

Gestamp entra en Japón con el apoyo de Mitsui

A.M. Madrid

Gestamp ha cumplido un hito clave en su plan de crecimiento: la entrada en Japón con una planta de producción. El fabricante de componentes para el automóvil, que prepara su salida a Bolsa, invertirá 37 millones en el centro, que contará, inicialmente, con una plantilla de 70 personas y estará operativo en la primera mitad de 2018.

La cifra de inversión podrá llegar hasta los 65 millones y el empleo alcanzar las 180 personas si se cumplen las expectativas de crecimiento.

La planta japonesa reforzará los lazos de Gestamp con los fabricantes del país, a los que ya suministraba fuera de Japón. Para ello, es clave la labor de su socio Mitsui, accionista de Gestamp con el 12,5%, ya que a los fabricantes nipones les gusta trabajar con proveedores japoneses. El 6% del negocio de Gestamp procede de fabricantes japoneses, que controlan el 29% del mercado mundial de coches.

PSA: “Los empleados de Opel en España deben estar tranquilos”

COMPRA/ Carlos Tavares, presidente de PSA, explica que, si el Gobierno español quiere una reunión, “hablaremos con ellos” de la compra de Opel.

F.García/S.Piccione.

Madrid/París

Carlos Tavares, presidente de Grupo PSA enseñó músculo ayer en la presentación de los resultados de 2016. Ganó 2.149 millones de euros, un 79% más que en 2015. Todo un logro si se tiene en cuenta que, en 2013, el consorcio galó arrojó pérdidas por valor de 5.000 millones.

Pero al margen de los resultados, la presentación giró en torno al interés de PSA por comprar Opel a GM. Tavares explicó que “Opel necesita ayuda y PSA se la quiere dar. Una compañía (Opel) que pierde 1.000 millones de liquidez cada año en los últimos diez ejercicios es un gran problema”.

Tavares afirmó que la compra crearía “un campeón del automóvil en Europa”. Al mismo tiempo dijo que la operación “está muy estudiada y generará valor desde el



Carlos Tavares, presidente de Grupo PSA.

principio” porque los clientes de Peugeot no son los mismos que los de Opel, con lo que las marcas se complementarían.

Pero al mismo tiempo dijo que, de firmarse el acuerdo, “se implementaría la política de eficiencia de costes de

PSA”, que ha llevado a ahorrar al grupo galó 1.200 millones en gastos operativos en los últimos tres años.

En este sentido volvió a remarcar que su voluntad es la de respetar los acuerdos existentes en las fábricas de GM en Europa y también en la de Figueruelas en Zaragoza. “En Alemania me comprometí con los sindicatos a que todos los acuerdos serían respetados. Lo que vale para Alemania es igualmente válido para la fábrica de Zaragoza. Sus empleados pueden estar muy tranquilos”. Es más, indicó que “si el Gobierno quiere que hablemos, estaré encantado de hacerlo”.

PSA cuenta con dos centros de producción en España, uno en Vigo y otro en Madrid. Durante los resultados no se habló de la fábrica de PSA en Villaverde, donde sólo se fabrica el Citroën C4 Cactus y que produjo el año pasado

PSA generó un flujo de caja de más de 2.700 millones el año pasado, cerrando con 8.100 millones

81.200 vehículos, un 7% menos. La planta madrileña está al 40% de su capacidad ya que puede producir 200.000 unidades anuales. Los sindicatos se han mostrado preocupados por la compra de Opel.

El consorcio galó ganó 2.149 millones de euros, un 79% más que en 2015, con un beneficio operativo de 3.235 millones, que supone el 6% de margen de facturación. Los ingresos fueron de 54.030 millones de euros, un 1,2% menos, y PSA incrementó el flujo de caja del grupo en casi 2.700 millones para cerrar el año en los 8.100 millones.

Página 13 / Perfil de Carlos Tavares

Ghosn deja la dirección de Nissan tras 16 años al frente

Expansión. Madrid

Carlos Ghosn abandonará su puesto como consejero delegado de Nissan el próximo 1 de abril, aunque se mantendrá como presidente del fabricante japonés de coches.

Hiroto Saikawa será el encargado de sustituir en el puesto a Ghosn, que es presidente de Renault, primer accionista de Nissan, y también es primer ejecutivo de Mitsubishi Motors. Nissan se hizo con un 34% de la compañía nipona a finales del año pasado tras el escándalo por falsear los datos de consumo de combustible de varios de sus minivehículos.

Ghosn reduce sus cargos para centrarse en “la expansión y administración de la alianza” entre Nissan, Renault y Mitsubishi, que el año pasado vendió más de 9,3 millones de vehículos. Ghosn, de 62 años, se puso a los mandos de Nissan en 1999, procedente de Renault, y logró que evitara la quiebra tras un drástico plan de ajuste.

