

El Centro para la Competitividad de Navarra (CCN) surge en el seno de Institución Futuro como herramienta para aportar una sistemática y una organización capaz de establecer un proceso de reflexión permanente sobre la competitividad de Navarra y sus empresas en el medio y largo plazo. Estudiando los factores y determinantes de la competitividad, entendemos mejor los fundamentos de la prosperidad de nuestra sociedad.

El Centro aspira a convertirse en un cluster de conocimiento de referencia cuyo último fin es informar, idear y sugerir propuestas de políticas públicas y facilitar decisiones empresariales que estimulen el desarrollo sostenible de la Comunidad Foral.



ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

La lista de cuestiones relacionadas con el estudio de la competitividad es innumerable y resulta imposible abarcar todas ellas. El Centro actúa sobre cuatro grandes áreas de análisis, consideradas fundamentales para el desarrollo futuro de Navarra: el desarrollo económico en el marco internacional, la agenda de la innovación, la capacidad competitiva del capital humano y la modernización del sector público.

1. La economía navarra en el marco internacional

Al hablar de competitividad hablamos de la capacidad de una región de crecer y mejorar el bienestar de sus ciudadanos de manera estable. Para ello, es necesario conseguir mejoras continuas de la productividad y del empleo. Es importante avanzar en el análisis de cuestiones como la solidez de la ventaja competitiva de la economía navarra, cuáles son los elementos que limitan la competitividad de las empresas, cómo abordar el déficit de productividad en Navarra o cómo explotar las oportunidades económicas de la Comunidad Foral.

2. La agenda de la innovación

La capacidad competitiva de las empresas en cualquier sector dependerá de su capacidad para innovar y desarrollar nuevas ideas y productos. Son numerosas las preguntas que esta línea pretende abordar: ¿Innovan realmente las empresas navarras? ¿En qué dimensiones? ¿Cuáles son las barreras a la cooperación entre empresas e instituciones de investigación? ¿Cuenta Navarra realmente con un sistema de innovación? ¿Cómo podríamos mejorarlo?

3. Unos nuevos trabajadores, unos nuevos ciudadanos

La disponibilidad de capital humano que se ajuste a las necesidades de las empresas es un factor fundamental para su capacidad competitiva. Pero no sólo eso, los valores humanos, la actitud ante el riesgo y la apertura al exterior son elementos también fundamentales al analizar el capital humano. Surgen cuestiones sobre cómo despertar el espíritu emprendedor y la asunción de riesgos, o cómo atraer talento. Son importantes también las relaciones industriales en las empresas y profundizar sobre cuáles son las principales carencias de formación.

4. La modernización del Sector Público

El sector público es un actor destacado en el entramado económico regional y nacional. Para ello, la administración debe ser ágil y debe ser gestionada de forma eficaz. ¿Es el tamaño de la administración adecuado? ¿Es necesario establecer nuevos modelos de gestión? ¿Cuáles son las claves de la modernización del sector público navarro?

Hasta el momento, el CCN ha publicado las siguientes investigaciones:

CCN 001 Innovación y productividad en la economía de Navarra

► C. BERECHET, EMILIO HUERTA, FERNANDO SAN MIGUEL



Este trabajo analiza los fundamentos de la prosperidad de la economía navarra comparándola con las 97 regiones europeas más desarrolladas de la UE-25. El hilo conductor del informe se fundamenta en la relación existente entre crecimiento de la economía, productividad de sus factores e innovación. Los resultados revelan que la posición económica favorable de Navarra se debe a sus mejoras en el nivel de empleo, mientras que su productividad juega un papel negativo que frena su potencial competitivo.

CCN 002 Invertir en las personas: formación y productividad en Navarra

► C. BERECHET, EMILIO HUERTA, FERNANDO SAN MIGUEL



El informe estudia la relación existente entre educación y formación de los empleados y la productividad de la economía navarra. En particular, analiza si las empresas navarras disponen de un capital humano formado y motivado, capaz de asumir el cambio y de impulsar la mejora tecnológica y organizativa de las empresas. Además, estudia la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Continua y detecta sus principales debilidades y retos.

Observatorio de Clima Económico CIES-CCN

Cada tres meses, el Centro para la Competitividad de Navarra, en colaboración con Estudios de Opinión y de Mercado CIES (<http://www.ciessler.com>) analiza la opinión de personas cualificadas sobre algunos de los asuntos más relevantes de la economía navarra y sus perspectivas. El objetivo de esta iniciativa es estudiar la realidad socioeconómica de Navarra y sus tendencias de futuro. La información se recoge mediante un cuestionario remitido a empresarios, directivos, expertos universitarios, responsables de asociaciones empresariales, etc., expertos todos ellos y conocedores de la economía navarra.

Periódicamente el Centro para la Competitividad de Navarra elabora un informe con los principales resultados del sondeo y su interpretación, así como una serie de recomendaciones para la acción.

