



Textos: Gemma Jimeno
Imagen: Archivo E3
redaccion@economia3.info

A las puertas de las elecciones autonómicas, locales, nacionales y europeas, los representantes de empresas de RR.HH. de Acces ETT, Asemwork, Gi Group y Servitalent nos transmiten sus reivindicaciones.

Raquel Badía, directora de RR.HH. y PRL de Access Gestión Integral de Empleo se decanta porque la temporalidad sea gestionada por las empresas de trabajo temporal ya que *"son las verdaderas especialistas en su gestión, lo cual no va asociado a una precariedad laboral, si la gestión y los sueldos son los que corresponden"*.

Badía también demanda que la contratación indefinida y fijos-discontinuos se lleven a cabo a través de empresas de trabajo temporal. *"De este modo, nuestra gestión podría dar una mejor respuesta tanto a las necesidades de los clientes como a la mejora en la demanda de los trabajadores"*.

Además, la responsable de Acces ETT pide a nuestros futuros gobernantes programas para potenciar la FP *"equiparándonos con los países líderes en esta materia"*.

Las estadísticas auguran que en 2030, el 65 % de los puestos ofertados en España irán dirigidos a profesionales de FP mientras que el 35 % se enfocará a titulaciones universitarias.

Paz Hueso, directora de Asemwork ETT, pide a los futuros gobernantes que a la hora de elaborar sus programas de empleo, *"tengan en cuenta una visión realista del panorama laboral y busquen solu-*

Digitalización, visión global y formación adaptada, requisitos para encontrar empleo

Una FP acorde a los países líderes en esta materia y, una reivindicación histórica, soluciones para acercar las necesidades laborales y empresariales, son algunas de las reclamaciones de los responsables de RR.HH. de la Comunitat Valenciana. Estos consideran también que, a pesar de que hemos avanzado mucho en igualdad en los procesos de contratación, queda mucho camino por recorrer. Otra cuestión que también está encima de la mesa: la subida "en automático" del SMI.

ciones para acercar la realidad laboral de las empresas y la situación de los profesionales en cuanto a cumplimiento de requisitos demandados".

Paz Hueso también aboga, al igual que Raquel Badía, *"por una FP a la altura de las necesidades reales del tejido empresarial y sostenible en el tiempo independientemente del color del partido"*.

Mayte Micó, directora de Gi Group en la Comunitat Valenciana, insiste que *"los gobiernos han de promover intervenciones que favorezcan la flexibilidad y consigan alinear sistemas educativos y oferta laboral. Además, deberán ser capaces en un futuro inmediato de financiar parte de la formación destinada a la actualización de habilidades, así como de ofrecer el apoyo necesario a los trabajadores durante los periodos de transición profesional"*.

Alberto F. Varela, CEO-socio de Servitalent reclama certidumbre y estabilidad.

"El capital siempre es muy miedoso y ante cualquier atisbo de problemas huye. Y si además, lo acompañan con políticas fiscales sensatas y que se legisle acorde a las necesidades de crecimiento necesario de nuestras empresas. Los empresarios no son el problema, son la solución para el bienestar de un país. Si las empresas van bien, las personas estarán bien", recalca.

¿Priman criterios de igualdad en los procesos de contratación?

Según los responsables de RR.HH. hemos avanzado mucho en esta línea pero todavía queda mucho camino por recorrer.

Y de hecho, así lo ratifica Raquel Badía, que afirma que se está avanzando, pero todavía queda mucho trabajo por hacer en este sentido. *"Continuamos viendo cifras que manifiestan una clara desigualdad de reparto entre hombres y mujeres, los hombres cogen un 15,3 % de las excedencias"*

Access ETT mejora su presencia en la Comunitat y se consolida en Lleida

A lo largo del último año, -explica **Raquel Badía**, directora de RR.HH. y PRL de **Access Gestión Integral de Empleo**- *"hemos solucionado las necesidades de trabajo temporal y consultoría de RR.HH. a más de 500 organizaciones y en los últimos diez años hemos prestado apoyo a unos 3.500 clientes"*.

En 2018 han contratado aproximadamente a 8.000 personas, de las cuales 6.500 han sido en la Comunitat Valenciana.