Fuera de la zona de confort



OPINIÓN

Santiago Álvarez de Mon

Antes de ayer, en estas mismas páginas de EXPANSIÓN, Fuencisla Clemares, directora general de Google España y Portugal, explicando su estilo de liderazgo afirmaba que “quien quiera salir de su zona de confort, que trabaje conmigo”. Concepto utilizado con frecuencia creciente en *management*, empujar a los profesionales a salir fuera de su zona de confort equivale a blindarse del aburguesamiento que suele acompañar a lo cotidiano, a lo conocido. Significa vacunarse de la autocomplacencia que sigue al éxito, protegerse de la vanidad que sigilosamente se instala en nosotros cuando la incertidumbre inicial da paso a la veteranía y tranquilidad del logro.

El aprendizaje más valioso sienta sus reales en la frontera entre lo viejo y lo nuevo, está cosido a la idea de experimento, prueba, error, acierto, y estudio posterior. Sin la experiencia de la primera vez la enseñanza se resiente. Las lecciones más valiosas e inolvidables tienen el sello de la novedad, de la desazón e inquietud que provoca lo ignoto en el desarrollo de nuestras carreras profesionales. La primera negociación con un proveedor estratégico. El primer destino al extranjero, donde nuestro instinto de supervivencia se vendrá arriba en pleno anonimato. La primera intervención ante el comité de dirección de la empresa, enfrentado a caras inexpresivas o a móviles incansables.

La primera ponencia en público, parapetados en un *powerpoint* que no puede ocultar nuestro desasosiego y nerviosismo. La primera *conference call* en inglés con un equipo culturalmente diverso, diseminado por diferentes países del planeta. Éstas y otras iniciativas o compromisos son escenas decisivas y rompedoras en la trayectoria de hombres y mujeres cuyo talento está todavía por descubrir y explotar. Sin ellas, la inteligencia se agosta, el carácter se debilita y el espíritu crítico languidece. La expresión salir fuera de nuestra zona de confort simboliza de modo expresivo la aventura humana de aprender y practicar un conjunto de conocimientos, técnicas, habilidades y valores imprescindibles para llegar a ser el que misteriosamente ya somos.

Sin embargo, recogida con gusto la atractiva esencia del referido propósito, me gustaría salir al paso de otras interpretaciones que traicionan su verdadera naturaleza. Salir fuera de la zona de confort no es llevar a extremo la idea de movilidad funcional, otro mantra en la dirección de empresas, sacando a la gente de su carril natural, empujándoles por otro que les es ajeno y contraproducente. No se es director general sumando aprobados raspados en las diversas disciplinas de estudio (finanzas, economía, marketing, ventas, operaciones, sistemas y tecnología, innovación, personas, etc...).

La educación tiene que ver con superar limitaciones y carencias, pero sobre todo con exprimir fortalezas y cualidades



Fuencisla Clemares dirige Google España.

Tampoco evidentemente limitándose a ser especialista experimentado, ducho en una materia, y novato e ignorante en el resto de saberes y prácticas. Salir fuera de la zona de confort no es hacer del *up or out* un dogma darwinista que reduce la carrera a una visión vertical de la misma, por mor de la cual algunos llegan a puestos que literalmente le vienen grandes. Un gran vicepresidente puede ser un petardo como presidente, validando el famoso *Principio de Peter*. Un buen técnico, en su acepción más noble, no tiene por qué ser un buen gestor de equipos. Si desarrollo se confunde con promoción, muchos sufrirán el vértigo de las alturas.

Mi observación y análisis de las carreras más exitosas y fecundas es que estas giran en torno a un epicentro personal donde cohabitan talento, esfuerzo, pasión, interés, paciencia, valores, constancia, facilidad, ilusión, espíritu de servicio... conformando un conjunto diverso de aptitudes y actitudes que permite que lo que hacemos tenga sentido. Paradójicamente, ese núcleo duro personal rezuma seguridad, confianza, oficio, autoestima, no exento de humildad y realismo. Viene a ser la zona de confort, base desde la que el profesional inmerso en un permanente proceso de renovación se irradia hacia el exterior, hacia un horizonte donde los límites son desafiados. Paradójicamente, solo desde la zona de confort se es capaz de salir de ella, fluyendo hacia lo sorprendente e inefable. A aquellos profesionales que no la han descubierto, que se encuentran inseguros y a la defensiva en lo que hacen, salir ahí fuera y abandonar la zona de seguridad les suena a cuento chino o amenaza inquietante.

La educación tiene que ver con superar limitaciones y carencias, pero sobre todo con exprimir fortalezas y cualidades que esperan ser despertadas. Ése es nuestro ser natural, nuestro potencial irrealizado, por tanto el viaje hacia uno mismo tiene visos de aventura y desafío, pero también de vuelta a casa. Hay un punto de osadía y de ignorancia, curiosamente producto de una zona de confort de la que no somos conscientes. Liderar es ayudar a la gente a descubrirla, y el resto, ocurrirá. No habrá que empujar a nadie.

Profesor del IESE