

Nº 08  
Julio 2021

 **Liffe**

# Hola Empleo

## Una década apoyando el empleo en Galicia.

### Atraer y Retener el Talento en la empresa

El concepto Employer Branding cobra cada vez más relevancia en el día a día de las empresas.

### Director Financiero, clave en la recuperación de las empresas

Se ha visto obligado a tomar decisiones en un momento de total incertidumbre, decisiones que en muchos casos debía cambiar de un momento para otro y, todo ello en aras de garantizar la supervivencia de la empresa.

### Galicia 2030, el reto de nuestra Comunidad

Qué nos depararán estos "nuevos años 20" y cuáles son los retos de Galicia de cara a ese 2030 que ya tenemos todos en el horizonte.

# Puedes lograrlo todo, si sabes cómo hacerlo.

Formación Presencial especializada ▪ Docentes de empresa de 1<sup>er</sup> nivel ▪ Prácticas garantizadas y Bolsa de Empleo ▪ +450 empresas colaboradoras. Financiación a medida ▪ English for Business. Programa de Desarrollo Individual...



**iDiferénciate!**

**981 654 772**

**info@iffe.es**

**Campus IFFE,**  
**Oleiros (A Coruña)**





**Retener Talento**

**18**



**Sandra López**

**26**



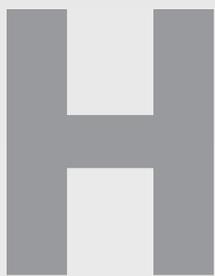
**Calicia 2030**

**32**

<b>Editorial</b>	<b>4</b>
<b>Think different</b>	<b>5</b>
<b>Empresas X FERIA de Empleo</b>	<b>6</b>
<b>Talento</b>	<b>18</b>
<b>Gestión</b>	<b>20</b>
<b>Tecnología</b>	<b>22</b>
<b>Salud</b>	<b>24</b>
<b>Entrevista</b>	<b>26</b>
<b>Empresas IFFE</b>	<b>30</b>
<b>Análisis IFFE</b>	<b>32</b>



## Una década apostando por el empleo y el talento en Galicia.



an pasado ya 10 años desde que esta entidad realizó la primera feria de empleo y formación. En un momento en el que todavía era novedoso este formato de eventos, en IFFE Business School vimos que era necesario aportar un espacio en donde conectar talento y empresa.

10 años después seguimos más comprometidos que nunca con el empleo de calidad y sostenible. Las circunstancias actuales tan sólo han conseguido que transformemos en oportunidad el hecho de realizar este evento en formato virtual, aportando así, facilidades y flexibilidad tanto a empresas como candidatos y consiguiendo cifras récord de participación que de forma presencial no serían posibles.

Un evento sin precedentes, una semana dedicada al completo a la empleabilidad tanto de jóvenes, como de perfiles senior, con especial relevancia al empleo femenino que sufre especialmente un retroceso en tasa de ocupación en este último año. En esta ocasión tuvimos el inmenso honor de haber contado con el apoyo y participación de la Vicepresidenta tercera del Gobierno de España y Ministra de Trabajo y Economía social, D<sup>a</sup> Yolanda Díaz, y de la Conselleira de Emprego e Igualdade de la Xunta de Galicia, D<sup>a</sup> María Jesús Lorenzana Somoza, que inauguraron junto a nuestra Directora General, Sandra López Villasuso, esta 10<sup>a</sup> Edición.

Vivimos en una realidad permanentemente cambiante, en donde el talento evoluciona, y las necesidades de conocimiento y habilidades en las empresas están viviendo una verdadera revolución. La tecnología, digitalización y la nueva realidad que vivimos eclosionada tristemente por una pandemia, llevan más que nunca a apostar por formación siempre, independientemente de la edad, años de experiencia, puesto de trabajo o sexo. Esta realidad impone las nuevas normas del juego y ya no rigen las de apenas hace un año.

Y cuando hablamos de formación, no estamos haciendo referencia únicamente a formación técnica sino también a las habilidades blandas. En los últimos años hemos visto crecer la demanda en las empresas de estas habilidades, tanto por carencia en sus empleados como en las nuevas incorporaciones y situaciones críticas como las que hemos experimentado en este último año ponen de manifiesto que éstas habilidades son las necesarias para que los equipos funcionen. Es por ello que desde hace más de

un quinquenio en IFFE Business School incorporamos en todos nuestros programas máster un módulo específico para trabajar con nuestros alumnos estas habilidades, pero que en los dos últimos años, hemos incrementado su relevancia dentro de nuestra formación, generando más allá de los programas máster otros específicos de entrenamiento de estas habilidades. Sabemos que el autoconocimiento, empatía, motivación, comunicación y gestión de conflictos son herramientas imprescindibles para potenciar el resultado de un equipo.

Este año 2021, es un año lleno de incertidumbre, como la que se nos planteaba al inicio de la preparación de este evento y que sin lugar a dudas sus resultados serán difíciles de superar en próximas ediciones. Durante una semana, 75 empresas participaron en esta décima edición, de las cuales 51 realizaron más de 1.600 entrevistas virtuales a potenciales candidatos. Además, se llevaron a cabo más de 30 eventos en directo retransmitidos por streaming en nuestro canal de youtube como **mesas redondas sectoriales** y **conferencias** en donde se analizaron las últimas tendencias y necesidades laborales en distintas materias y sectores como el sanitario, las tecnologías de la información, marketing digital, consultoría empresarial, comercio exterior, y la empleabilidad. En este sentido, también se impartieron diversos **talleres** con el objetivo de ponernos al día en esta última materia y ayudar a todos los asistentes a mejorar la suya.

Pero también se habló de sectores que tanto están sufriendo este año como el sector hotelero. Se analizaron nuevas profesiones, cómo encontrar la empresa adecuada para ti, de nuevos modelos de negocio, nuevas formas de liderar y cómo gestionar equipos en remoto. En definitiva, cerca de 30 horas de emisión en directo, que esperamos sirvieran de gran aprendizaje y utilidad.

Muchas gracias a todas las empresas, profesionales y asistentes por hacer esto posible y permitirnos poner nuestro granito de arena en el desarrollo de Galicia, dando el gran valor al gran talento gallego que tenemos.



# [Think different]

## Nuevo acuerdo de colaboración de IFFE Business School con 2mP, que aportará el acceso a las Certificaciones Profesionales HRCI.

Desde este año 2021, IFFE Business School y la empresa 2mProgress se unen para facilitar, de forma exclusiva en Galicia, el acceso a las **Certificaciones Profesionales HRCI** a cualquier persona que desarrolle su actividad laboral en el campo de los Recursos Humanos. Además, la próxima Promoción de nuestro **Máster en Dirección de Recursos Humanos y Gestión del Talento**, ya la tendrán incluida en su formación y podrán terminar sus estudios con dicha Certificación.



## IFFE Business School lanza el primer y único Máster en Dirección y Gestión Hotelera de Galicia.

Ramón Braña, Director General de la cadena **OCA HOTELS**, lidera como Director Académico el **Máster en Dirección y Gestión Hotelera**, siendo este año académico 2020/2021 la primera promoción, que cuenta con 9 alumnos y alumnas. Tanto para Ramón como para IFFE Business School es una clara apuesta personal para poder relanzar el sector turístico, especialmente en estos tiempos duros que atraviesa, con la clara vocación de formar nuevos profesionales comprometidos, que puedan aportar seguridad, innovación y eficacia en el sector Hotelero. Para ello, contamos con un plantel docente formado por expertos de las principales empresas del sector como el Grupo Montesqueiro, Meliá Hotels International, NH Hotel Group, IBERIK Hoteles, Gran Talaso Hotel Sanxenxo o Alda Hotels, entre otras.

POSICIÓN	CENTRO FORMATIVO
1	IESE Business School
2	ISEB - Institut Superior d'Ensenya de Barcelona
3	EAE Business School
4	DEUSTO Business School
5	ESADE Business School
6	IFFE Business School
7	ESERP Business School
8	ESADE Business School
9	IE Business School
10	WU Business School

## IFFE Business School, entre las Mejores Escuelas de Negocio Semipresenciales y Presenciales.

Cada año, el portal **Financial Magazine** publica varios Rankings sobre aquellos centros, instituciones y portales de formación de todos los niveles educativos y modalidades que cumplen los criterios de calidad y excelencia académica. El Ranking de **Financial Magazine** analiza más de 400 universidades, escuelas de negocio e instituciones de formación superior cada año y publica las 10 mejores en cada campo, situando a IFFE en la 6ª posición en dicha categoría.

## Éxito rotundo de la X Feria de Empleo y Formación IFFE

Como todos los años, IFFE Business School puso en marcha su anual Feria de Empleo y Formación, que con la de este año ya cuenta con 10 ediciones. En esta ocasión, por las circunstancias actuales, se llevó a cabo de forma 100% virtual, lo que permitió reunir a más empresas, profesionales y asistentes. Todo un éxito, tras una semana llena de talleres, mesas redondas, conferencias y stands virtuales que reunió a más de 500 personas, 75 empresas participantes, y en donde tuvieron lugar más de 1.600 entrevistas virtuales. Además, tuvimos el honor de contar con el apoyo y participación de la Vicepresidenta del Gobierno, Yolanda Díaz, y la Conselleira de Empleo e Igualdade de la Xunta de Galicia, Dª María Jesús Lorenzana Somoza.



## Clausura del Curso de Gestión de Procesos Asistenciales en Endocrinología

Desde **IFFE Health School**, llevamos más de 5 años poniendo a disposición del sector sanitario el **Máster en Gestión Sanitaria y Hospitalaria**, dirigido por **Luis Verde Remeseiro**, director gerente del CHUAC. En el presente año académico, pusimos además una formación más especializada que amplía los conocimientos para la especialidad en Endocrinología. Dicho curso cuenta con la participación de **Novo Nordisk**, compañía mundial líder en el cuidado de la salud con sede en Dinamarca, así como de docentes expertos en diferentes áreas de la gestión sanitaria. Tras 8 semanas de formación intensiva (online y presencial), el pasado sábado 19 de junio, celebramos la clausura del mismo a la que acudió el periodista **Pablo Portabales**, que impartió una conferencia sobre "Salud en la radio" y con el que disfrutaron nuestros alumnos y alumnas en un pequeño cóctel.



X Feria de Empleo IFFE

Empresas participantes



La 10ª Edición de la Feria de Empleo y Formación IFFE nos ha dejado mucha información valiosa y útil para actualizarnos en cuanto a las últimas tendencias en el ámbito empresarial, así como para mejorar la empleabilidad. Hablaremos de algunos de los temas tratados a lo largo de las diferentes secciones de esta revista, pero antes queremos presentaros, como una forma de agradecimiento, a todas las empresas que nos acompañaron y participaron en esta edición:

## Tecnología



Empresa global, cuenta con más de 37 años de experiencia ofreciendo soluciones y servicios tecnológicos de valor añadido. Su decidida apuesta por la innovación, a través del desarrollo de proyectos de I+D+i, la calidad en la gestión mediante la aplicación de un Sistema de Gestión basado en la Excelencia Empresarial, y la creencia en las personas como generadoras de valor, han hecho de Inycom un referente en cada uno de los sectores a los que da servicio.

- Sede: Zaragoza (España)
- Especialidades: ICT Services, Soluciones entornos hospitalarios, Soluciones TIC, Innovación, Biotecnología, Industria 4.0 y Soluciones Banca digital.
- [www.inycom.es](http://www.inycom.es)



Altia es una compañía digital con visión global que ofrece servicios de consultoría, desarrollo y mante-

nimiento de soluciones avanzadas de tecnología, conformada por una plantilla de más de 800 personas, principalmente ingenieros y consultores. Con más de 24 años de experiencia, es una de las primeras compañías independientes del sector TIC, y opera en diversos ámbitos empresariales. Actualmente cuentan con 12 delegaciones en España, incluyendo 3 data centers, y un centro de desarrollo tecnológico en A Coruña, así como una delegación internacional en Chile.

- Sede: A Coruña (España)
- Especialidades: Consultancy, IT, Outsourcing, IaaS, Monitoring, Management, Process, Software Development y digital
- [www.altia.es](http://www.altia.es)



Consultora multinacional que ofrece soluciones de negocio, estrategia, desarrollo y mantenimiento de aplicaciones tecnológicas y outsourcing. Desarrolla su actividad en los sectores de telecomunicaciones, entidades financieras, industria, utilities, energía, administración pública y sanidad, alcanzando una facturación de 1.173 millones de euros en el último ejercicio fiscal. En la actualidad, cuenta con 23.000 profesionales distribuidos en sus oficinas y centros de alto rendimiento en 13 países.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Business Consulting, IT Consulting, BPO, Outsourcing, SAP&ES, Technology, Airline industry, Banking, Chemistry & pharma, Consumer goods, Health, Insurance, Manufacturing, Mining industry, Public sector, Telecom, Tourism, Transport y Utilities&energy.
- [www.everis.com](http://www.everis.com)



Indra es una de las principales compañías globales de tecnología y consultoría, y el socio tecnológico para las operaciones clave de los negocios de sus clientes en todo el mundo. Es un proveedor mundial de soluciones tecnológicas integrales en ámbitos como defensa y seguridad, transporte, tráfico, energía, industria, telecomunicaciones, servicios financieros, administraciones públicas y sanidad. Además, Indra es una de las empresas destacadas en el sector TIC -Tecnologías de la Información y

Comunicación- en España y Latinoamérica. Cuenta con un volumen de ventas de 2.704 millones de euros, una inversión en I+D de 163 millones de euros, y más de 40.000 profesionales con presencia en 140 países.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Tecnologías de la Información, Consultoría, Defensa, Transporte, Tráfico Áereo, Ciberseguridad y Transformación Digital.
- [www.indracompany.com](http://www.indracompany.com)



Prosegur nace en 1976 apostando por un sector incipiente en España, la seguridad privada. En 1987 comienza a cotizar en la bolsa española y en los años siguientes inicia la expansión internacional, contando en la actualidad con 400 sedes en 17 países y 4 continentes. La Compañía cuenta con tres unidades de negocio: sistemas integrales de seguridad (SIS), logística de valores y gestión de efectivo, y alarmas, que a su vez engloban muchos otros servicios de seguridad, protección personal, solución integral de cajeros, sistemas de protección contra incendios o servicios de consultoría y mantenimiento.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Soluciones Integrales de Seguridad, Logística de Valores y Gestión de Efectivo, Alarmas y Ciberseguridad.
- [www.prosegur.com](http://www.prosegur.com)



Disashop somos un grupo líder en prestación de servicios al Retail operando desde el año 2002 con presencia en España, República Dominicana y Perú. Facilitamos a nuestros Partners la distribución de más de 450 productos y servicios digitales a través de una plataforma transaccional segura. Con un ADN puramente tecnológico nuestra compañía encara 2021 importantes retos de carácter internacional de la mano de un equipo joven, multidisciplinar y que apuesta por el éxito del trabajo en equipo.

