vanguardia, pero también reclama un enfoque profundamente humano. El reto consiste, precisamente, en aunar ambas realidades en beneficio no solo del paciente y de su familia, sino también de los profesionales de la salud y de todo el sistema sanitario. Cuidar de este modo supone, además de una mayor satisfacción de los profesionales, la disminución del gasto sanitario en todos los niveles de atención”.

Impacto de la investigación

Los resultados de este trabajo permitirán a profesionales y estudiantes de Enfermería y Medicina el uso de dos herramientas para evaluar con precisión la atención centrada en la persona, tan demandada por la sociedad. “El hecho de que estas escalas estén basadas en un sólido modelo teórico facilita, como investigadores, poder comparar el nivel de la atención centrada en la persona en diferentes contextos y países donde la herramienta ya se ha validado previamente”, afirma la experta.

Junto al autor de la escala, el profesor Brendan McCormack -enfermero y psicólogo, director asociado del Centro de Investigación para la Práctica Centrada en la Persona de la Universidad Queen Margaret (Reino Unido)-, también forman parte del equipo investigador Ana Choperena, Begoña Errasti, Virginia La Rosa-Salas, Mónica Vázquez, Leire Arbea, M^a José Galán Espinilla, Marta Lizarbe y Vaibha Tyagi.



280078

CITROËN

FOR ALL

CONOCE TODA LA GAMA CITROËN.




Riberauto S.I

CONCESIONARIO OFICIAL CITROËN

QUIZÁS NO BUSCAS UN AMIGO,
PERO AQUÍ NOS TIENES

Active Safety Brake
Cámara de visión trasera
Reconocimiento de señales de velocidad

HASTA FIN DE MES

UNIDADES LIMITADAS.
GAMA CITROËN CON HASTA 6.000€⁽¹⁾
DE VENTAJA CLIENTE.
Y ADEMÁS, HASTA 7.000€⁽²⁾
EN GAMA ELÉCTRICA CON PLAN MOVES III.

INSPIRED BY YOU ALL

Citroën prefiere Total. (1) Hasta 6.000€ de ventaja sobre PVPR, para clientes particulares en Península y Baleares por la compra de un vehículo nuevo de la gama Citroën que financien un capital mínimo de 5.000€ y una permanencia mínima de 36 meses, a través de PSA Financial Services Spain EPC, S.A Stock limitado a 1.000 unidades. Consultar los descuentos detallados por modelo en www.citroen.es. Oferta válida para pedidos del 1 al 31 de mayo de 2021 matriculados hasta el 31 de mayo de 2021. No acumulable. (Consulta condiciones en su Concesionario). (2) Hasta 7.000€ de descuento del Plan MOVES III, gestionado por la CC.AA. correspondiente y sujeto a la aprobación y disponibilidad de fondos, así como al cumplimiento de las condiciones del plan. Para clientes particulares que entreguen un vehículo para achatarramiento, de más de 7 años de antigüedad con la ITV en vigor a la publicación del plan MOVES III y siendo titular del mismo durante al menos los últimos 12 meses.

Nuevas E-C4 eléctrica. Consumo homologado WLTP (Kwh/100 km) 16,62. Emisiones CO₂ WLTP (gr./km) 0. Autonomía WLTP hasta 350 km. Gama SUV Citroën CS Aircross Hybrid. Consumo homologado WLTP 1.4 l/100 km. Emisiones CO₂ WLTP (gr./km) a partir de 32g de CO₂. Autonomía WLTP hasta 55 km. La autonomía puede variar en función de las condiciones reales de uso.