Siguiendo la misma dinámica que Institución Futuro, el Centro organiza diversas **actividades** para dar a conocer sus investigaciones y sus principales líneas de actuación.

1. Seminario de Innovación Organizativa

El seminario de innovación organizativa recoge un conjunto de encuentros para los socios y los empresarios de Navarra que versan sobre un asunto concreto de la economía o de la empresa. Estas reuniones son multidisciplinarias y reducidas y pretenden ofrecer ideas para lograr mejoras en la productividad y la competitividad de las empresas

2. Workshops

El Workshop de Innovación y Productividad es un seminario de trabajo sobre cuestiones relacionadas con la competitividad de la economía y las empresas de Navarra. Surge a partir de estudios previos del CCN. El workshop consta de varias reuniones en las que se realiza un diagnóstico y se hacen recomendaciones que incentiven acciones de políticas públicas y de mejora de las estrategias de las empresas.

3. Laboratorio de Ideas

En las sesiones del “Laboratorio de ideas” se quiere que los socios tengan, mediante la explicación de un experto en el mundo de la empresa, una visión práctica de determinados temas de negocios. La primera sesión llevó por título “Medida y gestión del valor de las personas” y fue impartida por Jesús Úriz, experto en recursos humanos. En ella se explicó de manera práctica cómo aportan valor las personas en el trabajo, cómo medir ese valor, cómo maximizarlo y cómo hacer de él un eje clave de la gestión.

4. Mesas redondas

Las mesas redondas son sesiones en las que varios expertos comparten sus experiencias en diversos temas relacionados con la competitividad. En estas reuniones los asistentes tienen la oportunidad de participar activamente en el debate.

27 DE JUNIO DE 2007

La innovación organizativa: la experiencia de Frenos Iruña



▶ PATXI
CEBERIO
Director general
de Frenos Iruña

El ponente habló del cambio organizativo llevado a cabo en su empresa hace siete años. El prescindir de una estructura organizativa tradicional y taylorista y aplicar el concepto de minifábricas (equipos autónomos multidisciplinarios de gestión) ha permitido a la compañía aumentar su facturación.

20 DE NOVIEMBRE DE 2007

Orquestación: el nuevo paradigma de la estrategia



▶ ALEJANDRO
RUELAS-GOSI
Director del
Instituto Vasco de
Competitividad

Alejandro Ruelas-Gossi expuso su visión de la dirección eficiente de empresa. En su opinión, hay que cuestionarse varios principios básicos del management y animó a las empresas a emprender cambios.

21 DE MAYO DE 2008

La Formación Profesional en Navarra, a debate

Jorge Lanchas, Director Pedagógico de Salesianos; Cristina Arcaya, Directora de Servicio del Servicio Navarro de Empleo (SNE).



Servicio de Observatorio de Empleo y Formación; Juan Goñi, Director de Recursos Humanos de Cinfa; y Pedro González, Director General de Formación Profesional y Universidades del Gobierno de Navarra, debatieron sobre los retos de la Formación Profesional en la Comunidad Foral.

1 DE OCTUBRE DE 2007

Las nuevas políticas de gestión de los recursos humanos en las empresas o cómo comprometer al talento



► **ENRIQUE ZAMARBIDE,**
Director ejecutivo de recursos humanos de Medtronic International (Suiza)

Enrique Zamarbide explicó cómo los recursos humanos han ganado terreno en las empresas, aunque todavía no está del todo reconocida su función. Además, subrayó que existen nuevos retos, como la globalización o el dinamismo en el empleo, y destacó que ante estos fenómenos las empresas han de saber buscar el talento y retenerlo.

30 DE OCTUBRE DE 2007

The contribution of Modern Human Resource Management to Firm Performance



► **PAUL OSTERMAN**
Profesor de recursos humanos de la MIT Sloan School of Management

El profesor de la MIT Sloan School of Management habló en el seminario sobre los cambios que las empresas necesitan implementar en la gestión de los recursos humanos para poder enfrentarse al contexto económico cambiante.

6 DE FEBRERO DE 2008

Cambio en las relaciones laborales: de la confrontación a la cooperación



► **JOSÉ LUIS MARQUÉS INSA**
Exdirector general de manufacturas de General Motors (Zaragoza)

El ponente habló sobre la necesidad de cambiar las relaciones laborales entre empresario y trabajador. Destacó que la cooperación entre ambos es el único modelo válido para que la productividad aumente.

2 DE ABRIL DE 2008

Nueva cultura de las relaciones laborales en la empresa



► **JUAN GOYEN**
Secretario general de UGT en Navarra

Juan Goyen expuso su visión de las relaciones laborales en Navarra. En su opinión, las empresas navarras han de asumir una nueva cultura de relaciones laborales para obtener un mayor compromiso de los empleados.