- Sede: Oleiros (A Coruña. España)
- Especialidades: servicios de recargas de móviles, tarjetas SIM, tarjetas telefónicas internacionales, medios de pago electrónico, outsourcing de transacciones electrónicas y diseño/fabricación de terminales autoserivicio personalizados.
- [www.disashop.com](http://www.disashop.com)

## TRISON

TRISON es una compañía global líder en la digitalización de espacios para crear experiencias de cliente únicas a través de la integración de sistemas audiovisuales, contenidos digitales y soluciones innovadoras de marketing sensorial. Fundada en A Coruña en 1999, el grupo cuenta con delegaciones propias en 13 países de Europa, América y Asia; tiene una plantilla de 250 trabajadores y colabora con 2.200 instaladores en 103 países, lo que le permite acometer una media de 2.500 proyectos anuales. En la actualidad desarrolla proyectos para sectores como retail, centros comerciales, automoción, hospitality, luxury, corporate, entretenimiento y transporte.

- Sede: Sada (Galicia. España)
- Especialidades: Digital Signage, Cartelería digital, Sistemas interactivos, Acústica en retail, Pantallas LED, Sonido profesional, Marketing olfativo, Digital Signage, Diseño de odotipos, Diseño de fragancias, Aplicaciones tecnológicas para retail, Aplicaciones tecnológicas para hospitality, Aplicaciones tecnológicas para automoción, Monitores LCD y OLED.

- [www.trisonworld.com](http://www.trisonworld.com)



Zemsania ofrece soluciones tecnológicas y digitales para empresas. En su factoría de software cuentan con grupos de desarrollo y mantenimiento de sistemas de información y trabajan en base a metodologías ágiles. Son expertos en outsourcing de todo tipo de servicios IT, especialmente de administración de sistemas, búsqueda y selección de profesionales, diseño y construcción de soluciones digitales y consultoría y acompañamiento de empresas durante su Transformación Digital. Son especialistas también en automatización y control de equipos, procesos y sistemas para la industria 4.0, así como en ciberseguridad e integridad de datos.

- Sede: A Coruña (España)
- Especialidades: Servicios y Soluciones IT, Transformación Digital, TIC, Cloud, IoT, Big Data, Industry 4.0, Analytics, RPA, Recruitment perfiles Tech, Consultoría Metodologías Agile y Lean Management, Digitalización de Procesos y Gestión de Equipos Remotos de Alto rendimiento.

- [www.zemsaniaglobalgroup.com](http://www.zemsaniaglobalgroup.com)



Desde su fundación en 2001 dinahosting se ha especializado en alojamiento web y en el registro y gestión de dominios para particulares, profesionales y organizaciones. Está acreditada por las instituciones y compañías más relevantes a nivel internacional como ICANN, Verisign y ESNIC. Es también partner de Cisco, IBM y Dell y a nivel de software ha obtenido certificaciones y reconocimientos de compañías como Microsoft.

- Sede: Santiago de Compostela (Galicia. España)
- Especialidades: hosting, Spain, domains, vps, resellers, certificados ssl, dedicated y servers.

- [www.dinahosting.com](http://www.dinahosting.com)



Improving Metrics es una empresa orientada a la recolección, procesamiento, explotación y análisis de datos sobre el comportamiento de los usuarios en entornos digitales. Tienen principalmente cuatro líneas de negocio: digital analytics, data quality, business optimization y data science. Cuentan con sedes en A Coruña, Barcelona y Madrid, y entre sus clientes se encuentran tanto pymes como grandes empresas, que buscan convertir sus datos en información útil que les ayude a crecer.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Digital Analytics, Datos cross-platform, Testing, Business Optimization, Digital Business, Digital Transformation, Data Quality, Digital Strategy, Quality assurance, Analítica digital, A/B testing, Optimización, Analítica Web, Mobile APPs, I+D, Identificación KPIs, Online marketing, Adquisición/captación de tráfico, Etiquetado, Monitorización, Soporte, Formación, AI, IA, Visión artificial, In store analytics y analítica offline.

- [www.improvingmetrics.com](http://www.improvingmetrics.com)



R es el operador de telecomunicaciones de Galicia que, junto con Euskaltel, Telecable y Virgin Telco, forma parte del Grupo Euskaltel. El operador gallego ofrece servicios avanzados de internet de alta velocidad, tele-

visión digital y telefonía fija y móvil. R está presente en más de 140 municipios y les presta servicio alrededor de 260.000 clientes entre residenciales y empresas.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Internet, Telefonía fija, Móvil y Televisión.
- [www.mundo-r.com](http://www.mundo-r.com)



Softtek es una empresa que ofrece servicios a las organizaciones para prosperar en la era digital, a través de un amplio portafolio de soluciones que permiten la transformación del negocio, mejoran la eficiencia y aumentan la eficacia de TI.

Desde su inicio en 1982, se han establecido de forma directa en más de 20 países, ofreciendo un servicio en el mercado global a través de una red de 15 "Centros Globales de Entrega". Softtek es el creador y líder de la industria nearshore.

- Sede: Monterrey (Nuevo León. México)
- Especialidades: BPO, ITO, nearshore, offshore, nearshore, SAP, AMS, application development y digital transformation.

- [www.softtek.com](http://www.softtek.com)



Vector ITC es un grupo tecnológico digital, presentes en 11 países de Europa y América, con una filosofía basada en la innovación, el talento y la vanguardia tecnológica. Ofrece productos digitales, soluciones exclusivas de software y servicios tecnológicos para sus clientes. Cuentan con más de 2.500 profesionales especializados en las últimas tecnologías, que tienen los conocimientos técnicos y de negocio avanzados, para así hacer frente a los retos en el campo digital, de la tecnología y la innovación. En 2019 Softtek entra en el capital social de Vector ITC adquiriendo el 75%.

- Sede: Pozuelo de Alarcón (Madrid. España)
- Especialidades: Strategy & Consulting, Agile Culture, Software & Technology, Digital Platforms, Big Data, Sales & CRO, BPO & IT Outsourcing, AI & Machine Learning, Data Science & Analytics, DLT & Blockchain, Cybersecurity, IPA/RPA, Innovation HUB y Customer Experience.

- [www.vectoritcgroup.com](http://www.vectoritcgroup.com)



Verne Technology Group es una compañía tecnológica que cuenta con dos divisiones de negocio, Verne Telco y Verne Tech, especializada en los sectores de las telecomunicaciones y TIC, respectivamente. Un proyecto que, emulando a Julio Verne, nace con el propósito de seguir siendo visionarios de la transformación tecnológica y la digitalización del entorno.

- Sede: Alicante (España)
- Especialidades: Telecomunicaciones, Contact Center, WiFi, Redes de Fibra y Cable, Seguridad IT, Comunicaciones unificadas, Videovigilancia, Redes inalámbricas, IoT, Big Data, Smart City, Tecnología, Conectividad, Cloud, Data, Soluciones de gestión empresarial, Inteligencia Artificial, Hiperconvergencia, Virtualización, Power BI, Machine Learning, ERP, CRM, Infraestructuras, 5G, Ciberseguridad, Disaster Recovery y SQL.
- [www.vernegroup.com](http://www.vernegroup.com)

## kelea.

Con sede en A Coruña, Kelea impulsa a empresas e instituciones para que alcancen sus metas, diseñando e implementando soluciones organizativas y de innovación, alineándolas de forma duradera a las exigencias del mercado. Tienen la visión propia de una gran compañía y la frescura de una start up.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Coaching Ejecutivo, Desarrollo y gestión LEAN, Formación Transformacional, Agilidad Empresarial, Diseño y mejora organizativa y Design Thinking y resolución de problemas.
- [www.kelea.es](http://www.kelea.es)

## tecalis

Tecalis es una empresa con sedes en Galicia (Milladoiro-Ames), Madrid y San Francisco (EEUU), que combina tecnología, metodología y una cultura única para resolver los retos tecnológicos de las mejores empresas. Aporta soluciones propias de automatización de procesos y mejora de la experiencia de usuario en procesos digitales, sumado al desarrollo de proyectos Cloud Native con un enfoque end-to-end, para estar siempre a

la vanguardia tecnológica.

- Sede: Milladoiro, Ames (A Coruña. Galicia. España)
- Especialidades: Software Development, Blockchain, Big Data, Agile Methodologies, Customer Experience, Cloud Native, Microservices, RPA, Digital Signature, KYC, Artificial Intelligence, Artificial Intelligence, Google Cloud, Digital Identity, Digital Onboarding, AML y Digital Strategy.
- [www.tecalis.com](http://www.tecalis.com)

## sixtema

Sixtema es una empresa con sede en Santiago de Compostela, que ofrece servicios integrales en el ámbito de los SIG -Sistemas de Información Geográfica- así como desarrollo de soluciones para la gestión y publicación de información geoespacial. Diseñan y desarrollan aplicaciones para dispositivos móviles (apps) para las principales plataformas del mercado, y crean soluciones desarrolladas a medida, cubriendo una amplia gama de tecnologías y productos digitales.

- Sede: Santiago de Compostela (Galicia. España)
- Especialidades: GIS, SIG, Cartografía, Teledetección y Geolocalización.
- [www.sixtema.es](http://www.sixtema.es)



Portal de empleo especializado en los perfiles TIC que hace posible el match de tecnología y talento entre profesionales y empresas. Más de 190.000 profesionales TIC buscan empleo en Ticjob y más de 1000 empresas han confiado en Ticjob.es para la búsqueda de talento Tech. Ofrece también a los candidatos un motor de búsqueda único, diseñado para reflejar la realidad de su perfil profesional en el área TIC.

- Sede: Santiago de Compostela (Galicia. España)
- Especialidades: Portal de empleo TIC, TIC - Tecnologías de la Información y Comunicación, Empleo TIC, Confianza, Calidad, Comunicación, Programador, Sistemas, Java, .NET, Big Data, PHP, Python, Javascript, Oracle, Business Intelligence, SAP, Trabajo, Búsqueda de empleo, Reclutadores IT, BBDD, Ofertas de empleo, IT, Selección,

Reclutamiento y empleo.

- [www.ticjob.es](http://www.ticjob.es)

## Finanzas y Banca

### //ABANCA

ABANCA, un banco innovador y comprometido con su entorno que trabaja con y para las empresas y familias. Líder en el Noroeste de la península y con vocación de ser entidad de referencia en el mercado ibérico con más de 700 oficinas y más de 6.000 empleados. Presentes en 11 países de Europa y América, estrechando lazos entre las personas y tendiendo puentes hacia otros mercados para nuestras empresas.

- Sede: A Coruña, Betanzos (Galicia. España)
- Especialidades: Banca y Servicios Financieros.
- [www.abanca.com](http://www.abanca.com)



EOS Spain es un inversor financiero conectado a nivel mundial, impulsado por la excelencia en las operaciones, las personas, los datos y la tecnología. En España cuentan con más de 25 años de experiencia y una plantilla de 200 personas, repartida entre sus sedes de Madrid y A Coruña. Forman parte de EOS Group, líder mundial en la adquisición y gestión de activos NPL's, con presencia en 26 países en los que brinda seguridad financiera a través de servicios inteligentes.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Inversión en NPL's Secured & Unsecured, Servicios integrales de gestión de créditos y Gestión de cuentas nacionales e internacionales.
- <https://es.eos-solutions.com>



Compañía aseguradora y de gestión de activos que opera en más de 18 países con fuerte presencia en Europa y Japón. Con más de 12.000 empleados, el Grupo NN ofrece servicios de jubilación, seguros, inversión y banca minorista para PYMES, clientes corporativos e institucionales. Opera mediante brokers, asesores, bancos y servicios directos.

- Sede: La Haya (Países Bajos)
- Especialidades: Insurance y Banking.
- <http://www.nn.nl>

## Recursos Humanos

### Michael Page

Michael Page forma parte de la compañía PageGroup, consultora a nivel internacional en selección de mandos cualificados, intermedios y directivos, con carácter temporal e indefinido. Cotiza en la bolsa de Londres desde 2001 y está focalizada en la selección de personal desde 1976, teniendo presencia global a través de una red de 140 oficinas propias en 36 países del mundo. Michael Page está especializada en mandos medios y directivos, tanto para posiciones temporales (a través de Michael Page Interim Management), como para posiciones indefinidas, a través de consultores especializados.

- Sede: Addlestone, Weybridge (UK)
- Especialidades: Dotación y selección de personal.
- [www.page.com](http://www.page.com)

### ROBERT WALTERS

Robert Walters es la consultora líder en la búsqueda y selección especializada de mandos intermedios y directivos a nivel global y la marca principal del Grupo. Responsables de contratación de todo el mundo recurren a nosotros para encontrar a los mejores profesionales especializados y entre nuestros clientes se encuentran tanto grandes multinacionales y empresas cotizadas en Bolsa como medianas empresas y start-ups. Buscamos y seleccionamos candidatos para puestos de carácter permanente e interim management a nivel mundial.

- Sede: London, Greater London (UK)
- Especialidades: Accountancy & Finance, Marketing & Sales, Banking & Financial Services, Risk & Compliance, HR, Secretarial, IT, Tax, Legal, Treasury, Supply Chain & Procurement, Insurance, Investment Management y Engineering.
- [www.robertwalters.com](http://www.robertwalters.com)

### Adecco

Desde su fundación en 2001 dinaCon-

sultora de RR.HH, que ofrece servicios de outsourcing, formación, outplacement, selección, trabajo temporal, etc. Tiene presencia en 60 países, con más de 5.500 oficinas y cuenta con más de 28.000 empleados directos, generando en el último año alrededor de 700.000 puestos de trabajo, (450.000 de ellos en nuestro país). En España, cuenta con 300 oficinas y 1.500 trabajadores internos.

- Sede: Zúrich (Suiza)
- Especialidades: Workforce solutions, HR services, Human resources, Staffing, Recruiting y Recruitment.
- [www.adecco.com](http://www.adecco.com)

### CATEMO

Trabajan en el ámbito de gestión y desarrollo de personas. Ayudan a las empresas a definir las estrategias y los planes de acción necesarios para desarrollar a las personas y para generar entornos de crecimiento, aspecto clave en la consecución de resultados de cualquier compañía. Acompañan a alumnos, docentes y equipos educativos en el desarrollo de su potencial, con la educación emocional, el coaching y el mentoring, que ayuda a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Consultora RR.HH., coaching, mentoring, selección, formación, clima laboral, inteligencia emocional, educación emocional, orientación vocacional y orientación profesional.
- [www.catemo.es](http://www.catemo.es)

### Nortempo

Equipo especializado desde hace ya 25 años en la gestión global de RR. HH, orientado a alinear las estrategias y soluciones, con las metas y retos de sus clientes. Su motivación es la aportación de valor en el área de RR. HH. a través del compromiso, honestidad, transparencia y aproximación al cliente mediante un enfoque transversal. Cuenta con servicios de organización y estrategia de Recursos Humanos, gestión laboral, consultoría jurídica y global concept para ofrecer soluciones de vanguardia a medida de sus clientes.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Trabajo temporal, Selección, Outsourcing, Consultoría, Formación, Servicios Laborales, Agencia de Colocación, Limpiezas

y Centro Especial de Empleo.