Los sectores donde más han encontrado empleo han sido en la agricultura donde han cubierto empleos para la recolección de cítricos, frutas, verduras y viveros, además de todos aquellos trabajos relacionados con el mantenimiento de fincas y plantaciones agrícolas; y el comercio al por mayor donde los empresarios han necesitado empleados para el manipulado y envasado de frutas, verduras y hortalizas, así como para almacenes de todo tipo; la industria alimentaria, donde *"proveemos a todo tipo de empresas que engloba esta actividad"*; e industria del metal y transformación del plástico donde *"colaboramos con un elevado número de organizaciones con el fin de proporcionarles trabajadores especializados y cualificados"*.



Raquel Badía

Igualmente, la facturación de **Access ETT** está en torno a los 28 millones de euros de los cuales aproximadamente el 85 % proviene de la actividad realizada en la Comunitat Valenciana y el resto esencialmente en Cataluña, *"aunque prestamos servicios en otras áreas como en Castilla La Mancha, Aragón y Andalucía"*, especifica **Raquel Badía**.

2019, un año de retos

"En 2019 nos hemos propuesto mejorar nuestra presencia en la Comunitat Valencia y consolidarnos en Lleida, ampliando el número de oficinas, mejorando nuestros servicios". En su opinión, *"la tecnología existente y la capacidad de adaptación a las necesidades del cliente nos permite ampliar nuestro radio de acción, aunque es un reto"*.

La directora de **Access ETT** aclara también que *"siempre tenemos presente la mejora de la eficiencia de los procesos internos y la calidad de los servicios que prestamos, tanto de trabajo temporal, consultoría de recursos humanos y outsourcing, situando tanto al cliente interno como al externo en el centro de nuestras soluciones"*.

por cuidado de familiares y el 5,9 % de las excedencias por cuidado de menores".

Además, menos del 2 % de los permisos de maternidad son transferidos total o par-

cialmente a los padres, según los datos de la Seguridad Social.

"Por tanto, -continúa Badía- es necesario trabajar en una estrategia que ▶



Con solo un golpe de "Clic":

Descubre nuestra nueva plataforma on line para clientes, donde podrás tener acceso a toda tu información: cesiones, documentación, facturas, gestión de pedidos...

toda la información en:
www.asemwork.com

Servitalent lanzará la mayor plataforma de mentorización de directivos séniors

A lo largo de 2018, **Servitalent** ha trabajado con 65 compañías y de estas, las pertenecientes al sector industrial suponen el 60 % de su negocio. La compañía ha encontrado empleo a 135 personas a través de procesos de selección y/o misiones de *interim management* y su facturación ha alcanzado los 105.000 euros en la Comunitat Valenciana. Para 2019 "nos hemos propuesto, –adelanta **Alberto Fernández Varela**, CEO-socio de **Servitalent**– consolidarnos en la Comunitat Valenciana y Andalucía con la apertura de delegación en el mes de enero y febrero respectivamente; el lanzamiento de la plataforma web de contratación de *Interim Managers* Certificados para pymes que acercará este colectivo de profesionales a las empresas; y la obtención de la certificación ISO10667 de Evaluación de personas ya que muy pocas empresas la tienen en España. Esta certificación consolida nuestra apuesta decidida por la transparencia y la objetividad en nuestros



Alberto Fernández Varela

procesos de dotación de directivos". Otro de los propósitos para 2019 está centrado en el lanzamiento de la mayor plataforma en España de mentorización de directivos séniors para búsqueda de empleo o para su iniciación como directivos externos especializados en pymes.

Fernández Varela destaca que "las empresas que más nos contratan operan en sectores industriales, con ratios de crecimiento positivos, con volúmenes de negocio entre 5-30 millones de euros y con operaciones internacionales. Lo que más nos piden es experiencia en casuísticas muy concretas con la mayor inmediatez posible. Nuestra labor está más centrada en entender su ciclo de vida y cuál es su necesidad para proponerle al profesional más adecuado en ese momento, que no siempre coincide con lo que tiene en mente inicialmente. Todo ello entendiendo las inquietudes del empresario. Esto último es siempre lo más complejo y lo que más valoran de nosotros".

apuesta por una corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Además de que las medidas que se implementen por parte de las empresas no vayan dirigidas exclusivamente a las mujeres ya que así ya estamos generando una desigualdad".

Paz Hueso afirma que sus clientes no hacen distinciones entre géneros a lo hora de incorporar profesionales. "No se nos ha dado el caso en selección de personal, de puestos de niveles intermedios o de dirección, que algún cliente nos haya manifestado preferencias por el género masculino, sino todo lo contrario". De hecho, afirma **Paz Hueso**, "vislumbramos un interés por parte de las empresas de poner en práctica discriminación positiva al trasladarnos sus preferencias por incorporar género femenino, alegando además que el cumplimiento de competencias de conocimiento y actitudinales como pueden ser organización, resolución de problemas, responsabilidad y cumplimiento de objetivos son más frecuentes en el género femenino".