TU OPINIÓN CUENTA
4,8/5
CITROËN ADVISORES

Riberauto S.I

CONCESIONARIO OFICIAL CITROËN

POL. IND. CTRA. CORELLA, S/N TUDELA
TFNO.: 948 84 85 18
riberauto@riberauto.redcitroen.com

Diario de

Noticias

Koobizitza, viviendas en cooperativa

Nace una red que engloba 15 proyectos de cesión de suelo // P13

EL VALOR DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA PANDEMIA

AEDIPE DEFIENDE SU APORTACIÓN EN LAS EMPRESAS // P23



MIGUEL IZU
ESCRITOR

“Pamplona será uno de los últimos lugares donde desaparezcan los toros”

PÁGINAS 60-61



Navarra se sitúa la primera en rendimiento universitario y la tercera con menor abandono

Está entre los cinco sistemas universitarios más especializados en **Ciencias de la Salud** y en **Ingeniería y Arquitectura** ● Casi la mitad de la población tiene **estudios superiores** ● Dos de cada diez alumnos de las universidades son **internacionales**

INFORMACIÓN EN PÁGINAS 4-5

HERIDOS CUATRO POLICÍAS MUNICIPALES AL INTERVENIR EN VARIOS BOTELLONES

● Identifican a 151 personas en una macrofiesta en Etxabakoitz

● La ventilación mecánica renueva el aire de forma continua, señala Koldo Monreal

PÁGINAS 6 A 11



OSASUNA ASUSTA AL LÍDER

BUDIMIR MARCA Y EL ATLÉTICO REMONTA EN LOS MINUTOS FINALES // P30 A 37

Kike Barja, David García y Budimir festejan el gol que colocaba a Osasuna por delante en el Wanda Metropolitano. Foto: Rodrigo Jiménez (Efe)



Economía

Aedipe celebra el 20 de mayo el Día Internacional de los Recursos Humanos para poner en valor esta profesión. “En la pandemia, nuestra labor ha sido clave”, dice

✦ Sagrario Zabaleta Echarte
 📷 Oskar Montero

PAMPLONA – Las palabras atestiguan la progresión de la sociedad; y como ejemplo, el cargo de jefe de personal ha evolucionado al de responsable de gestión de personas. Antes su tarea se centraba, principalmente, en la confección de nóminas, tramitación de permisos o negociación colectiva. En cambio, ahora “capta talento, desarrolla competencias en la empresa y conecta la estrategia de la organización con la plantilla”, detalla Álex Uriarte, presidente de la Asociación de Dirección y Desarrollo de Personas (Aedipe) en Navarra y La Rioja.

Este profesional ostenta la dirección de Personas y Cultura Empresarial en IED Electronics y desde hace cinco años está al frente de Aedipe, colectivo con una trayectoria de cuatro décadas en la Comunidad Foral. “La asociación se convierte en un lugar de encuentro, en el que sus 216 integrantes –52% mujeres y 48% hombres– comparten buenas prácticas”, cuenta. Proceden de sectores diversos como los vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente: automoción-mecatrónica; cadena alimentaria; energías renovables; salud; turismo integral; e industrias creativas y digitales. El 20 de mayo conmemoran el Día Internacional de los Recursos Humanos, promovido desde 2019 por 33 países europeos, para “poner en valor esta profesión que siempre ha tenido un sesgo negativo”, aclara.

¿Cómo vivieron los profesionales de gestión de personas los primeros meses de pandemia?

–Las empresas llamaron a nuestra puerta, y nos pusimos en modo de emergencia. Tuvimos que interpretar la legislación que iba cambiando; abordar la seguridad y salud desde una pandemia; adaptar el trabajo a la demanda; flexibilizar las plantillas; realizar contrataciones; tramitar bajas y permisos; o gestionar emociones como el miedo a perder el empleo, a enfermar o a la falta de seguridad. Nuestra profesión se ha puesto en valor porque el trabajo de las personas tiene un impacto social.

¿Cómo pudieron gestionar todo?

–Una parte importante, a través de la comunicación, ya que las personas pedían certeza en las informaciones. **El coronavirus aceleró la implantación del teletrabajo.**

–Lo vivido en pandemia no puede calificarse de teletrabajo, sino de emergencia. Sin embargo, el covid precipitó su implantación y favoreció un consenso para aprobar una normativa sobre esta materia.

¿Ventajas del modelo remoto?

–Permite más flexibilidad, ahorra en viajes y traslados desde el domicilio



Álex Uriarte, en la sede de Aedipe en Pamplona.