- [www.nortempo.com](http://www.nortempo.com)

### GRUPO EULEN

Referente en la prestación de servicios generales a empresas y Administraciones Públicas. Con más de 57 años de trayectoria, en la actualidad la compañía tiene presencia directa en un total de 14 países, y más de 86.000 empleados. Apoyados por la tecnología más innovadora, ofrecemos servicios diseñados y organizados desde la especialización en cada uno de ellos. Destacan los servicios de Facility Services & Management (FS&M), servicios de seguridad privada, servicios socio-sanitarios, servicios de gestión de los recursos humanos y servicios de trabajo temporal.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Especialistas en la integración de servicios: Facility Services & Management, Limpieza, Seguridad, Servicios Auxiliares, Servicios Sociosanitarios, Mantenimiento, Medio Ambiente y Trabajo temporal.
- [www.eulen.com](http://www.eulen.com)

### ega consultores

A lo largo de estos años, EGA Consultores ha aportado valor a los clientes que le han confiado la captación de sus equipos directivos. Muchos/as de estos/as profesionales han desarrollado su labor, además de en territorio español, en países de Centro Europa, América Latina, África... Se centran en la selección de responsables de área y staff técnico y especializado en nuevas tecnologías e ingeniería. Realizan captación curricular y búsqueda directa aportando sus 20 años de experiencia en el mercado y visión de futuro. Están alineados con los valores y necesidades de los clientes y las expectativas y experiencia de los candidatos/as.

- Sede: Vigo, Pontevedra (Galicia. España)
- Especialidades: Selección de Personal (Reclutamiento y Headhunting), Consultoría de RRHH (análisis y desarrollo), Outplacement (Recolocación de Directivos) y Formación in Company (formación de profesionales).
- [www.egaconsultores.com](http://www.egaconsultores.com)

Equipo especializado desde hace ya 25 años en la gestión global de RR. HH, orientado a alinear las estrategias y soluciones, con las metas y retos de sus clientes. Su motivación es la aportación de valor en el área de RR. HH. a través del compromiso, honestidad, transparencia y aproximación al cliente mediante un enfoque transversal. Cuenta con servicios de organización y estrategia de Recursos Humanos, gestión laboral, consultoría jurídica y global concept para ofrecer soluciones de vanguardia a medida de sus clientes; como es el caso de Nortempo, una de las empresas del grupo, centrada fundamentalmente en la gestión del empleo temporal.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Consultoría de Recursos Humanos, Selección de Personal, Formación y desarrollo de personas, Servicios Laborales y Outsourcing Corporativo.
- [www.grupoclave.es](http://www.grupoclave.es)



Especialistas en la gestión del talento, promueven el desarrollo empresarial fomentando entornos de trabajo sostenibles. Pimtalent cuenta con un equipo de profesionales con más de 20 años de experiencia orientado a promover la retención y el desarrollo del capital humano a través de innovadoras metodologías ágiles. Disponen de servicios de selección, formación y consultoría de RRHH.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Headhunting, formación y proyectos de consultoría.
- [www.pimtalent.com](http://www.pimtalent.com)



Es una entidad privada, sin ánimo de lucro, de carácter independiente, que comienza su actividad en el año 2002 para dar respuesta a la necesidad social de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Promueven la humanización de los modelos de gestión de las organizaciones empresariales y sociales, proponiendo modelos de trabajo flexibles y meritocráticos que equilibren el logro de los objetivos de productividad y sostenibilidad con el impacto positivo en las personas. Trabajan con

el talento senior, talento femenino y talento joven; así como con entidades sociales y empresariales, instituciones académicas, organismos públicos y medios de comunicación que tienen un propósito y apuestan por implantar nuevas formas de trabajo, un modelo de liderazgo y una gestión del talento donde el eje principal sean las personas.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Desarrollo de proyectos para la gestión flexible de las empresas, Emprendimiento en Jóvenes, Profesionalización de entidades sociales, liderazgo, talento senior, plan de conciliación, plan de igualdad, diversidad, innovación, conciliación, RSE, RRHH, voluntariado corporativo, asesoramiento ong's y fundaciones, talento joven, talento femenino y corresponsabilidad.
- [www.mashumano.org/](http://www.mashumano.org/)



Tras más de 25 años de continuo crecimiento, Temporing ha pasado de ser una empresa especializada en recursos humanos a ser una plataforma que conecta a todas las personas en un mismo entorno laboral. Trabajan para hacer que las oportunidades laborales sean accesibles para todos y para que las empresas puedan encontrar los perfiles que necesitan para cumplir sus objetivos.

- Sede: Hospitalet de Llobregat (Cataluña. España)
- Especialidades: Trabajo Temporal, Externalización, Formación, Selección, Consultoría y Uniformidad laboral.
- [www.grupotemporing.com](http://www.grupotemporing.com)



Servitalent es una empresa de servicios profesionales especializada en facilitar los recursos adecuados para la dirección y gestión de empresas. Formamos parte de la red Talentor International, teniendo cobertura para nuestros servicios de Executive Search e Interim Management, en más de 35 países alrededor del mundo.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Selección de Directivos, Executive Search, Alquiler de Directivos, Head Renting, Desarrollo Directivo, Interim Ma-

nagement, Programas para la Mejora de la Productividad Directiva, Portal de empleo para directivos, Certificación curricular para directivos, Mentoring de carrera, Headhunting, Reclutamiento, Selección, Talent Management, Gestión de talento, Gestión de personas, Outplacement, Interim Manager y Management.

- [www.servitalent.com](http://www.servitalent.com)



Agencia de colocación autorizada y empresa de recolocación creada en el año 2010 por profesionales con una dilatada experiencia y procedentes de la consultora Equipo Humano, que nace para dar respuesta a la necesidad de destinar recursos a la integración sociolaboral en condiciones desfavorables, así como para fomentar el impulso de la competitividad empresarial a través de acciones de apoyo a la I+D+i, desde el enfoque prioritario de los Recursos Humanos como factor clave en las empresas. Colabora con las administraciones públicas en materia laboral, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas y facilitándoles el acceso a ofertas, asesoramiento, información, oportunidades, etc. Ofrecen asesoría laboral gratuita, y están especializados en la recolocación de las personas trabajadoras que pierden su empleo en procesos de reestructuración empresarial.

- Sede: Valencia (España)
- Especialidades: Inserción sociolaboral, Colocación y recolocación pública y privada, Proyectos europeos, Proyectos nacionales, Formación para el empleo, Acción social y Fondos Europeos.
- [www.fundacionequipo humano.es](http://www.fundacionequipo humano.es)

## Organización Cívica y Social



La Confederación de Empresarios de La Coruña es una organización de carácter intersectorial y ámbito provincial, cuyo objetivo es la representación, gestión y defensa del colectivo empresarial. Nuestros servicios principales son: Agencia de colocación, Área de Empleo, Centro de formación, Departamento de Comunicación, Creación de Empresa, Departamento Económico-fiscal, Empresa familiar, Información a la empresa, Información Europea, Depar-

tamento de Comunicación, Creación de Empresa, Departamento Económico-fiscal, Empresa familiar, Información a la empresa, Información Europea, Departamnto Jurídico-laboral, Nuevas Tecnologías, PRL y RSC.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Asesoría Económico-Fiscal, Asesoría Jurídico-Laboral, Departamento de Promoción y Creación de Empresas, Asesoría de Nuevas Tecnologías, Centro de Información sobre Prevención de Riesgos Laborales y Asesoría de la Empresa Familiar.
- [www.cec.es](http://www.cec.es)



Organización no gubernamental sin ánimo de lucro de ámbito estatal especializada en desarrollo de programas dirigidos a la integración de la igualdad de género en todos los ámbitos. Áreas de Trabajo: Creación de empresas, empleo e igualdad de oportunidades; Políticas de igualdad y Mainstreaming de género; Prevención de la violencia de género; Cooperación al desarrollo.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Creación de empresas, Empleo, Políticas de igualdad, Igualdad de oportunidades, Mainstreaming de género, Prevención de la violencia de género, Cooperación al desarrollo, Formación y Conciliación en la empresa.
- [www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)

## Ocio y Entretenimiento



Empresa Tecnológica Gallega con más de 40 años de experiencia en el sector del ocio y el entretenimiento. Con una gran expansión en el canal on line a nivel nacional e internacional y presencia visible que abarca la organización, instalación y explotación de todo tipo de juegos recreativos y de azar con 89 salones recreativos y Luckia Sport Café, 21 delegaciones en España, 13 casinos distribuidos por Europa y Latinoamérica, hoteles, bingos, etc. Con una plantilla de 2.600 empleados y presentes en 8 países en la actualidad, el Grupo Luckia, se encuentra en plena expansión tanto a nivel nacional como internacional.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Juego Online, Casi-

nos, Juego Presencial, Tecnología, Desarrollo y programación, Internacional, Entretenimiento y Experiencia.

- [www.luckiagaminggroup.com/](http://www.luckiagaminggroup.com/)

## Hotelería / Hostelería



Oca Hotels nace, en el año 1998, con la aspiración de convertirse en una organización líder en la gestión sostenible y responsable de establecimientos turísticos, en el noroeste peninsular. Es la cadena hotelera con mayor presencia en número de establecimientos en Galicia (gestiona 22 unidades). Además de estar presente en Galicia (en sus cuatro provincias), a nivel nacional OCA Hotels también lo está en Asturias con hoteles en Oviedo, Gijón y Avilés; y a nivel internacional en Portugal y en Brasil a través de un complejo turístico.

- Sede: Santiago de Compostela (Galicia. España)
- Especialidades: Hoteles urbanos, resorts urbanos, ofertas de ocio (Golf, Sky, balnearios, gastronomía), oferta y servicios premium/lujo.
- [www.ocahotels.com](http://www.ocahotels.com)

## Marketing y Publicidad



Wired & Linked es una agencia de marketing digital de A Coruña, en la que todo gira en torno a la estrategia. Para ellos cada cliente es un tripulante único de su nave digital, al que escuchan y tratan de forma diferenciada para conseguir una visión global de sus necesidades y construir una estrategia totalmente personalizada. Su éxito se basa en la comunicación directa, y en el acompañamiento constante y personalizado al cliente.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Transformación digital, Community Management, Creatividad, Social Customer Engagement, Business Intelligence, Smart Services, Social Business, Estrategia Digital, Pensamiento estratégico, Construcción de marca, Comunicación digital, UX, Analítica, Digital Content, Afiliación, Social media, SEO, SEM, RTB y Digital Strategy.
- [www.wiredandlinked.com](http://www.wiredandlinked.com)

## bysidecar\_

Bysidecar es una consultora digital experta en Marketing, Comunicación y Ventas. Aplican la innovación, la creatividad y los datos para conectar a las marcas con sus clientes de manera más rentable. Su visión estratégica y data driven les permite ayudar a sus clientes a tomar las mejores decisiones de negocio a través de tres áreas: Marketing, End to End e Inteligencia de Clientes.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Consultoría Digital, Inbound Marketing, Sales Intelligence, Comunicación Digital y Contenidos, Training, Venta online, Marketing Integral, Integrated Marketing, CRO, Data Marketing, Estrategia Digital y Performance Marketing.
- [www.bysidecar.com](http://www.bysidecar.com)



Bannister Global es una agencia de comunicación, marketing y relaciones públicas; que trabaja para comunicar lo que hacen las empresas e instituciones a sus distintos públicos. La agencia, además cuenta con la certificación oficial de partner de HubSpot, la plataforma líder de inbound marketing.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Consultoría estratégica, comunicación, marketing, herramientas digitales, redes sociales, relaciones públicas, eventos, campañas de publicidad, publicaciones, Inbound Marketing, marketing industrial B2B, marketing para centros comerciales.
- [www.bannisterglobal.com](http://www.bannisterglobal.com)



Asomados es una agencia de marketing online especializados en la automatización para captar y fidelizar. Desarrollan webs que convierten, utilizan las redes sociales para conectar con la audiencia y crean contenido de calidad para atraer al público objetivo, apoyados siempre en la monitorización y el social listening. Son, además, Gold Partners de la herramienta SharpSpring.

- Sede: Vigo (Galicia. España)
- Especialidades: RTB Mind, Marketing Automation, Inbound Marketing,

Marketing Digital, Social Listening, SharpSpring.

■ [www.asomados.com](http://www.asomados.com)

## Darwin Media

Empresa de publicidad especializada en la generación de leads, basada en el aporte informativo y de consulta de calidad, y actualizada para todas aquellas personas que estén valorando el informarse acerca del mundo de la formación para mejorar sus capacidades actuales. Ayudamos en la consulta y en la posterior toma de decisión acerca de cuál, en dónde y cómo realizar la formación y/o estudios escogidos.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Nuevas tecnologías, consultoría, formación y Marketing Digital.

## Formación



Grupo privado de formación a distancia, y orientado a la inserción laboral de los estudiantes. Cuenta con una amplia oferta formativa y más de 15.000 alumnos nuevos cada año, lo que la sitúa entre las principales empresas de formación online, con una facturación de más de 32 millones de euros. Más de 500 trabajadores y colaboradores se vuelcan cada día para que Campus Training pueda ofrecer a sus alumnos una formación de calidad, innovadora y orientada a encontrar la oportunidad laboral que el alumno necesita.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
  - Especialidades: Empleo Público, Veterinaria, Sanidad y Geriátrica, Ciclos Oficiales - FP, Turismo y Relaciones Públicas, Administración y Empresas, Capacitación y Accesos, Oficios / Otras Profesiones y Oposiciones.
- [www.campustraining.es](http://www.campustraining.es)

## Consultoría y Contabilidad



Ernst & Young, ahora mundialmente conocida como EY, es una de las mayores firmas de servicios profesionales del mundo, que incluyen auditoría,

impuestos, finanzas, contabilidad, servicios de cálculos y estudios actuariales y asesoramiento en la gestión de la empresa. EY es una de las llamadas cuatro grandes, junto con PricewaterhouseCoopers, Deloitte y KPMG. Según la revista Forbes, a finales del año 2013 por su tamaño es la décima mayor empresa privada de los Estados Unidos. EY es una organización con operaciones en todo el mundo que consiste en varias empresas miembros. EY Global está ubicada en Londres y la empresa en Estados Unidos posee sus oficinas en 5 Times Square, Nueva York, NY. En España está ubicada en la Torre Titania, en el centro de Madrid.