En cuanto a los servicios de trabajo temporal que gestionan en **Asemwork ETT**, **Paz Hueso** incide en que "nunca se puede dar una diferencia salarial entre géneros ya que, en el colectivo de las ETT, los salarios a los trabajadores cedidos vienen de la aplicación del convenio colectivo de las empre-

sas clientes-usuarias, con lo que se garantiza siempre un escrupuloso cumplimiento de la normativa legal al uso".

Mayte Micó, directora de **Gi Group** en la Comunitat Valenciana considera que aunque "la presencia de las mujeres en el mercado laboral es más alta que nunca, hay mucho camino que recorrer". Ella atribuye la desigualdad de género en el ámbito laboral a factores sociales políticos o económicos y, para resolverla, propone "fomentar el trabajo conjunto de todos los actores implicados".

A su juicio, entre las razones de la desigualdad de género en el entorno laboral, se encuentran los estereotipos y roles de género, que siguen siendo un lastre. "Aún en muchos roles existen dificultades para conciliar la vida familiar y la profesional. En muchos casos la barrera nos la ponemos nosotras mismas, al no atrevernos a tener un rol activo a la hora de clarificar nuestras aspiraciones directivas en las empresas".

Por todo ello, **Mayte Micó** aboga por liderar la diversidad. "Está claro que la introducción de políticas no es suficiente para conseguir avances y es evidente que las empresas que están consiguiendo cambios significativos son aquellas cuyas políticas y prácticas se basan en una verdadera convicción sobre las ventajas de la diversidad".

Alberto Fernández Varela, CEO-socio de **Servitalent** lamenta la existencia todavía

de demasiados prejuicios relacionados con el género y con la edad de los colaboradores en las empresas.

A juicio de **F. Varela**, "se debe actuar y legislar para evitar la discriminación existente". En concreto, reconoce que "no es tolerable que a un profesional por encima de los 50 años se le considere poco competitivo. Sin entrar en la discriminación existente entre mujeres y hombres en numerosos sectores y posiciones dentro de las empresas, que sin duda existe".

En definitiva, –afirma **F. Varela**– "se trata de una cuestión de educación social y empresarial y es el Gobierno el que debe esforzarse para superar este problema. Los profesionales que nos dedicamos a gestionar talento debemos evangelizar todos los días en esta dirección aunque, en muchas ocasiones, no nos lo pongan nada fácil y sea sencillo rendirse al crecimiento del negocio siendo cómplice de la discriminación".

Mercado laboral volátil

Raquel Badía destaca que la contratación indefinida muestra una caída de un 7 % en variación interanual. "Este dato puede relacionarse con la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) o incluso por la influencia de las elecciones que generan incertidumbre, aunque es pronto todavía para poderlo confirmar". Por con-

Asemwork ETT amplía sus servicios para clientes poniendo el foco en la digitalización



Equipo de Asemwork

Desde el grupo **Asemwork ETT**, que está en marcha desde 2005, dan cobertura en materia de RR.HH. a todos los sectores más representativos de la Comunitat Valenciana: servicios a empresas, hostelería y turismo y el sector industrial donde tienen clientes de automoción, metal, alimentación, plásticos, madera, industria química y farmacéutica. En el de logística y transporte también tienen un importante porcentaje de penetración. De todas formas, destaca **Paz Hueso**, directora de **Asemwork ETT**, *“en los últimos meses estamos notando un repunte de necesidades de oficios de la construcción. Por tanto, este podría ser otro sector en activación”*.

A su juicio, *“las empresas de trabajo temporal como Asemwork ETT, constituyen un elemento activo de asignación eficiente entre demanda y oferta de trabajo, como se observa en la comparación internacional y regional dentro de España entre puestos vacantes y personas paradas”*. Si nos vamos a los resultados sectoriales del último trimestre de 2018 (Fuente: Asemplo) por CC.AA., la Comunitat Valenciana ha presentado un crecimiento muy por encima del resto de CC.AA., alcanzando un 46,7 % más que en 2017. De esta forma, se convierte en la segunda comunidad con mayores registros en lo que a contratos de puesta a disposición se refiere después de Cataluña.