Álex Uriarte Etxeberria

PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS (AEDIPE) EN NAVARRA-LA RIOJA

“Las empresas valoran la capacidad de aprendizaje, la productividad personal y la flexibilidad de sus empleados”

al centro de trabajo y organiza mejor el tiempo, aunque no debe confundirse con la conciliación.

¿Y desventajas?

–Produce pérdida de identificación emocional con el proyecto y merma la comunicación informal con el equipo, como esas conversaciones de café, de miradas y palmadas en la espalda. Fomenta la brecha digital entre los trabajadores, al quedar fuera de esta modalidad los puestos de inferior categoría y de menor remuneración. Y por otro lado, todavía las viviendas no se han amoldado al teletrabajo y existe riesgo de hiperconexión.

¿Cómo evolucionará el teletrabajo?

–A modelos híbridos, que combinen presencial y remoto.

¿Han desaparecido costumbres arraigadas con el sistema remoto?

–El teletrabajo ha introducido cambios, como por ejemplo: las empresas

no viajarán tanto como antes ya que muchas cuestiones van a resolverse a través de una pantalla, y esto favorecerá la sostenibilidad. Además, antes del covid, las compañías celebraban el 100% de las entrevistas de trabajo de manera presencial, pero en estos meses han sido sustituidas por el formato *on line*.

¿Cómo ha repercutido el covid en la salud emocional de los empleados?

“Las personas de más edad deben reciclarse y conservar la flexibilidad para evitar ser excluidas del mercado laboral”

“El teletrabajo merma la comunicación informal con el equipo, como las conversaciones de café”

–Mucho y sigue afectando, porque debemos sumar la fatiga pandémica y el temor a perder el trabajo. En esta situación, las organizaciones siguen implicadas en el bienestar emocional de sus plantillas. La pandemia va a influir en la forma de trabajar y en el futuro de las relaciones dentro de las empresas, ya que las personas han revisado su escala de valores.

¿Cómo ha cambiado esa escala?

–Van a dar más importancia a la salud, a la desconexión del trabajo y a los proyectos personales y vitales. En este contexto, las organizaciones deben equilibrar la balanza entre el trabajo y la vida personal; o que por lo menos la actividad laboral conecte con el proyecto de vida.

¿Los ERTE han salvado empleos?

–Considero que los ERTE flexibilizan el mercado y evitan despidos. Pero cuando se puso en marcha esta medi-

da, nadie pensó que iba a durar tanto la pandemia. Por eso, al final algunos negocios destruirán empleo.

¿Qué valora la empresa de sus empleados y empleadas?

–Como el conocimiento técnico se presupone, gana importancia la flexibilidad, la productividad personal o la capacidad de aprendizaje, aspectos transversales en las organizaciones.

¿En qué deben diferenciarse los jóvenes para que una empresa se fije en ellos?

–Concluidos los estudios, cuando una persona sale al mercado laboral prácticamente su currículum se asemeja al resto; por eso, la empresa valora en los procesos de selección capacidades personales o el desarrollo de otros ámbitos de la vida de uno mismo. Por ejemplo, trabajar en un empleo no relacionado con la profesión, pero que sirve para poner en marcha otras competencias, como la comunicación o el trabajo colaborativo.

¿Y qué deben hacer las personas de más edad para no ser invisibles en el mercado laboral?

–Reciclarse, aprender y conservar la flexibilidad.