- Sede: Londres (UK)
- Especialidades: Advisory, Assurance, Tax, Transactions, Audit, Mergers, M&A, Financial Services, Accounting, Professional Services, Law, Technology, Consulting, Data, Transformation, Strategy, Legal, Digital transformation, Legal, Growth y Managed Services.

■ [www.ey.com](http://www.ey.com)



Deloitte Legal ofrece al cliente una amplia gama de servicios de asesoramiento fiscal y legal totalmente integrados. Su enfoque combina la visión y la innovación con el conocimiento experto en multitud de industrias con el objetivo de ayudar a las empresas a sobresalir a nivel mundial.

- Sede: Madrid (España)
  - Especialidades: Asesoramiento fiscal y legal.
- [www.deloittelegal.com](http://www.deloittelegal.com)



KPMG es una red global de firmas de servicios profesionales que opera en 152 países y donde trabajan más de 189.000 profesionales en todo el mundo. En España, la firma presta servicios de auditoría, fiscales, legales y de asesoramiento en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones, consultoría de riesgos y de negocio con un amplio conocimiento sectorial y un enfoque multidisciplinar. Más de 3.600 profesionales trabajan en equipo para aportar valor desde 16 oficinas situadas en las principales ciudades españolas.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Auditoría, Fiscal,

Legal, Advisory, Abogados, Asesoramiento Financiero y de Negocio, Servicios profesionales, Management Consulting, Risk Consulting y Transactions & Restructuring.

■ [www.kpmg.es](http://www.kpmg.es)



PWC – Price Waterhouse Coopers, es reconocida como una de las firmas de consultoría de las Big Four, junto con Deloitte, KPMG y EY. Está formada por una red de firmas presente en 158 países con más de 223.000 profesionales, que ofrecen servicios de auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Servicios profesionales, Riesgos, Auditoría, Sector financiero, Transacciones, Transformación digital, Consultoría, Ciberseguridad, Legal y Fiscal, Soluciones y Estrategia y operaciones.

■ [www.pwc.es](http://www.pwc.es)

## Industrial



Fundada en 1972 en Padrón (A Coruña), Cortizo se posiciona como la compañía líder en España en la fabricación de perfiles de aluminio y PVC para la arquitectura y la industria, siendo uno de los referentes europeos del sector. Con más de 3.000 trabajadores, 9 centros productivos y una capacidad productiva de 120.000 toneladas, Cortizo alcanzó en el 2017 una facturación de 702 millones de euros. La apuesta por nuestro personal, la investigación, el diseño y las aplicaciones tecnológicas se sitúan en el centro de la estrategia de expansión y crecimiento empresarial.

- Sede: Padrón, A Coruña (Galicia. España)
  - Especialidades: Sistemas de aluminio y pvc para la arquitectura y perfiles de aluminio para la industria.
- [www.cortizo.com](http://www.cortizo.com)



La empresa nace en 1986 en Burela (Lugo) con el objetivo de dar respuesta a las necesidades del mundo empresarial en el campo de la refri-

la climatización. Un servicio de calidad unido a la innovación tecnológica y al compromiso con el medioambiente, les ha llevado a una fuerte expansión, que la sitúa como una de las principales instaladoras del país. Ofrecen soluciones integrales orientadas hacia el ahorro y la eficiencia energética, especializados en refrigeración y climatización tanto a nivel industrial, como en el ámbito de la hostelería y el comercio. Su punto de diferenciación se basa en la refrigeración ecológica con CO2 y el mantenimiento 4.0: mantenimiento preventivo y predictivo.

- Sede: Bergondo, A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Instalaciones, Mantenimiento, Aire acondicionado, Climatización industrial, Frío alimentario, Frío industrial, Maquinaria hostelería y restauración y Software Refrigeración 4.0.
- [www.cofrico.com](http://www.cofrico.com)



En Cabinas Lagos son expertos en el diseño de procesos y productos para tratamiento de superficies (lijado, metalizado, granallado, pintura, secado, pulimentado). La actividad de Cabinas Lagos, como fabricante de cabinas de pintura se inicia en 1982 de forma modesta pero con las ideas claras en cuanto al concepto empresarial así como los productos a fabricar. Han ido creciendo y evolucionando hasta convertirse en una empresa puntera con desarrollo tecnológico propio, capaz de desarrollar proyectos de gran envergadura. La clave del éxito radica en un equipo humano y técnico capaz de aportar su experiencia y entusiasmo para ofrecer a cada cliente la mejor solución posible.

- Sede: Bergondo, A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Tratamiento de superficies, Cabinas de pintura, Equipos de calor infrarrojo, Ingeniería Industrial, Surface treatment, Spray Booths, Pintura, IR dryers, Áreas de preparación, box de pintura y cabinas de peinture.
- [www.cabinaslagos.com](http://www.cabinaslagos.com)



Genesal Energy es una de las compañías de mayor crecimiento dentro del sector de las soluciones de energía distribuida, especializándose en la ingeniería, fabricación y mantenimien-

to de grupos electrógenos. Desde 1994 sus productos han suministrado energía a industrias como la petroquímica, nuclear, telefónica, construcción y militar, donde sus soluciones a medida son especialmente valoradas. Desde sus instalaciones, situadas en Bergondo, A Coruña (España), exportan productos a más de 30 países de 5 continentes.

- Sede: Bergondo, A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Grupos electrógenos 100% adaptados a las necesidades del cliente, Grupos electrógenos para aplicaciones especiales, Instalación llave en mano, Mantenimiento de grupos electrógenos los 365 días del año las 24hs., grupos electrógenos estándar, generadores, gensets y powergeneration.
- [www.genesalenergy.com](http://www.genesalenergy.com)



Kimak es la nueva marca comercial de Grupo Caamaño, la empresa con más de 30 años de historia y sede en Culleredo, que cuenta con 12 filiales internacionales y 70.000 m2 en plantas de producción. Todo ello a disposición del diseño, fabricación e instalación de sistemas, estructuras, cerramientos, mobiliario y escaparates en cualquier parte del mundo, con un plus de calidad y agilidad en los plazos de entrega.

- Sede: Culleredo (Galicia. España)
- Especialidades: Gestión Integral, Rotulación, Montaje de Tiendas, Reformas, Fabricación de mobiliario, Señalética, Construcción, Mecanizado de productos, Estructuras metálicas, Vidrio seguridad y decorativo, Logística, Almacenaje y Carpintería Metálica.
- [www.kimak.com](http://www.kimak.com)

## Retail



En ALVE son especialistas en el diseño y la fabricación de iluminación a medida y ofrecen soluciones innovadoras para algunos de los estudios de decoración y arquitectura más importantes del mundo, grandes cadenas de retail y reconocidos complejos hoteleros. Impulsados por una pasión desmedida y el conocimiento técnico que da la experiencia, ALVE se ha especializado en consultoría

de iluminación y fabricación artesanal de piezas técnicas y decorativas de alta calidad, proporcionando así una solución integral y única a cada proyecto. La evolución continua y el alto grado de integración en cada proyecto, han permitido la división estratégica de la actividad empresarial en dos líneas de negocio: ALVE LIGHTING CONSULTING y ALVE CUSTOM, con una excelente acogida de nuestro target y una rápida expansión internacional.

- Sede: Culleredo, A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Fabricación a medida de lámparas y luminarias, Consultoría de Iluminación, Segmento Retail y Segmento Hospitality.
- [www.iluminacionalve.com](http://www.iluminacionalve.com)



Cenor nació a principios de los años 90 en Santiago de Compostela, con el fin de unificar las compras de pequeñas tiendas de electrodomésticos regionales, para alcanzar un mayor poder de negociación y así mejorar la competitividad. Esa unidad es una de las principales características de Cenor, formada por un grupo de más de 200 tiendas en el norte de España (Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra y La Rioja). Su crecimiento se ha basado en la cercanía, el conocimiento de sus clientes y el compromiso con su entorno.

- Sede: Ames, A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Electrónica, electrodomésticos, tecnología, hogar y tienda de cercanía.
- [www.cenor.es](http://www.cenor.es)



Empresa de venta de artículos deportivos que cuenta con más de 70.000 colaboradores, cuyo propósito fundamental es: "Hacer que el placer y los beneficios del deporte sean accesibles para todos". En todos los países en los que están presentes, comparten una cultura de empresa fuerte y única, reforzada por dos valores: la vitalidad y la responsabilidad. En Decathlon, la innovación es el centro de todo: desde la investigación y el desarrollo hasta la venta, pasando por la concepción, el diseño, la producción y la logística.

- Sede: San Sebastián de los Reyes (Madrid. España)
- Especialidades: Deportes, equipam-

miento deportivo, alimentación saludable y nutrición deportiva.

- [www.decathlon.es](http://www.decathlon.es)



Es una corporación multinacional fundada en 1943 por Ingvar Kamprad en Suecia, dedicada a la fabricación y venta minorista de muebles, objetos para el hogar y otros objetos de decoración de diseño contemporáneo. La visión de IKEA es crear una mejor vida cotidiana y su idea de negocio es ofrecer muebles para el hogar bien diseñados, funcionales y asequibles, de alta calidad, producidos con cuidado para las personas y el medio ambiente. La marca IKEA une a más de 200.000 compañeros de trabajo y cientos de empresas con diferentes propietarios en todo el mundo. Es una marca, pero llega a millones de corazones y hogares. Incluye todo, desde el desarrollo de productos, el diseño, el suministro, la fabricación y las ventas y, por supuesto, comienza y termina con sus clientes. El negocio minorista de IKEA se gestiona a través de un sistema de franquicia. En la actualidad, 12 grupos diferentes de empresas comercializan y venden la gama de productos IKEA bajo acuerdos de franquicia con Inter IKEA Systems B.V..

- Sede: Delft, Holanda Meridional (Países Bajos)
- Especialidades: Decoración de interiores y desarrollo de productos. Diseño, suministro, fabricación y venta de muebles y artículos de decoración funcionales, sostenibles y asequibles.

- [www.ikea.com](http://www.ikea.com)



Leroy Merlin es una compañía especializada en el acondicionamiento y la decoración del hogar con un firme compromiso por la calidad, las personas y el medio ambiente. Su finalidad es ofrecer productos y soluciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus clientes y ayuden a crear hogares más personales, prácticos, cómodos, seguros y sostenibles. Cuenta con un equipo humano compuesto por más de 14.000 personas en toda España que cree en lo que hace: trabajar cada día por mejorar el mundo que nos rodea.

- Sede: Lille (Francia)
- Especialidades: Distribución, Retail, Trayectorias profesionales.
- [www.leroymerlin.com](http://www.leroymerlin.com)



Empresa textil fundada por Amancio Ortega en 1991, que fue concebida como una firma masculina de prendas básicas, pero pronto viró hacia un público más joven. En 1998 incorporó su línea de mujer. Actualmente cuenta con una facturación anual de 1.000 millones de euros y 1.900 tiendas abiertas en más de 1.000 ciudades del mundo. Su sede central está en Narón (Ferrol), en un edificio de 27.000 metros cuadrados en el que trabajan 300 personas de 15 nacionalidades distintas, y donde sus más de 100 diseñadores crean 5.000 nuevos productos al año.

- Sede: Narón, A Coruña (Galicia, España)
- Especialidades: Industria textil y moda.
- [www.pullbear.com](http://www.pullbear.com)

## Alimentación y Bebidas



Coca-Cola European Partners plc (CCEP) es una compañía líder en Europa en el sector de gran consumo que produce, distribuye y comercializa una amplia gama de bebidas no alcohólicas, y es el mayor embotellador independiente de Coca-Cola en el mundo por ingresos. Coca-Cola European Partners da servicio a una población de más de 300 millones de personas en 13 países de Europa Occidental, que incluye a España, Andorra, Portugal, Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Luxemburgo, Mónaco, Noruega, Islandia y Suecia. La Compañía cotiza en las bolsas de Euronext Ámsterdam, Nueva York, Euronext Londres y en las bolsas españolas con el ticker "CCEP". España, Portugal y Andorra constituyen la división ibérica del nuevo embotellador, con una plantilla de cerca de 4.400 empleados, más de 450.000 clientes y un total de 143 millones de consumidores, de los que 85 millones son turistas. La división ibérica de CCEP comercializa, en España, 23 marcas

diferentes con más de 110 productos y más de 270 referencias. En el territorio ibérico, cuenta con ocho fábricas de refrescos y distribuye agua mineral natural desde cinco manantiales.

- Sede: Uxbridge, Londres (Inglaterra, UK)
- Especialidades: DSD, CPG, Manufactura, Responsabilidad y Sostenibilidad Corporativas, Reciclaje, Ventas y Marketing, Refrescos y FMCG.
- [www.cocacolaep.com/es/](http://www.cocacolaep.com/es/)



Grupo empresarial fundado en 2017 y especializado en la gestión de inversiones con proyección y con gran potencial. En este sentido, ofrece un servicio de consultoría integral a empresas y organizaciones que desean lanzar o hacer crecer su proyecto o negocio. Cuenta con un equipo de 120 profesionales experimentados y contrastados que dan servicio a 120 clientes en 12 países diferentes.

- Sede: Pozuelo de Alarcón (Madrid, España)
- Especialidades: Inversiones, Restauración, Real Estate, Finance, Management Solutions y Marketing.
- [www.gadeagroup.com](http://www.gadeagroup.com)



GADISA es una sociedad anónima cuya actividad principal es la distribución de alimentación al por mayor y en supermercados. Con capital 100% nacional, está compuesta por siete líneas de negocio. Además, es líder de distribución en el noroeste de España por facturación, y con cerca de 7.500 empleados, llega al consumidor a través de una red de 379 establecimientos de venta de productos frescos y envasados de primeras marcas. Apuestan por el empleo de calidad y por ello fomentan la formación continua y promueven el desarrollo personal y profesional de su plantilla.