En cuanto a sus proyectos para 2019, **Paz Hueso** quiere seguir manteniendo su principal cualidad competitiva que *“es nuestro equipo de trabajo, los RR.HH. que integran a Asemwork ETT, un equipo que cumple precisamente con las cualidades y talento anteriormente mencionado; implicación, compromiso, actitud, iniciativa, predisposición, dinamismo, compañerismo y entusiasmo”*. Otro de sus propósitos para el presente ejercicio es *“la ampliación de los servicios y gestión de clientes, en el marco de la digitalización. Todo con el objetivo principal de prestar el mejor servicio a nuestros clientes”*.

tra, -destaca **Badía-** *“la contratación temporal sí que está manifestando un crecimiento del 5,3 % en tasa anual. Teniendo en cuenta que la Semana Santa no ha caído en marzo, puede ser un interesante dato*

a destacar, unido al crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social que muestra un mejor registro respecto al 2018”.

Paz Hueso analiza la situación del mercado laboral teniendo en cuenta las vacan-

tes y hace alusión a un informe de la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal y Agencias de Empleo (Asemplo).

Concretamente, la responsable de Asemwork apunta que la relación entre ►

¿BUSCAS
TALENTO?



Expertos en ofrecer soluciones de **selección directa** y **trabajo temporal** adaptadas a tus necesidades de **RRHH**.

“Un verdadero líder está al servicio del desarrollo de su equipo”

Montse Sans, coach PCC y responsable de Escuela Europea de Coaching (EEC) en la CV

– ¿Qué servicios ofrecen en la Comunitat Valenciana?

– Ofrecemos un servicio personalizado enfocado al desarrollo personal y profesional de las personas, de los equipos y de las organizaciones. En la Comunitat y en el resto de sedes, nuestros clientes buscan transformación, ampliar conciencia sobre su forma de mirar, de ser, de hacer, de mejorar sus resultados... Conceptos que en EEC hemos integrado en formación y entrenamiento, en el programa estrella en el mercado, la Certificación en Coaching; en cursos de perfeccionamiento y especialización para *coaches* certificados; y para la empresa, en un amplio abanico de proyectos que impulsan el desarrollo de habilidades directivas siendo *partners* de nuestros clientes en los procesos de cambio y evolución empresarial.

– ¿Qué papel desempeña el coaching a la hora de motivar, integrar y desarrollar equipos innovadores?

– La innovación y la creatividad son características propias de los equipos que, previamente, han construido entornos basados en la confianza, el compromiso y la asunción de responsabilidades, que saben gestionar los conflictos y son hábiles tomando de decisiones, entre otras muchas cosas. El *coaching* es la herramienta que permite a las personas y a los equipos trabajar para generar esos entornos que propicien los resultados que se propongan.

– ¿Cómo gestionamos “el cambio” en una compañía a través del coaching?

De varias maneras: conociendo los factores y momentos clave del proceso de cambio, entendiendo las diferentes velocidades y emociones que pueden aparecer en las distintas personas del equipo; viendo el cambio como una oportunidad y poniendo al servicio de los equipos las herramientas y habilidades para convertir las barreras en momentos de aprendizaje y crecimiento; y desarrollando estrategias para un cambio con impacto en el equipo, sea un cambio diseñado o sobrevenido

Montse Sans



– ¿Qué cualidades debería reunir un líder para llevar a su empresa a conseguir los objetivos marcados?

– Ya no hablamos del “líder que brilla” sino del “líder que da luz”. Hoy sabemos que un verdadero líder está al servicio del desarrollo de su equipo. La habilidad para escuchar a cada una de las individualidades y generar un entorno de confianza en el que se promueva la toma de decisiones viendo el error como parte del proceso de aprendizaje y desarrollo es lo que todo líder debe desarrollar. Confiando en su equipo les animará a asumir responsabilidades. Deberá tener la habilidad de dar y recibir *feedback* tanto sobre fortalezas como sobre áreas de mejora para así impulsar un entorno de crecimiento de las personas y del sistema. El líder será el mejor ejemplo de lo que espera de su equipo, se sabe vulnerable (que no débil) y es esa coherencia la que generará un entorno propicio para convertirse en un verdadero equipo, ¡con mayúsculas!

vacantes y desempleo puede apreciarse a través del número de vacantes por parado. “En el periodo precrisis, el gran número de vacantes y las bajas tasas de desempleo hicieron que en 2006 hubiera más de seis vacantes por cada 100 desempleados. La crisis redujo esta ratio hasta 0,7 vacantes por cada 100 desempleados en 2012, y la recuperación económica ha aumentado esta ratio hasta prácticamente tres. Por tanto, vemos que aún no hemos llegado a los índices anteriores a la crisis y que aún queda mucho por hacer”.