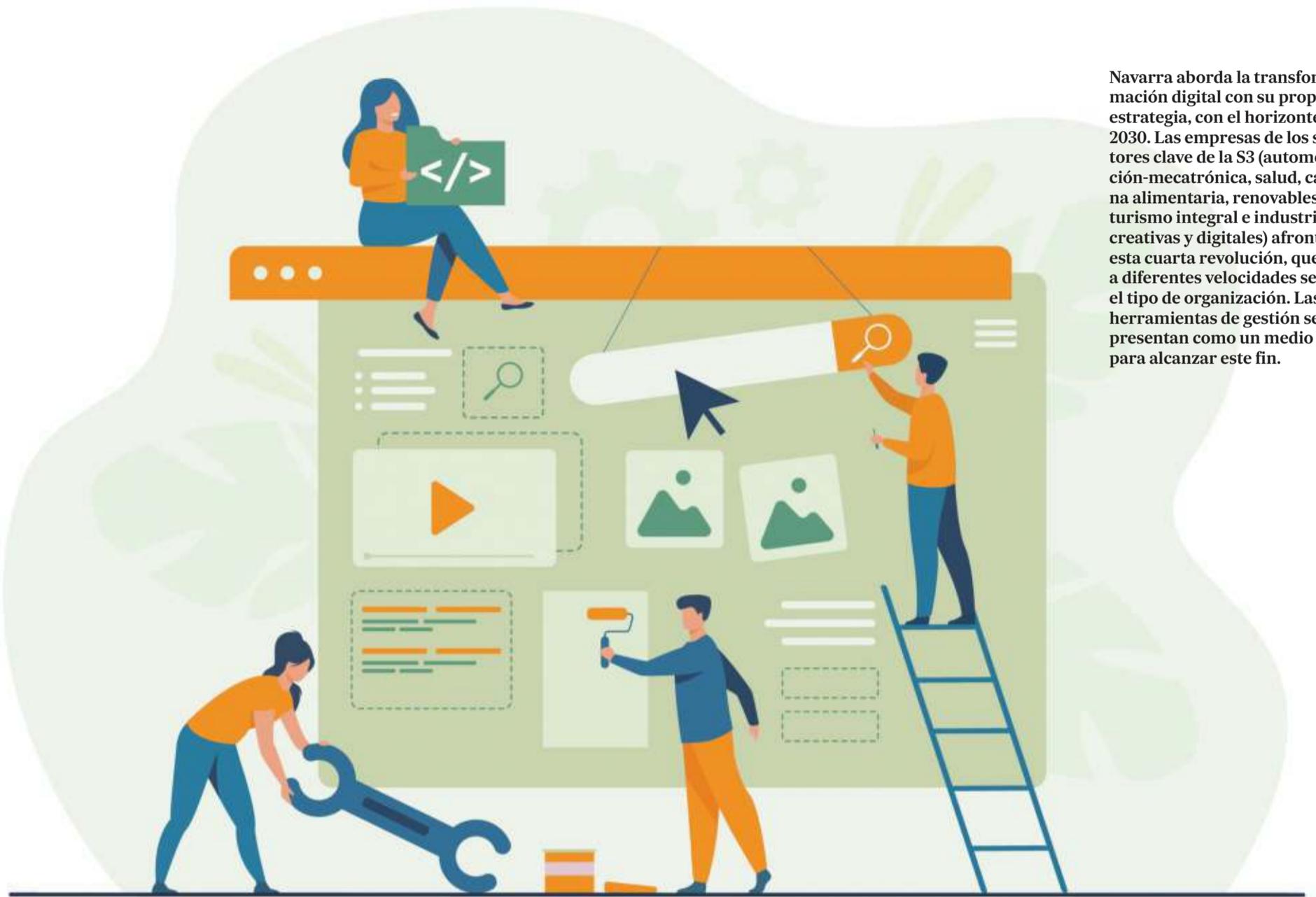
¿Navarra atrae talento?

–Sí, porque la Comunidad está muy bien posicionada, con un nivel de vida óptimo y de diversidad sectorial y de organizaciones.

¿Cómo colabora Aedipe con Cein?

–Cein observó que las empresas del vivero en su fase de embrión o desarrollo no dedicaban tiempo a la gestión de personas. Para revertir esta situación, asociados de Aedipe de manera voluntaria ejercen de mentores con *startup*. Tras un paréntesis en 2020, vamos a retomar este año el asesoramiento con cinco empresas. También colaboramos con Acción contra el Hambre y Cruz Roja. ●

DEBATE DNN: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS EMPRESAS →



Navarra aborda la transformación digital con su propia estrategia, con el horizonte de 2030. Las empresas de los sectores clave de la S3 (automoción-mecatrónica, salud, cadena alimentaria, renovables, turismo integral e industrias creativas y digitales) afrontan esta cuarta revolución, que va a diferentes velocidades según el tipo de organización. Las herramientas de gestión se presentan como un medio para alcanzar este fin.