- Sede: Betanzos, A Coruña (Galicia, España)
- Especialidades: Alimentación, Retail y Distribución.
- [www.gadisa.es](http://www.gadisa.es)



Hijos de Rivera nació en Galicia en el año 1906 y, en sus más de 112 años de historia, han conseguido que todo el planeta comparta nuestra pasión por la cerveza. En esta 4ª generación de la familia Rivera, continúan orgullosos de mantener vivas sus raíces gallegas, su independencia y un capital 100% nacional y familiar. Consolidados en el mercado nacional e internacional, están especializados en la producción, comercialización y distribución de bebidas, y desean ser reconocidos por la excelencia de sus productos y servicios, así como por el compromiso con la creación de valor para la sociedad y sus grupos de interés, todo ello de manera sostenible y sobre la base del respeto y la promoción de los derechos humanos, de la transparencia y de la comunicación continua.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Cerveza, Distribución, Agua, Trade Marketing, Marketing, Premium y Super Premium.
- [www.subes.hdrivera.com](http://www.subes.hdrivera.com)



Empresa líder de la distribución alimentaria en Galicia. Desde 1998, año de la alianza comercial con Grupo Eroski, está participada al 50% por la familia de su fundador, Ventura González, y dicho grupo. En la actualidad cuentan con una extensa red comercial conformada por 262 establecimientos entre propios y franquiciados, situados en Galicia, Asturias y Castilla y León, con una plantilla de más de 6.000 personas, y alcanzan unos resultados de facturación de más de 1.000 millones de euros. Además, la compañía se diferencia también por la puesta en práctica de su compromiso de creación de empleo estable y de calidad, transmitiendo los valores empresariales de: alimentación saludable, innovación, RSE y escucha activa.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Alimentación, Distribución, Gran Consumo y Retail.
- [www.vegalsa.es](http://www.vegalsa.es)



Adegas Terrae cuenta con 33 hectáreas de viñedo repartidas entre las cinco denominaciones de origen con las que cuenta Galicia: Rías Baixas, O Ribeiro, Monterrei, Ribeira Sacra y Valdeorras. Sus viñedos, cuidados con cariño y esmero, están ubicados en pequeñas parcelas que caracterizan el minifundio gallego. Adegas Terrae se propone elevar el prestigio del vino gallego en el mundo, siguiendo las últimas tendencias y ofreciendo lujo asequible en cada botella, huyendo del esquema tradicional de bodega y creando un nuevo concepto de producto a través de una imagen atrevida y un packaging innovador.

- Sede: Vigo (Galicia. España)
- Especialidades: Vinos gallegos, D.O. Rías Baixas, D.O. O Ribeiro, D.O. Monterrei, D.O. Ribeira Sacra y D.O. Valdeorras.
- [www.adegasterrae.com](http://www.adegasterrae.com)



Singular Galician Cellars es una asociación de cinco bodegas gallegas que nace con el objetivo de potenciar la internacionalización de sus vinos y afianzarse en el mercado exterior. Adegas Eidos, Sociedade Agraria de Transformación Virxen dos Remedios, Bodega Santa Marta, Adegas Pena das Donas y Adegas Valdavia son cinco bodegas que comparten una misma filosofía; bodegas familiares que se caracterizan por el máximo cuidado por sus viñedos y sus vinos. Prueba de ello son las excepcionales calificaciones de todas las bodegas en las listas especializadas, tanto a nivel nacional como internacional. Países como Japón, Inglaterra, Alemania o EE.UU. son algunos de los mercados prioritarios para la asociación. La principal ventaja de Singular Galician Cellars es la pertenencia de las diferentes bodegas a cuatro de las cinco Denominaciones de Origen gallegas.

- Sede: Monforte de Lemos, Lugo (Galicia. España)
- Especialidades: Vinos gallegos, D.O. Rías Baixas, D.O. Ribeiro, D.O.

Ribeira Sacra y D.O. Valdeorras.  
■ [www.singulargaliciancellars.com](http://www.singulargaliciancellars.com)

## Sanitario

### Servicio Galego de Saúde (SERGAS)

El SERGAS es el organismo de la administración autónoma de Galicia a cargo de la asistencia sanitaria pública en dicha comunidad. Fue creado en 1989, al transferirse las competencias en materia sanitaria a la Xunta de Galicia. Integra todos los centros y servicios sanitarios de la administración autonómica gallega, sobre los que ejerce su dirección y gestión, con el fin de garantizar la asistencia sanitaria. Es un organismo autónomo de carácter administrativo dirigido por la Consellería de Sanidade de la Xunta de Galicia.

- Sede: Santiago de Compostela (Galicia. España)
- Especialidades: Gestión Sanitaria y Hospitalaria.
- [www.sergas.es](http://www.sergas.es)



Sanitas fue fundada en 1954 y tras 60 años de experiencia, se ha convertido en la compañía líder de salud y bienestar en nuestro país. Desde su creación, Sanitas siempre ha querido dar un paso más en la asistencia sanitaria para convertirse en el gestor activo de la salud de sus clientes. Actualmente, la compañía ofrece productos y servicios adaptados a las necesidades reales de los clientes en cada etapa de su vida, a través de un modelo único integral de salud que incluye: seguros de salud, hospitales y centros médicos, clínicas dentales, residencias para mayores, y otros servicios de salud. Cuenta con más de 10.000 empleados y un cuadro médico de más de 45.000 especialistas. Forman parte de Bupa, compañía líder en salud con más de 16,5 millones de asegurados.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Seguros de salud, Hospitales, Centros médicos, Centros de bienestar, Clínicas dentales y Centros residenciales.
- [www.sanitas.es](http://www.sanitas.es)



Red de centros médicos en los que trabaja un equipo multidisciplinar que cubre la mayoría de las especialidades médicas y quirúrgicas, contando en todos sus centros con equipos de Diagnóstico por Imagen con Alta Tecnología. Aunque no ha perdido su esencia en especial atención a pacientes con patología osteoarticular (traumatología, rehabilitación, neurocirugía), actualmente se prestan servicios de otras muchas especialidades (ginecología, cardiología, medicina estética, odontología...). Actualmente la compañía cuenta con una posición privilegiada en la comunidad de Galicia: Santiago de Compostela, A Coruña, Vigo, Ferrol, Ribeira, Lugo.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Fisioterapia y Rehabilitación, Obstetricia y ginecología, Medicina general, Mamografía y Ecografía Mamaria, Resonancia, Neurofisiología Clínica, Traumatología, Ortopedia, Otorrinolaringología, Medicina y Cirugía Estética, Neurología, Psicología y Psiquiatría, Osteoarticular, Cardiología, Logopedia y Foniatria, Odontología e Implantología Oral, Ondas de Choque, Medicina General y Enfermería, Neurocirugía, Dermatología, Urología, Endocrinología, Nutrición y Alergología.
- [www.clinicagaias.com](http://www.clinicagaias.com)



Quirónsalud es el grupo hospitalario líder en España y, junto con su matriz Fresenius-Helios, también en Europa. Cuenta con más de 40.000 profesionales en más de 125 centros sanitarios, entre los que se encuentran 50 hospitales que ofrecen cerca de 7.000 camas hospitalarias. Dispone de la tecnología más avanzada y de un gran equipo de profesionales altamente especializados y de prestigio internacional. El Grupo trabaja en la promoción de la docencia (ocho de sus hospitales son universitarios) y la investigación médico-científica (cuenta con el Instituto de Investigación Sanitaria de la FJD, acreditado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación). Actualmente, Quirónsalud está desarrollando multitud de

proyectos de investigación en toda España y muchos de sus centros realizan en este ámbito una labor puntera, siendo pioneros en diferentes especialidades como oncología, cardiología, endocrinología, ginecología y neurología, entre otras.

- Sede: Madrid (España)
- Especialidades: Oncología, Reproducción Asistida, Oftalmología, Cirugía Plástica, Estética y Reparadora, Cardiología, Ginecología y Obstetricia, Cirugía Ortopédica y Traumatología, Pediatría y Neonatología, Chequeos, Neurocirugía y Urología.
- [www.quironsalud.es](http://www.quironsalud.es)

## Militar



### Subdelegación de Defensa en A Coruña

Las Fuerzas Armadas a través de las convocatorias publicadas en BOE, ofertan plazas para los diferentes Cuerpos y Escalas. Subdelegación de Defensa en A Coruña – Área de Reclutamiento.

- Sede: A Coruña (Galicia. España)
- Especialidades: Área de reclutamiento de las Fuerzas Armadas Profesionales.
- [www.defensa.gob.es/defensa\\_yo/delegaciones/](http://www.defensa.gob.es/defensa_yo/delegaciones/)

# [T]alento

## Atraer y Retener el Talento.

**El concepto Employer Branding cobra cada vez más relevancia en el día a día de las empresas, que tratan desde hace años hacer frente a una de sus principales asignaturas pendientes: la retención del talento.**

**E**n la X Feria de Empleo y Formación IFFE, se analizó precisamente “Cómo atraen y retienen talento las empresas” de la mano de Iria Engroba y Antón Yusty de la empresa Grupo Clave, que definieron el **Employer Branding** como la capacidad que tiene una empresa para atraer y mantener el talento a lo largo del tiempo dentro de su organización, creando una imagen de marca empleadora positiva.

Y es que ya no sólo los candidatos buscan encajar en las empresas, sino que las propias empresas quieren a personas que hagan *match* con ellas, y por eso se preocupan de crear iniciativas y políticas de atracción del talento a sus organizaciones. Así, vemos que se habla cada vez más de personas y de capital humano, y menos de empleado, candidato o trabajador, porque al final tenemos que atraer a personas, no

a perfiles. La relación empresas-trabajadores ha evolucionado. Antes las personas eran más un producto que se compraban para que dieran un beneficio, pero actualmente las empresas tratan más de “venderse”, para que las personas talentosas quieran formar parte de la organización, atraer talento, y que se quede, porque cada vez hay más movilidad de personas entre empresas, bien porque éstas no ofrecen lo que necesitan los trabajadores, bien porque éstos no están realmente implicados con la organización.

**“Cada persona trabaja su marca personal para ser atractivo a las compañías, a la vez que las compañías buscan estrategias para atraer a los mejores candidatos, es un proceso bidireccional.”**

### **Soft Skills, lo más valorado.**

Estamos viviendo un momento de cambio, en un **mundo VUCA**, marcado por la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad; y en este escenario, solo las empresas que puedan adaptarse a este cambio podrán tener éxito. Por eso el capital humano es fundamental y, en esta era digital, se le da cada vez más importancia a las **soft skills**, como la creatividad, flexibilidad o la capacidad de innovación.

Las personas tienen mucho que aportar a una organización. Ahora hablamos más de plan de carrera, de retos, se valoran ya más las opciones de desarrollo profesional, y ya no tanto lo económico. Las empresas entienden que contar con personas con talento mejora su imagen y posicionamiento frente a la competencia y por eso tienen que ser capaces tanto de atraer talento, como de identificarlo en sus propias filas.

Herramientas como las **entrevistas por competencias** y pruebas de selección o el **assessment center** con entrevistas y pruebas psicotécnicas, nos permiten recopilar una mayor información sobre los candidatos para detectar el talento. Las **evaluaciones 360°** nos permiten obtener un feedback interno continuo para identificar y mantener el talento dentro de la organización. Es una evaluación de arriba abajo y de abajo arriba, no sólo los superiores evalúan a los trabajadores, sino que es igual de importante que los trabajadores evalúen a sus jefes, así el trabajador sentirá la empresa como más suya, y esto ayudará a fidelizarlo.

Es fundamental planificar, anticiparse y tener una visión estratégica, analizando el sector, la plantilla, la empresa y el negocio desde el punto de vista de las personas. Debemos detectar quiénes son las personas y los puestos clave en nuestra organización, y debemos cuidar a nuestros trabajadores, preguntarles qué es lo que

quieren, necesitan y esperan de la empresa. Sólo el hecho de preguntar ya cambia a mejor la visión del trabajador hacia la empresa, y al final esto mejora la imagen de marca de empresa.

## El Employer Branding.

Desde el punto de vista del employer branding, es muy importante el tiempo que se pasa en la empresa y por eso es importante **potenciar el embajador interno**, así como el *onboarding* (incorporación) y el *offboarding* (salida).

Para cuidar la imagen de la empresa debemos entender que el **proceso de incorporación del empleado** no empieza el primer día de trabajo, sino desde el momento en que se publica la oferta. Es importante hacerlo con una imagen cuidada y un texto atractivo, así como transmitir la cultura empresarial desde el primer contacto con el candidato, dando un feedback de las entrevistas, tanto a la persona que avanza en el proceso, como a las que no continúan, para que puedan saber por qué no encajan o qué tienen que mejorar.

También debemos tener en cuenta al **embajador interno**, los propios trabajadores deben ser los primeros embajadores de nuestra marca, tener la cultura de la empresa muy interiorizada y sentir la empresa como si fuese suya.

Pero igual de importante que el *onboarding* debería ser el *offboarding*, **cuando el empleado sale de la empresa**. De la misma forma que hacemos entrevista de entrada, ¿por qué no hacerla de salida? Y así obtener feedback, para saber cómo ha sido su experiencia en la empresa. Este cuidado y atención a la persona, la fideliza con la empresa como marca empleadora.

El plan estratégico de RRHH debe ir alineado con el plan estratégico de negocio, para que todo esté integrado y sea coherente. A la hora de fidelizar a los empleados es importante tener un plan de compensación y beneficios completo, y darles acceso a herramientas que faciliten y mejoren su trabajo, para que sean más eficientes.

Al final en el talento la **actitud** es lo fundamental, y las **ganancias de aprender y mejorar**.

En una entrevista por competencias, una vez comentados los aspectos técnicos, que son sólo requisitos, ponemos sobre la mesa situaciones reales para ver como las resolvería el candidato, para conocer mejor sus *soft skills* y su actitud. El talento se percibe más en la parte coloquial de la entrevista, creando un ambiente de confianza con el candidato. •

## El nacimiento de una nueva cultura empresarial.

En la actualidad se está viendo en las empresas un cambio de perspectiva que se centra en el cuidado de sus trabajadores, propiciando nuevos valores y nuevas formas de trabajar y de concebir los equipos de trabajo. En la X FERIA de Empleo IFFE, pudimos conocer varios ejemplos de esta nueva cultura empresarial de la que surgen otros modos de gestionar el talento y las organizaciones en general.

Uno de ellos es **Decathlon**. **Alberto Martínez** y **Miguel Alberca** de Decathlon Oleiros y Decathlon A Coruña, nos hablaron de su modelo de **gestión por competencias**, a través del cual se refleja la gran importancia que tiene el capital humano para dicha compañía. Si hay algo que los guía en su día a día son sus valores, los cuales les acompañan desde casi el nacimiento de la marca hace ya 40 años: La pasión por el deporte, el que cada empleado se responsabilice de su trabajo desde el primer día siendo autónomo y capaz de tomar decisiones así como medir las consecuencias, el trabajo en equipo y las relaciones basadas en la confianza, y el fomento de la promoción interna o la rotación en los oficios. El desarrollo profesional allí se sustenta sobre dos pilares fundamentales: el “saber hacer”, aprendiendo al entrar en la empresa y a lo largo del tiempo con formación, y el “saber estar”, que es el proyecto hacia el futuro, más relacionado con las capacidades intrínsecas de cada persona, para desarrollar al máximo la pirámide de competencias. Dentro de esta pirámide, en la base están las competencias básicas necesarias, como ser servicial y tener pasión por el cliente, estar orientado a la acción y al reto, tener espíritu de equipo y sentido de la responsabilidad. En este sentido, aunque ahora más que nunca se valoren también las compe-

tencias digitales, para seguir evolucionando es importante desarrollar la creatividad, organización y adaptabilidad a los cambios, hacer que los colaboradores progresen, animar al equipo, movilizar a través de la comunicación, así como las capacidades de management, la reflexión y proyección. Es importante destacar que inicialmente la compañía contrataba mayoritariamente personas jóvenes, pero con el paso de los años y el consecuente aumento de edad de la propia plantilla, cada vez están más abiertos a tener en cuenta a perfiles más senior.