No obstante, –continúa Paz Hueso– si analizamos los datos de febrero de 2019 muestran una desaceleración; las afiliaciones a la Seguridad Social crecen en 69.172 personas, mientras que en febrero de 2018 fue de 81.000 personas. Además, aumenta el paro en 3.270 personas, “con lo que se constata una desaceleración de empleo”.

En su opinión, esta situación puede deberse a factores de carácter global como el bajo precio del petróleo o el *bretxit*, o a otros más cercanos, “como la subida del SMI automático, que puede haber influido en el descenso de la contratación sobre todo en el sector servicios donde se aglutinan un gran número de microempresas”.

Para Mayte Micó “nos encontramos aún en un momento de recuperación económica en nuestro país, y aunque el ritmo de crecimiento ha bajado ligeramente, seguimos creciendo por encima de la media europea” afirma.

Sobre el SMI, a Mayte Micó no le cabe duda de que los salarios en España tenían que subir. “Sin embargo, hubiera sido más adecuado hacerlo de forma progresiva y adaptada a las necesidades de cada sector para evitar que algunas empresas se vean obligadas a aumentar precios o descapitalizarse”, aclara.

Por su parte, Alberto F. Varela explica que el mercado laboral se ha apropiado del acrónimo en inglés VUCA. “Es decir, todos los profesionales y empresas vinculadas al mercado laboral hablamos de Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad del mismo”.

En su opinión, existen tres factores que determinan esta situación como son: la revolución digital, el mercado global y el tamaño de las empresas.

Sobre la revolución digital, F. Varela destaca que “esta ha desencadenado una nueva forma de afrontar el negocio por parte de las empresas, tanto en producto/servicio como en procesos y, lo más importante, ha cambiado al cliente final: tienen más información, por tanto, su nivel de exigencia es mayor”. Igualmente, para F. Varela, “la globalización del mercado implica interactuar con un número mayor de competidores en mercados muy diversos”.



Mayte Micó

M. Micó (Gi Group): “Nuestros grandes proyectos vienen de la mano de innovaciones tecnológicas”

Gi Group cerró 2018 con una facturación superior a los 7,5 millones de euros en la Comunitat Valenciana, más de 101 millones de euros en España y 2.300 millones a nivel global. “Estos resultados han sido posible –matiza **Mayte Micó**, directora de **Gi Group** en la Comunitat Valenciana– gracias a la confianza que han depositado en nosotros más de 20.000 empresas a lo largo de los 57 países en los que estamos presentes y 781 empresas en el territorio nacional”.

En 2018, **Gi Group** ha trabajado con más de 60 empresas en sectores como la automoción, el transporte y la logística, la industria alimentaria y química...

Igualmente, –continúa **Micó**– “más de 110.000 personas en el mundo han conseguido trabajo en 2018 gracias a **Gi Group**. En España hemos ayudado a más de 25.000 trabajadores”.

Para 2019, –adelanta **Micó**– “nuestros grandes proyectos vienen de la mano de innovaciones tecnológicas. Herramientas que nos permitan mejorar al máximo la eficiencia de nuestros procesos para alcanzar la excelencia del servicio”.

En la Comunitat Valenciana con estructuras empresariales muy pequeñas y, en muchos casos, poco profesionalizadas en management fundamentalmente”.

Por todo ello, **F. Varela** considera que “la empresa necesita mayor flexibilidad en sus estructuras de personal para poder competir”. Pero no se trata de precarizar, –puntualiza– sino que, “teniendo en cuenta que en un entorno **VUCA** las decisiones son muy rápidas, una estructura no puede ser estable,

sería absolutamente contrario a las exigencias competitivas del mercado actual”.

Obviamente, señala **F. Varela**, “en una situación tan inestable como la actual, cualquier factor que incorpore incertidumbre al empresario puede modificar su estructura. Por ejemplo, la política fiscal puesta en marcha por el futuro gobierno, las consecuencias del **brexit**, un incremento de costes provocados por la subida del **SMI**, entre otras causas”. ■

El CEO de **Servitalent** incide en que el mayor problema, es que “tenemos que afrontar todos estos retos en la Comuni-



SERVITALENT
gestión del talento directivo

www.servitalent.com

**AVANZAMOS CONTIGO
EN LA DIRECCION
DEL CAMBIO**

- ✓ Reclutamiento y selección de directivos
- ✓ Interim Management
- ✓ Outplacement
- ✓ Digitalización de procesos de gestión de personas