EL RETO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LAS EMPRESAS

Navarra implica a todas las personas en la digitalización continua, aunque el mayor obstáculo es resistirse al cambio



DEBATE DNN: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS EMPRESAS →

TRES PILARES

Tres pilares sustentan la transformación digital en Navarra: la conectividad, la inclusión y la transformación digital de la Administración. El próximo semestre el departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital del Gobierno de Navarra va a presentar el Plan de Inclusión y Capacitación Digital, elemental dentro de estas líneas básicas. Su consejero, Juan Cruz Cigudosa García, insiste en que resulta “esencial cerrar el círculo digital” en la Comunidad Foral.

Así lo ha remarcado durante su intervención en el debate, *Transformación digital de las empresas*, organizado por DIARIO DE NOTICIAS, y patrocinado por Oreka IT, en el que ha colaborado el Gobierno de Navarra, a través de su departamento. Este evento, que también puede leerse en la web: *noticiasdenavarra.com*, se enmarca en el Día Mundial de Internet y de las Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, que se conmemora hoy.

Cigudosa persiste en que “todas las empresas y personas deben tener las mismas oportunidades de desarrollo”. En esta jornada también ha participado Guzmán Garmendia, director general de Telecomunicaciones y Digitalización, y representantes de diferentes empresas que han analizado y puesto en valor la transformación digital en sus respectivos sectores: Iraitz Pérez de Goldarazena (Oreka IT); Miguel Gallardo y Ana Samanes (Rockwool); y Koldo Pérez (Cinfa). – S.Z.E.



El consejero de Universidad, Innovación y Transformación Digital, Juan Cruz Cigudosa.



Iraitz Pérez de Goldarazena, director general de Oreka IT.

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

Todas las semanas, los empleados de una empresa de vending cubren las mismas rutas sin alterar los días de visita a sus clientes. La compañía obtiene beneficios y no detecta amenazas para su modelo de negocio, que no ha variado en 20 años. Sin embargo, si las máquinas recopilaran información sobre su actividad, esta organización optimizaría los itinerarios, reduciría huella de carbono y ganaría en eficiencia. El director general de la consultora SAP Oreka IT, Iraitz Pérez de Goldarazena, expone este ejemplo para mostrar al tejido empresarial navarro que existen “amenazas invisibles” que no deben obviarse. “Igual la empresa que pondrá en riesgo ese negocio de vending no se ha creado todavía. Sin embargo, en cuanto surja y entre al mercado se convertirá en un competidor peligroso”, resalta Pérez de Goldarazena.

El director general de Oreka IT manifiesta que “los principales problemas en Navarra para avanzar en la transformación se hallan en esas amenazas invisibles y en la falta de conciencia digital y en la resistencia de las personas al cambio. El factor humano frena, porque no quiere salir de su área de confort para aplicar nuevas prácticas que mejoren sus empresas”.

Reitera que “la conciencia digital no puede quedarse en el departamento de IT sino debe adquirirse de manera transversal en toda la compañía”.

En estos procesos de transformación también cumplen un papel relevante las herramientas de gestión. “En una primera fase la empresa trabaja su competitivi-

dad; y en una segunda, afronta la progresión del negocio para llevarlo a niveles más inteligentes”.

Iraitz Pérez de Goldarazena repite que “las organizaciones deben optimizar con tecnologías los procesos para mejorar la relación con sus ecosistemas (clientes, proveedores y consumidores)”. De esta forma, una empresa que se transforma digitalmente puede almacenar y procesar información de sus ecosistemas infinitamente superior a la obtenida hace una década y si la utiliza de manera adecuada, será más inteligente. “El tejido industrial de Navarra necesita invertir en estas herramientas de gestión para favorecer su competitividad, ya que si no lo hace, lo van a realizar otras organizaciones”, remarca este profesional. Por ese motivo, las empresas deben afrontar la realidad cambiante en la que están sumidas para consolidarse en sus mercados por medio de herramientas que perfeccionan los procesos de negocio. “Con esas tecnologías mejorarán los productos y servicios, las ventas, y las relaciones con los clientes y las personas, entre los objetivos”. El director general de Oreka IT reitera que “el concepto de transformación digital no es nuevo, y que se encuentra a diferentes velocidades según las compañías”, por lo que queda mucho por trabajar.