Por su parte, **Silvia Álvarez** y **Wendy Coromoto Gil** nos abrieron las puertas de **IKEA**, otro ejemplo de cultura empresarial que consigue destacar y alcanzar el éxito gracias a una buena política de RR.HH. y de gestión del talento. Para empezar, su cultura se desarrolla a partir de 3 pilares: Asequible, Accesible (llegar a mucha gente) y sostenible (tener una repercusión positiva en las personas, la sociedad y el planeta). A partir de estos 3 pilares se desarrolla, por tanto, su forma de comportarse: Siempre unidos entre diferentes departamentos, liderando con el ejemplo, asumiendo y delegando responsabilidades, con espíritu de renovación e innovación (hacer las cosas de manera diferente), trabajando desde la sencillez (sin procesos complejos y con comunicación clara), con conciencia de costes y cuidando a las personas y al planeta. Valores que se reflejan también en la selección de personal, buscando personas con esos mismos valores compartidos; de forma que todos pueden trabajar siendo como son. En este sentido, el género, la procedencia geográfica o la edad no son aspectos que se tengan en cuenta a la hora de contratar. IKEA tiene una **fuerte cultura del emprendimiento**, cada persona aporta algo nuevo, su talento diferencial, porque siempre hay proyectos transversales en los que aportar valor, más allá del puesto de trabajo de cada uno, y es un lugar donde poder crecer cada mañana, con aprendizaje continuo, formación accesible y rotación de puestos para aprender cada día. Además, se complementa con diversos beneficios como compensación flexible, servicio médico, descuentos en cantina o beneficios por paternidad y maternidad.

# [G]estión

IFFE Consultoría  
Consultoría  
Consultoría

**Director Financiero,  
figura clave para la recuperación  
de las empresas.**



**E**n esta X Feria de Empleo y Formación que hemos realizado en IFFE Business School también tuvimos el honor de contar con **Rafael Sánchez, Chief Financial Officer en Trison**; que nos comentó de manera clara y sencilla las funciones del director Financiero en las organizaciones así como los cambios de rol que esta figura está experimentando.

Uno de los aspectos que resalta de manera más evidente es el importante papel que los directores financieros han jugado en las empresas, especialmente en un año tan atípico como ha sido el 2020 en el que han sido **clave para la recuperación de las empresas**.

Así, el director financiero se ha visto obligado a tomar decisiones en un momento de total incertidumbre, decisiones que en muchos casos debía cambiar de un momento para otro y, todo ello en aras de garantizar la supervivencia de la empresa. Al igual que el Director de Recursos Humanos, otra de las figuras clave en esta situación de crisis derivada de la pandemia del Covid-19, ha tenido que tomar decisiones que afectaban a las personas en unos momentos muy complicados, tanto en lo personal como en lo profesional.

En este sentido, entre las funciones tradicionales de un director financiero, como la coordinación, control y llevanza de la administración y aspectos fiscales de la empresa, se ha resaltado la **gestión de los flujos de caja**, que este año han sido cruciales debido al riesgo y la incertidumbre en las que están sumidas las empresas.

## “Las empresas no mueren por un problema de pérdidas y ganancias, sino por problemas en la tesorería.”

Los directores Financieros son los responsables de la administración de las cuentas anuales, y se encargan de la negociación con entidades financieras y no financieras, así como del control de las inversiones y del gasto. En el primer caso para comprobar el retorno de las mismas y en el segundo para controlar que estén dentro de lo previsto. Por ello, la elaboración de presupuestos en coordinación con el resto de áreas de la empresa, junto con el control de éstos, es fundamental y es otra de las funciones tradicionales asignadas al director financiero. La asignación y control de riesgo de los clientes, el reporting al Consejo de Administración y resto de Comité es de hecho de gran relevancia, dado que todas las acciones de la compañía acaban afectando al estado de las finanzas. En cuanto al control de gestión, tradicionalmente llevado a cabo por el director financiero, cada vez son más las grandes compañías que crean una figura independiente aunque aún siguen siendo muchas las que lo tienen incorporado a las tareas de la dirección financiera.

A todas estas funciones, se suma también la de la **gestión de los seguros de la empresa**, también determinante en una situación de crisis como la que estamos viviendo que ha surgido de forma totalmente imprevista. Una mala política de seguros puede generar serios problemas en la empresa y el director financiero ha de estar muy pendiente de este tema.

Debido a la gran responsabilidad que ha ido adoptando el director financiero en las compañías a lo largo del tiempo, no es de extrañar que dicha figura esté evolucionando cada vez más hacia una

posición de **colaboración activa en las decisiones estratégicas** de las mismas. De hecho, los cambios que están surgiendo en la figura del director financiero vienen marcados por la asunción de un rol más directivo con un menor peso de la parte técnica. Según señalaba Rafael, el propio nombre del cargo nos da una idea de ambos roles; por un lado, hay que saber de finanzas pero también hay que saber dirigir. El hecho de que tenga un mayor peso, por tanto, en las decisiones estratégicas de la empresa es algo lógico, ya que es la persona capaz de anticipar el efecto que van a tener las decisiones que se tomen en el Comité de Dirección en la cuenta de resultados y en el balance.

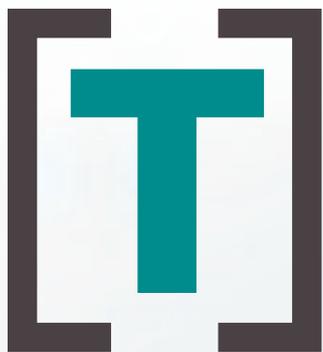
Rafael Sánchez hizo también referencia a los datos de un estudio realizado en EE.UU. en el que los directores financieros de las empresas destacaban como **principales retos que han asumido este año 2020**, los siguientes:

- Han tenido que hacer verdaderos “malabares” a partir de decisiones de las que era muy difícil determinar el alcance. El grado de incertidumbre en el que se trabajaba lo hacía casi imposible.
- Gestión, más que nunca, de los flujos de caja; básico para la supervivencia de la compañía.
- Se han realizado más reportes que en cualquier otro momento y han tenido que trabajar con un mayor número de escenarios intentando prever las diferentes situaciones en las que podría actuar la empresa. Había que estar preparados para cualquier escenario.
- También la implementación de soluciones tecnológicas con gran rapidez, tanto en las finanzas como en otras áreas.

Aunque la evolución del Director Financiero lleva gestándose desde al menos los últimos 10 años, se ha visto acelerada especialmente por la complejidad de las circunstancias actuales derivadas de la crisis sanitaria, demostrando lo importante que es contar con esta figura para la toma de decisiones de las empresas. Ha pasado de ese rol muy técnico centrado en las finanzas a ser un partner estratégico de las organizaciones, ya que se han convertido en grandes conocedores de las operaciones de la compañía y cómo éstas fluyen. Por este motivo, la función del director financiero ha de sustentarse en **cuatro pilares**:

1. **Capacidad de liderazgo.** Rafael lo relaciona con la idea de que los directores financieros han de ser “influencers” en sus organizaciones.
2. **Tener, como ya se ha señalado, un importante conocimiento y vinculación con las operaciones de la empresa y tener una visión global de la compañía.** Han de ser conscientes de la importancia del cliente, tanto interno como externo, y por ende han de tener también esa **capacidad comercial**.
3. **Control.**
4. **Estrategia.** Han de tomar parte en las decisiones estratégicas de la compañía y, por supuesto de su comunicación al resto de la organización.

En este contexto en el que se mueve el CFO actual, hace que sea necesario y, por tanto, obligatorio el contar con habilidades y conocimientos que han de ir más allá de lo meramente financiero. •



## Se buscan perfiles “TIC”



La pandemia ha impulsado de forma exponencial la digitalización de las empresas y con ello la demanda de perfiles tecnológicos, pero realmente ¿cuáles son las competencias demandadas en este sector?

perfiles orientados a la analítica de datos y también en el mundo de desarrollo.

Las consecuencias de la pandemia, en donde las empresas y organizaciones se han visto obligadas a implementar teletrabajo y otras soluciones que no tenían preparadas, así como la necesidad de trasladar el negocio a la nube, han hecho acelerar el **desarrollo de las tecnologías entre 3 y 5 años**, según Antonio Soto.

Esta circunstancia ha incrementado de forma exponencial la **necesidad de perfiles con conocimientos en Cloud** para poder desarrollar teletrabajo y negocio en la nube. Esta nueva forma de trabajar ha incrementado los ciberataques. En el último trimestre de 2020 se han detectado el doble de ataques de ciberseguridad que en todo el año 2019, lo que ha supuesto una demanda creciente de perfiles profesionales formados en **ciberseguridad**.

Además, esta formación, implica tener otras *cross skills* como la **analítica de datos, cloud, desarrollo**, etc., perfiles muy transversales con conocimientos múltiples.

Según José Caride en Prosegur, se ha visto la necesidad de diseñar e integrar todos los servicios tecnológicos que faciliten esta gestión a las empresas, contribuyendo a incrementar la demanda en estos perfiles.

También hace énfasis, Jesús Lage, en la necesidad de **conocimiento en tecnologías exponenciales**: ciberseguridad, cloud, big data, blockchain o inteligencia artificial. También hay que tener en cuenta, desde el punto de vista de desarrollo, que se está acelerando todo lo vinculado a las arquitecturas distribuidas o aspectos relacionados con integración continua, apificación, microservicios, o devops. Otro aspecto importante a señalar es una aceleración de forma generalizada de la **adopción de metodologías ágiles** como Scrum o Kanban.

En este sentido, Esaú Rodríguez, destaca tres tecnologías como las más demandadas en los últimos años en el sector de las TIC: big data, análisis cloud y ciberseguridad, aunque muchas skills son transversales.

Para Jesús Lage, sin embargo, los perfiles más demandados, en términos de cantidad, son los roles de scrum o de desarrollo, pero también admite que cada vez más se demandan otro tipo de perfiles vinculados a proyectos de tecnologías exponenciales, cada una de ellas con distinto grado de desarrollo, en donde también es cierto que hay mucha menos gente formada.

## “Tenemos las infraestructuras. Falta formación, talento.”

En el caso de **Blockchain**, se prevé una posible explosión, pero todavía no hay un gran número de proyectos y por tanto no existe una demanda desarrollada, aunque es cierto que no existen perfiles especializados.

El mercado irá evolucionando hacia una demanda de **perfiles mixtos** donde los conocimientos principales serán ciberseguridad, desarrollo, scrum, big data y analítica de datos, que sepan poner en contexto la organización, el valor que le puedan dar cada una de estas tecnologías.

Por otro lado, la expectativa ante los **fondos Next Generation**, hace que las empresas TIC o consultoras TIC entren en colapso. *“No existen profesionales en el mercado para sacar adelante los proyectos actuales, para cuanto más si se plantea un plan nacional de desarrollo y de transformación digital de las organizaciones y empresas. Hay una carencia muy importante, [...], y con los fondos Next Generation para la transformación digital, no hay suficientes perfiles cualificados para desarrollar esos proyectos”*, apuntó Antonio Soto. Por su parte, Jesús Lage también afirmó que *“El mayor freno de la UE es la carencia de perfiles cualificados para el desarrollo digital”*.

España ha sido uno de los pocos países en donde Netflix no ha tenido que bajar la calidad de vídeo. A nivel mundial somos uno de los países mejor dotados a nivel infraestructura para abordar todo el incremento de tráfico derivado del teletrabajo. Es una excelente oportunidad para orientar el desarrollo profesional hacia estos conocimientos en donde hay una fuerte demanda.

Ya finalizando, todos los expertos comparan que los conocimientos son importantes pero que mucho más es la actitud que la aptitud. El conocimiento se adquiere pero la actitud de los profesionales en este sector requiere de proactividad, autogestión, ganas de aprender, saber trabajar en equipo, comunicación, integración y resiliencia. •

**E**l pasado mes de abril se ha desarrollado, en IFFE Business School, una mesa redonda donde se han analizado las competencias que más se están demandando en profesionales del sector TIC. En la mesa redonda han participado, **Jesús Lage**, Directivo, Asesor y Emprendedor Digital y Director Académico del **MBA de IFFE Business School**; **José Caride**, Technology Director & Integral Security Solutions en **Prosegur**, **Antonio Soto**, Data & AI Director en **Verne Tech** y **Esaú Rodríguez González**, Data Analyst & Data scientist en **Vector ITC** y Director Académico del **Máster en Big Data y Analítica de Negocio** de **IFFE Business School**, como moderador.

Empezaron analizando las perspectivas del sector y tendencias, donde destacaban que antes de la pandemia el sector TIC estaba creciendo en torno a un 30% de forma sostenida en donde ya se estaban demandando

## Gestión del Talento: el gran reto del sistema sanitario.

El sector hoy más que nunca se encuentra en el foco de todo. Un sector en el que, por su responsabilidad para con la sociedad, se necesita mucha imaginación, ganas y empeño para poder sortear las dificultades que vayan surgiendo y aportar la calidad que persigue.

**E**l motor son las personas, lo demás son herramientas. La economía lineal ya no sirve (de producir, usar y tirar). Lo que se busca, por tanto, son personas comprometidas con la forma de hacer de los profesionales de la salud; profesionales que vayan creciendo en sintonía con el resto de compañeros y en función de cómo va creciendo la empresa. Esta empresa no crecerá si se hace un cambio lineal de profesionales, hay que **apostar por el desarrollo profesional**.

Estamos en unos momentos com-

plicados. Nadie se imaginaba por todo lo que pasaríamos en relación al COVID-19. En la salud no sólo hay que curar a las personas, sino que hay que cuidarlas. La parte de cuidado es lo que nos tiene que diferenciar. En este sentido, además de hacer el trabajo bien y contar con profesionales cualificados y competentes, lo que tiene que marcar la diferencia y debe ser la seña de identidad es la parte del cuidado, el acompañamiento, la cercanía y el tacto.

### Perspectivas del sector.

La situación del covid y la pandemia

mundial ha significado todo un reto para el sector sanitario. En el que hemos aprendido la **necesidad de integrarnos**. La pandemia no nos ha dividido sino todo lo contrario, el sector público y privado se unieron. Era tan grande el reto que se trascendieron las fronteras individuales y cada organismo dio respuesta como un gran equipo en función de las necesidades del momento. Todos formaron parte de un todo bajo el principio de colaboración conjunta. De esta forma, se establecieron también unas fuertes conexiones entre el ámbito sanitario y el social, más concretamente, en las residencias de mayores que fueron uno de los puntos más afectados por la crisis sanitaria. Se estableció así un punto de partida para implementar mejoras en este tipo de centros tanto a nivel de tecnología como de estructura y confort. Con esa colaboración y coordinación conjunta, se ha conseguido gestionar la situación con gran agilidad y en tiempo récord, así como buscar herramientas o maneras de dar soporte y soluciones a la salud de los pacientes desde los diferentes departamentos. Cada uno aportando su conocimiento.