“Las empresas deben optimizar con tecnologías los procesos para mejorar la relación con sus ecosistemas”

IRAITZ PÉREZ DE GOLDARAZENA
Director general de SAP Oreka IT

DEBATE DNN: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LAS EMPRESAS →

CONSTRUCCIÓN/ ROCKWOOL

La construcción afronta la transformación digital, pero a una velocidad menor que otros sectores. La multinacional danesa Rockwool, dedicada a fabricar y comercializar lana de roca con una planta en Caparros, se encuentra en este proceso con la implicación de toda la plantilla amoldada a la formación *on line*, ya que la mejora continua forma parte de su ADN. A diferencia de lo que ocurre en su sector, esta compañía quiere ir siempre “un paso adelante sobre el resto porque la transformación digital resulta algo básico y se incorpora a la estrategia empresarial”, definen.

El director de la unidad de negocio de Rockwool en España y Portugal, Miguel Ángel Gallardo, destaca que “los *millennials*, que ya han pasado la barrera de los 40 años, deciden en los estudios de Arquitectura y demandan la digitalización”. Petición a la que responde esta compañía con la transformación de los procesos internos y productivos, y de las relaciones con proveedores y clientes, “porque todo ello aporta valor”, resalta.

El sector también muestra preocupación por el medio ambiente, y en este ámbito Rockwool trabaja con herramientas digitales para estimar el impacto ambiental de todos los materiales que se utilizan en un edificio. “Actualmente se puede medir la huella de carbono y el ciclo de vida de los productos usados en los proyectos constructivos”, cuenta.

Han introducido la tecnología en sus procesos productivos mediante la visión artificial, los algoritmos, la automatización y la robotización.

La compañía también cuida la relación con clientes y consumidores y para avanzar en afianzar su fidelidad han trabajado la inteligencia artificial y el big data para adaptar sus respuestas a las necesidades de las personas en plataformas como la web, que ha rediseñado, y las redes sociales. Ha potenciado el *ecommerce* (comercio electrónico) para mejorar el servicio y gestión de pedidos a los clientes las 24 horas al día durante toda la semana.

Ana Samanes, project manager de Logística en Rockwool Peninsular, recuerda que la empresa invierte en transformación digital en todas las áreas, y para ello expone varios ejemplos que pueden servir a las organizaciones de este sector.

En la planta de Caparros, los camiones que cargan los pedidos llevan incorporados GPS para que el cliente final conozca de manera transparente en todo momento dónde se encuentra su mercancía, además de optimizar los kilómetros del trayecto con la consiguiente disminución de combustible y su menor impacto en el medio ambiente, y la reducción del tiempo de descarga en las obras.

La factoría navarra también se ha comprometido a reducir el consumo de papel, y para ello elaboran albaranes digitales para los chóferes y clientes; y prácticamente han desaparecido las facturas físicas por las herramientas de gestión que tienen instaladas.

En su departamento de Recursos Humanos usan la plataforma *cloud*, y con el objetivo de potenciar la comunicación entre la dirección y la plantilla de la planta de Caparros, Rockwool ha lanzado una aplicación. “En ella se forman grupos de trabajo y de equipo, porque la transformación digital debe planificarse y mejorar, y para ello la empresa necesita una buena comunicación porque el cambio afecta a todas las personas que componen la organización”, recalca Ana Samanes. Rockwool insiste en que este proceso debe “afrontarse con sentido”, además de monitorizarlo para evaluar los resultados.



Miguel Ángel Gallardo, director de la unidad de negocio de Rockwool en España y Portugal.

“Trabajamos en estimar el impacto ambiental de los materiales de un edificio con herramientas digitales”

MIGUEL ÁNGEL GALLARDO
Director unidad de negocio Rockwool Peninsular

“Los camiones incluyen GPS, el cliente conoce dónde está su pedido, y se reduce el tiempo de descarga en la obra”

ANA SAMANES
Project manager de Logística Rockwool



Ana Samanes, project manager de Logística de Rockwool Peninsular.