El shock inicial de una situación totalmente imprevista, ha impulsado al sector a reaccionar sobre la marcha, a reinventarse y a reformar todos los procedimientos de trabajo. Una realidad que ha servido para que el sector continúe reinventándose con el objetivo de ofrecer un mejor futuro tanto en el ámbito sociosanitario, como en el de las clínicas y los hospitales (públicos y privados).

La crisis sanitaria nos ha demostrado también que todos los profesionales son absolutamente necesarios y complementarios. Todos son sanidad con un objetivo común: cuidar la salud de los pacientes. Las circunstancias diluyeron cualquier

tipo de competencia e impulsaron la colaboración total de todos los profesionales, siempre a disposición de la población. Esa ha sido una de las claves.

## Tecnología y Transformación Digital.

La reinención y la transformación digital nos ha facilitado alternativas para atender a nuestros pacientes con las videoconsultas y otras gestiones digitales. Muchas familias permanecieron sin verse durante meses y gracias a las herramientas digitales han podido seguir en contacto.

## Implicación en el cuidado de los profesionales.

El papel que ha jugado la sanidad es para sentir orgullo. Esto invita a reflexionar acerca de sus necesidades y su cuidado. Ellos cuidan a sus pacientes y **el sistema también debe cuidar al "cuidador"**. Uno de los retos es trabajar en la línea del cuidado y atención de todos los profesionales que se dejan la piel en sus puestos de trabajo. En los primeros tres meses de pandemia, el 10% de los profesionales se han infectado trabajando, y uno de los retos que supuso la pandemia era buscar formas de **proteger a los profesionales** para poder seguir ayudando a la población y reducir el riesgo de los sanitarios. Porque tenemos que cuidar al que cuida para que pueda cuidar del resto de población. Y más al principio, cuando no se disponían de suficientes recursos.

Los profesionales sanitarios tuvieron que reinventarse y cambiar radicalmente la forma de trabajar.

## Nuevas Tendencias en el sector.

**1/ Desarrollo de la Medicina preventiva.** No sólo tenemos que curar, sino anticiparnos para impedir en la medida de lo posible que el paciente enferme.

**2/ Fomentar los resultados de salud.** Hay que ser eficientes, medir y analizar los resultados de salud. Todo lo que no se pueda medir es un desperdicio. Tenemos que hacer un uso eficiente de los recursos y anali-

zar siempre los resultados de salud.

**3/ En busca de un hospital de futuro y "líquido".** Basado en el trato humano y la tecnología, que sea capaz de entender y comprender realmente al paciente y a la sociedad.

**4/ La gestión de los crónicos y la gente mayor.** Los mayores de 60 años se van a duplicar en 2050, que son los que gastan en salud. La tendencia a futuro lleva a que la persona se quede más tiempo en su casa antes de acudir a un centro. Hasta que el paciente necesite de esos cuidados sociosanitarios y dependa de ellos. En este sentido, se está trabajando ya en el traslado de esos servicios sanitarios a los domicilios.

Está funcionando muy bien en nuestro entorno y se demanda mucho al



fisioterapeuta, terapeuta ocupacional o animador/a sociocultural que permite a la persona seguir viviendo bien en su casa y con ciertas ayudas. Se evita, así, que sea menos traumático cuando tengan que incorporarse al centro de mayores, en el caso de que lo necesiten finalmente.

La tendencia es proporcionar una atención centrada en la persona (personalizada e individual), con un cuidado muy humano y desde un servicio sociosanitario profesional.

## Mercado Laboral.

Hay **bolsas de profesionales** que están en el mercado en espera de encontrar trabajo, y el sector tiene dificultad de encontrar profesionales en algunas especialidades. Hay que reconvertir esta ecuación. Existe un **déficit de profesionales**.

Una de las enseñanzas que se han sacado de esta pandemia es que todos y cada uno de los profesionales de cada una de las categorías son totalmente necesarios e imprescindibles. Todos forman parte de una rueda que no gira si una de las piezas no encaja. Más que nunca se ha puesto de relieve que es un trabajo de equipo. Se ha visto la importancia del **plan de formación**, formación que capacite en distintas competencias para asumir diferentes funciones y roles. Mantenerse actualizado y preparado para los cambios que el sector está teniendo ha sido fundamental.

Desde los departamentos de recursos humanos debemos ser capaces de convertir nuestra empresa, de forma que trabajar en ella sea un atractivo para los trabajadores. Actualmente se cuenta con diferentes generaciones de profesionales, cada una con sus respectivas necesidades, y se debe empatizar con cada uno de ellos para saber qué es lo que les interesa: compensación, formación, planes de carrera, conciliación... sin perder de vista el foco principal que es el cuidado de los pacientes.

La **escasez de profesionales** es una preocupación común tanto en el sector público como privado. Antes de la pandemia ya sucedía en determinadas especialidades, pero actualmente estas necesidades han cambiado. Por ejemplo, la enfermería se ha revelado carente de profesionales y es algo que hay que trabajar desde muy pronto en la etapa educativa y mejorar el atractivo de estas profesiones.

El brindarle al profesional lo que necesita, lo que busca, lo que quiere, es un reto para todos; así como que su carrera profesional esté orientada hacia el éxito que no es otro que la mejor de las atenciones al paciente.

En este sentido con respecto a la retribución, el **salario emocional** se valora cada vez más. También la **empleabilidad**. Debemos trabajar para que las personas tengan un proyecto de trabajo, de empleo, de desarrollo profesional. Los profesionales deben tener un itinerario, una motivación para seguir progresando.

Hay que valorar también el **aspecto femenino** en este sector, los requerimientos que tiene el sector femenino. El 80% de los profesionales en el sector sanitario es femenino con todo lo que conlleva y donde la conciliación es muy importante. •

# **[E]ntrevista**

**En 2019 Sandra López Villasuso fue nombrada directora general de IFFE Business School. Hablamos con ella para conocer un poco más de cerca su realidad y la de la escuela.**

Tras 2 años ya como Directora General, celebró los 10 años de trayectoria de IFFE Business School, amplió su oferta formativa, enriqueció la Experiencia IFFE y sorteó una pandemia mundial.

**Venías de un sector totalmente diferente, ¿Por qué apostaste por la formación?**

Cuando estaba estudiando la carrera de Matemáticas, la mayoría de mis compañeros tenían clara su vocación docente, pero yo siempre antepuse adquirir experiencia en el ámbito empresarial, convencida de la aplicación que nuestra disciplina tiene en numerosos sectores. Con el tiempo, conforme mi trayectoria profesional me permitió acopiar experiencia, desarrollé yo también una vocación orientada a la transferencia del conocimiento en todas sus dimensiones, tanto en el ámbito de la consultoría como en el de la formación. Esa formación eminentemente práctica, y emanada de la experiencia real orientada a resultados es la que realmente me motiva.

**Tras 10 años de trayectoria, IFFE ha sido testigo de todo lo que ha cambiado y evolucionado el contexto económico y empresarial en Galicia ¿En qué punto nos encontramos ahora?**

Todos somos conscientes de que la pandemia por el Covid-19 lo ha cambiado todo. Es una suerte de punto y aparte de nuestra época, algo inesperado desde su origen hasta sus consecuencias tanto a corto, como a medio y largo plazo. Por ende, no podemos olvidar la profundidad con la que la anterior crisis financiera de 2008 atacó a nuestro tejido productivo, que apenas se estaba recuperando de ella. Sinceramente veo elementos de oportunidad, pero también de riesgo. Como oportunidad, tanto los fondos de origen europeo que bien usados permitirán financiar la recuperación e impulsar el crecimiento futuro del país, como el aprendizaje que tanto a nivel individual como colectivo confío hayamos acumulado para recorrer el futuro que nos aguarda. Como riesgos, la perentoria necesidad de nuestra economía de industrializarse, de formar capital bruto que nos permita acortar aceleradamente el déficit de productividad, escala y finalmente de competitividad que nuestras empresas acusan más que en los países de nuestro entorno. En el trasfondo de todo ello, además, subyace la propia salud de nuestro sistema financiero, cuyos balances y solvencia es enormemente dependiente de la capacidad de repago que necesariamente deben mostrar los proyectos empresariales y los particulares en la salida de esta crisis.

**Por otro lado, la escuela mantiene un contacto estrecho con cientos de profesionales y más de 400**

**empresas colaboradoras, ¿Qué necesidades o carencias tienen y qué están demandando en la actualidad? ¿Qué buscan?**

La respuesta tiene todo que ver con la pregunta anterior. Claramente las empresas necesitan innovación en el sentido más tangible de la palabra. La demanda de profesionales en los ámbitos gerenciales, capaces de aportar soluciones cada vez más flexibles ante un entorno enormemente cambiante, y de profesionales en los ámbitos tecnológicos que sean capaces de modernizar y hacer más eficientes los procesos y la utilización de los recursos de las organizaciones de todo perfil, sector y tamaño, es imparable y creciente.

**Entonces, ¿Cuál es el perfil profesional que se busca hoy en día? ¿Qué nuevas competencias deben tener los profesionales para dar respuesta a estas carencias y demandas?**

Cada vez se buscan perfiles más versátiles y dinámicos, personas con fuertes competencias blandas como pueden ser la autogestión, conciencia de equipo, iniciativa, creatividad, positividad y comunicación, pero desde la inteligencia emocional: personas asertivas, capaces de gestionar emociones y de saber modular ▶



# S

andra  
López

A Coruña, 1977. Licenciada en Matemáticas, con especialidad en Estadística e I.O. (USC), Máster en Banca y Finanzas (UdC), Máster en Gestión de Riesgos Financieros (Instituto BME).

Inicia su carrera profesional en Banca donde ha desarrollado parte de su trayectoria en proyectos de integración y gestión de modelos de riesgo financiero. Desde 2014 ha desarrollado su carrera profesional en IFFE Business School, asumiendo la dirección general desde hace 2 años.

Desde siempre ha sido una apasionada de las matemáticas, la tecnología y los datos.

La maternidad le ha aportado más paciencia y unas ganas inmensas de mejora continua. “El ejemplo es el mejor legado”.

el mensaje en función del receptor; y con capacidad de adaptación y de aprendizaje, de mejora continua.

Con respecto a las *hard skills*, es imprescindible el manejo fluido de idiomas y la tecnología. El resto de los conocimientos técnicos dependerán de cada posición profesional concreta, pero éstos son más fáciles de adquirir. Disponer de tales conocimientos es sólo una condición necesaria: sobresalir al optimizar su uso es la condición suficiente para competir profesionalmente.

### ¿De qué manera da respuesta IFFE Business School a este contexto o realidad?

En IFFE Business School nos anticipamos a esta evolución y llevamos trabajando estos aspectos desde nuestros inicios. Siempre hemos visto una necesidad de formar desde la realidad empresarial y por ello contamos con profesionales y directivos que nos aportan toda su experiencia y *know-how*, además en nuestra oferta formativa le damos un peso muy relevante al entrenamiento de las *soft skills*. Todo profesional puede desarrollar sus habilidades blandas, que requieren entrenamiento y método.

En IFFE hemos desarrollado una metodología propia para ayudar a nuestro alumnado a crecer profesional y personalmente con nuestro Programa de Desarrollo Individual, con nuestros profesionales especializados en el diseño de un itinerario a través del cual se desarrollan todas las competencias adicionales a las técnicas que el mercado demanda.

### Un slogan de IFFE Business School es “dIFFERénciate” ¿Qué implica ser dIFFERénte? ¿Cómo se diferencia un alumno IFFE?

Ser diferente es querer mejorar la sociedad en la que vivimos, querer dejar como legado un mundo mejor, es nuestro deber. Pero para ello debemos ser diferentes: debemos trabajar duro y esforzarnos por hacer mejor las cosas continuamente, trabajar de forma más eficiente cada vez, de forma más colaborativa y humana.

Un estudiante que viva plenamente toda la experiencia IFFE absorbe esta forma de crecer profesionalmente basada en los valores combinados de mejora, trabajo, conocimientos y esfuerzo. Aquellos que realmente consiguen desprenderse de todos los prejuicios y abrirse a nuevos conocimientos, ven que es posible hacer

las cosas de forma distinta y aportar un valor añadido diferencial.

### Finalmente, estamos saliendo y aterrizando poco a poco en una nueva “normalidad” ¿Qué nos deparará el futuro? ¿Cómo crees que estaremos en 1 o 2 años?

En apenas una década de vida de nuestra institución, y tras dos crisis históricas a nuestras espaldas, creemos tener la perspectiva que permite ser optimistas. No hay dificultad que tanto a nivel individual como colectivo nos impida avanzar.

La voracidad por aprender que alimenta la formación continua, y los valores comentados con anterioridad para alimentar la ilusión por ser mejores y hacer mejores a nuestros equipos, es lo que permitirá evolucionar nuestros sistemas empresariales, nuestro ecosistema socioeconómico y, en última instancia, nuestras condiciones de vida. Claramente somos optimistas: creemos que tenemos lo necesario para recorrer las oportunidades y los riesgos que se presentan. •



Foto de familia en la Clausura de la 10ª Promoción Máster IFFE (2020).



# Dale un **impulso** a tu carrera

con nuestros Programas **MÁSTER 2022** 



**MBA**  
Administración  
y Dirección de  
Empresas (MBA)



**MDF**  
Dirección Financiera  
y Control de Gestión



**MDGH**  
Dirección y  
Gestión Hotelera



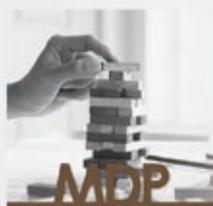
**MAFYC**  
Asesoría Fiscal  
y Contable



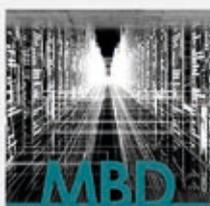
**MRRHH**  
Dirección de RR.HH.  
y Gestión del Talento



**MED**  
Estrategia Digital,  
Marketing &  
eCommerce



**MDP**  
Dirección de  
Proyectos y Gestión  
Empresarial



**MBD**  
Big Data  
y Analítica  
de Negocio



**MICEX**  
Negocios  
Internacionales y  
Comercio Exterior



**MGSH**  
Gestión Sanitaria  
y Hospitalaria



Formamos líderes **iDiferénciate!**

981 654 772

[www.iffe.es](http://www.iffe.es)

## ¿Qué hacen los Cracks para dar MAGIA a las organizaciones?

**L**as organizaciones actúan en entornos cambiantes donde competir resulta cada vez más complicado. Sin embargo, el equipo humano que compone una organización es uno de los valores diferenciales capaz de hacerlas únicas.

A lo largo de mi experiencia profesional, desempeñando puestos de dirección, he podido apreciar que hacer exponencial una organización requiere de cualidades personales y profesionales muy concisas. Y, por lo tanto, cuántas más personas posean varias de esas cualidades, mayor será la magia que desprenda la organización, convirtiéndose así en EMPRESA DESTINO.

En este artículo trataré de resumir esas cualidades que convierten a las organizaciones en entornos especiales. ¿Cómo son las personas que hacen de las organizaciones lugares mágicos para trabajar? Veámoslo... seguro que identificaréis a algún "crack" con estas características y seguro que le admiráis profesionalmente por su capacidad de hacer fácil y divertido el camino.



**Jose Luis Latorre** es licenciado en Business Administration and Management por la Universidad Pontificia de Comillas y la Universidad de Lincoln y Máster en Dirección de Comercio Internacional por ESIC. Ha desempeñado diferentes puestos de dirección en empresas e instituciones relacionadas con el sector tecnológico. Actualmente es director general de INYCOM.

**1/** En primer lugar, son profesionales que dan su vida por lo que hacen, pensando siempre en la organización.

**2/** Estas personas lo dejan todo para ayudar a un compañero cuando tiene un problema.

**3/** Además, tienen un pensamiento corporativo. Es decir, piensan en clave de organización.

**4/** Suelen ser personas que sorprenden al resto, dejándoles con “la boca abierta”.

**5/** Son muy cuidadosos en el diseño de lo que hacen.

**6/** Hacen Walk Around (pasan poco tiempo en su mesa).

**7/** Están orientados al servicio de la organización y no de su trabajo.

**8/** Son maestros porque enseñan a los demás y comparten conocimiento.

**9/** Son personas con mente abierta a los cambios y a los nuevos tiempos.

**10/** Son muy muy dinámicos.

**11/** Dominan el marketing Les encanta entender el comportamiento humano.

**12/** Han trabajado mucho su capacidad de comunicar en público.

**13/** Cuidan su salud, hacen deporte.

**14/** Son humildes y austeros.

**15/** Trabajan la vida social empresarial y se forman formal y vivencialmente.

**16/** Al tener muchas vivencias, las personas quieren pasar más tiempo con ellos y, por lo tanto, son grandes conversadores.

**17/** Hacen un uso inteligente del humor.

**18/** Les encanta viajar por trabajo

**19/** Tienen 15 minutos todos los días para pensar.

**20/** Son personas multitarea y hacen 1.000 cosas a lo largo del día.

**21/** Las motivaciones económicas personales tienen poca importancia en su día a día.

**22/** Comparten la información.

**23/** Su foco está en favorecer el crecimiento personal y profesional de sus compañeros.

**24/** Tienen claros sus pilares vitales: Familia, Amigos y Trabajo.



# Galicia 2030.

## Los retos de nuestra comunidad.

**Jesús Lage Fernández.**

Director, Asesor y Emprendedor Digital. Director Académico del MBA de IFFE Business School.



**A**l reflexionar sobre lo que nos depararán estos “nuevos años 20” y cuáles son los retos de Galicia de cara a ese 2030 que ya tenemos todos en el horizonte, no puedo evitar recordar con cierto atisbo de sonrisa ese meme (del año 2016!!!) que seguro todos habéis visto. Aquel en que tras el Brexit se presentaba un roadmap de acontecimientos en forma de lista de checks que nos abocaban al apocalipsis zombie, previo paso por la, en aquel momento, imposible victoria electoral de Donald Trump.

Cuatro años después la realidad casi superaba de nuevo a la ficción dejando nuestras calles tan desiertas como el Nueva York por el que paseaba Will Smith al principio del filme Soy Leyenda.

Dos claros ejemplos que reflejan a la perfección el entorno VUCA (por las siglas en inglés de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad) en el que se ha transformado nuestro mundo en lo que va de siglo.

En este contexto de escasa previsibilidad, en el que las situaciones imprevistas son cada vez más comunes, se incrementa notablemente la dificultad para planificar o prever con alto nivel de concreción los retos a los que cualquier organi-

zación, empresa, o territorio habrá de enfrentarse.

Sin perjuicio de lo anterior, detrás de este mundo VUCA en el que es difícil predecir lo que va a pasar mañana, sí existen una serie de vectores con tendencia exponencialmente creciente, que actúan como grandes impulsores del nuevo paradigma, al tiempo que señalan los límites del camino a seguir.

La globalización, la digitalización, o la sostenibilidad son alguno de esos vectores, disruptivos y exponenciales, que han moldeado a las generaciones del nuevo siglo, y que establecen unas nuevas reglas del juego, más líquidas, en ocasiones opuestas a las que conocíamos, en las que ya no se puede usar el pasado como referencia para pronosticar el futuro, y en las que son lo intangible, la flexibilidad, la agilidad, o la tan manida resiliencia, los atributos que tiene que poseer cualquier agenda estratégica.

Creo que si miramos atrás en el tiempo la humanidad siempre ha sido incapaz de predecir con detalle el futuro, pero nunca como ahora ha sido tan consciente de ello.

Desconozco como será la Galicia del año 2030, pero sí estoy convencido de que ese futuro dependerá de la capacidad que demos para enfrentarnos en este nuevo contexto, y con estas nuevas reglas, y al menos a los siguientes retos que tenemos ya encima de la mesa. ▶



## El reto demográfico.

Galicia lleva muchos años sumida en una deriva constante de decrecimiento y envejecimiento poblacional que, de continuar en la misma tendencia, nos llevaría a perder casi un 5% de población, a incrementar casi 3 años la edad media de los gallegos, superando los 50 años, y mantener tasas de apenas un hijo por mujer, muy lejos de los dos que se consideran necesarios para lograr el reemplazo poblacional.

En 2030 habrá en Galicia 3 personas de 65 o más años por cada niño de hasta 14. El número de mayores pasará de duplicar al de niños, a triplicarlo.

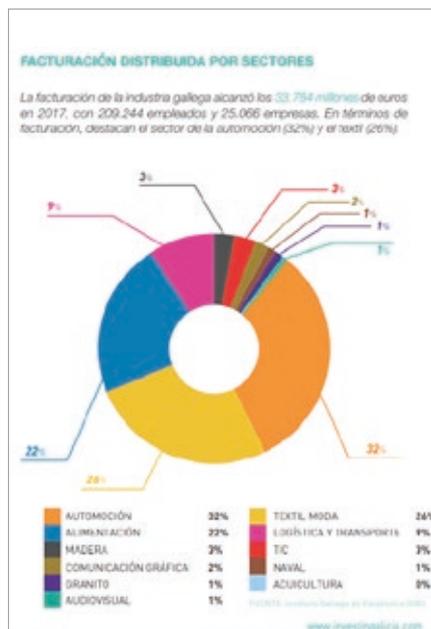
Decía Mafalda en una de sus viñetas que si uno no se apura a cambiar el mundo después será el mundo el lo cambie a uno. La pérdida y el envejecimiento de la población, al margen de cuestiones sociales, conllevarán necesariamente el correspondiente impacto negativo en la capacidad de generación de riqueza, innovación o emprendimiento.

Si añadimos el eje urbano-rural al análisis se puede observar además un proceso de concentración de la población en las áreas ya más pobladas, y un paulatino abandono del rural, acrecentando más si cabe la brecha entre ambas realidades desde todos los puntos de vista. Nos enfrentamos a un reto de revaloración del mundo rural, no como un área de turismo o descanso del urbanita, sino como una alternativa conectada con el mundo y provista de las herramientas necesarias para que la gente haga trabajos que hoy sólo se vinculan al entorno de vida urbano.

## El reto del crecimiento económico y la productividad.

La economía Gallega es una pequeña economía: la sexta de España, que a su vez es la cuarta de la UE, que a su vez es la tercera área económica del mundo, tras EE.UU y China.

En el contexto de España, su posición en cuanto a PIB es más o menos acorde a su peso poblacional relativo, aunque esa posición no se mantiene cuando hablamos de PIB per cápita, indicador en el que ocupa el décimo puesto, por debajo de la media estatal. En general, el tejido económico gallego está aquejado de los mismos problemas que el español: falta de dimensión, escasa digitalización, y baja productividad.



En este paisaje de fondo destacan ciertas singularidades, que como en el caso de Inditex y Stellantis Vigo, o marcas de referencia en alimentación como Estrella Galicia han sabido leer el partido, y que demuestran que también desde Galicia se puede alcanzar una posición de liderazgo, siendo al mismo tiempo no sólo un caso de éxito económico, sino también un referente de admiración por parte de todo el mundo, con una clara vocación de orgullo de identidad y preocupación por la sociedad, más allá de la cuenta de resultados.

En un contexto en el que una película surcoreana puede hacer que una pequeña fábrica de patatas de A Coruña se conozca en todo el planeta, existe la oportunidad de repensar nuestra estructura económica, y afrontar el reto de construir sobre nuestras fortalezas y lecciones aprendidas una economía moderna y de futuro, de mayor valor y productividad (entendida como el conjunto de factores que llevan a producir más por persona), basada en la actualización o reinención de lo tradicional (alimentación o turismo), y la apuesta decidida por sectores de futuro como el tecnológico. La digitalización no es implantar tecnología digital, pero sin tecnología digital no hay digitalización. Galicia necesita más compañías con vocación de competir en este nuevo mundo global y digital, nazcan aquí o que se sientan atraídas por lo que esta tierra les ofrece.

## El reto de la capacitación y la captación de talento.

Peter Drucker dijo ya hace mucho tiempo: 'La cultura se come como desayuno a la

estrategia'. La sociedad del conocimiento es la de la cultura corporativa, la capacitación, y el talento. Hoy en día la productividad está asociada más a la calidad que a la cantidad, más al talento del capital humano que a su número. Y la cultura de las organizaciones no es más que la suma de las culturas de las personas que las componen.

La digitalización, la globalización y la dictadura de lo líquido e intangible no sólo transforma modelos de negocio o comportamientos, también tiene su impacto en el mercado laboral. Estudios de la Comisión Europea y otros importantes organismos ya cifraron entre 500.000 y 750.000 los puestos de trabajo sin cubrir durante el año 2020 dentro de la Unión Europea por falta de los perfiles con la formación y competencia adecuadas.

Asistimos a la paradoja de sufrir simultáneamente tasas de paro preocupantes, con indicadores muy desalentadores en determinados segmentos de la población en España, y ausencia de perfiles profesionales preparados para cubrir las demandas del actual mercado de trabajo.

Existe un claro desequilibrio entre oferta y demanda. Especialmente preocupantes son los datos en lo que se refiere a perfiles profesionales con formación digital en las tecnologías más demandadas: la inteligencia artificial, el cloud, el big data, la ciberseguridad, etc.

La tendencia en cuanto al talento digital, y la vista de anuncios cada vez más frecuentes como el de Volkswagen, evidencia una clara orientación a incrementarse todavía más en los próximos años: **Volkswagen ha contratado a 10.000 ingenieros para ser una empresa de software: "Si nos quedamos en el hardware nos convertiremos en una 'commodity'",** afirma su directora en España.

Disponer, en un escenario de talento escaso, de la cultura y las herramientas e instrumentos formativos necesarios - públicos o privados, reglados o no - para garantizar una adecuada formación y capacitación de la población se antoja imprescindible. Y me atrevería a decir que la de explotar nuestras fortalezas y valores diferenciales en la dirección de incrementar nuestra capacidad para atraer talento foráneo no menos deseable.

## El reto de la sostenibilidad.

En el seno de las Naciones Unidas, en septiembre de 2015 se aprobó uno de esos documentos al cual sólo generaciones futuras otorgarán su verdadera relevancia con el paso de los años: La Agenda 2030, que contiene los llamados ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

Es verdad que no es la primera agenda global publicada por Naciones Unidas, pero es muy especial en el sentido de que por primera vez la concepción en la que descansa entiende que el verdadero progreso solo es posible en sintonía con el entorno natural en el que se desarrolla la vida humana, a la vez que es incompatible con las distintas formas de exclusión social.

La sostenibilidad medioambiental y social es algo que nos interpela a todos, gobiernos y gobernados, urbanitas y aldeanos, sectores público y privado, consumidores y productores. Y lo hace como resultado del mundo global y absolutamente interconectado e interdependiente en el que vivimos, trabajamos, operamos, o compramos.

Ello supone un cambio de paradigma que afecta a todas nuestras actividades, que deben ser diseñadas y ejecutadas virando hacia modelos de desarrollo medioambientalmente sostenibles y socialmente inclusivos.

La sociedad hacia la que nos movemos rechazará cada vez con más fuerza aquellos comportamientos que no estén alineados con esta visión.

Como decía antes, no sé cómo será la Galicia del año 2030, pero sí parece claro que estará muy condicionada por la capacidad que tengamos como colectivo de dar respuesta a los retos anteriores.

De forma muy sucinta, de nuestra pericia para construir un país y una sociedad de la que emane un mensaje de vanguardia y atractivo, en un contexto global, para desarrollar proyectos vitales y profesionales exitosos.

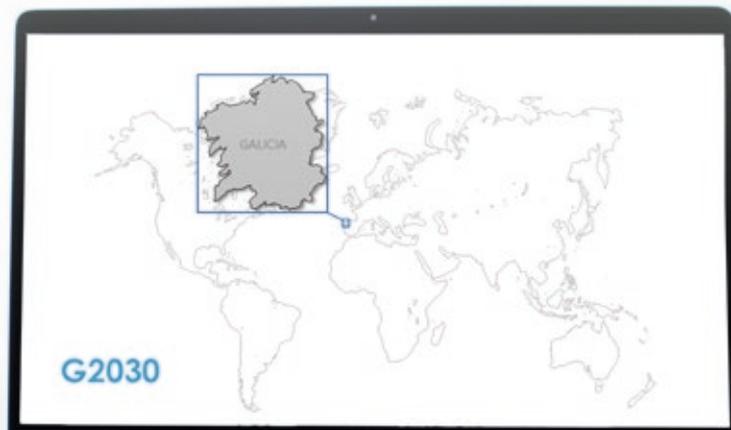
En definitiva con la capacidad de formar, retener y atraer el talento personal y profesional, y de generar un entorno socioe-

conómico propicio para que este se desarrolle y crezca.

Nadie dijo que fuese sencillo, pero sí existen claras evidencias de que es posible y de cual es el camino: Tener la capacidad de identificar y salvaguardar nuestros valores diferenciales, que los tenemos, y proyectarlos hacia el futuro poniéndolos en juego con ambición en un contexto de competitividad global.

La alternativa es nada más, y nada menos, que la irrelevancia y la desaparición por dilución.

En nuestra mano está la decisión. •





**IFFE Business School**

San Pedro de Nós, N-VI, Km. 586  
15176, Oleiros, A Coruña (España)

981654772

[www.iffe.es](http://www.iffe.es)

