

Javier Gracia y José Ignacio Sáez » Socios de Lanak Consultores E.T.T.

«Los conocimientos suman, pero la actitud es lo que más valoran las empresas»

» Redacción SRB

El empleo es un bien escaso, pero Álava presenta mejores cifras que otros territorios, hasta el punto de que existe un déficit de algunos perfiles profesionales, sobre todo en la industria. Desde Lanak Consultores E.T.T. aseguran que la automoción y la aeronáutica son dos de los sectores que más mano de obra van a demandar en el futuro, pero advierten de que es necesario adaptarse al nuevo escenario laboral presidido por la flexibilidad.

¿Cuál es la situación actual del mercado de trabajo en Álava?

En nuestra opinión, la situación del mercado laboral ha mejorado durante el ejercicio 2017. En ese sentido, si bien los números absolutos de paro pueden parecer todavía elevados, en términos de porcentaje estamos 3 o 4 puntos por encima de lo que se considera paro estructural y si esto lo comparamos con el resto del Estado, sin duda, no es una mala situación. Aunque por otro lado está generando problemas de perfiles y personal disponible, sobre todo en algunas áreas.

¿Qué tipo de perfiles demandan las empresas?

Fundamentalmente perfiles técnicos con cierta cualificación, personal con módulos medios o superiores en áreas industriales, esto es, mecanizadores, soldadores, etc., también personal de mantenimiento y administrativos con idiomas. No obstante, lo que más están valorando es la actitud del personal a contratar.

¿Cuáles son los sectores que más mano de obra van a necesitar en los próximos años?

En realidad, todo el ámbito industrial va a requerir personal pero, sin duda, la automoción y el aeronáutico parecen los ámbitos estrella en la demanda, sin olvidar la calderería, el montaje mecánico y eléctrico así como algunos servicios relacionados sobre todo con el turismo.

¿Cuándo las compañías tienen dificultades para incorporar en sus plantillas trabajadores cualificados, ¿qué alternativas suelen barajar?

La actual falta de personal está agudizando la imaginación en las empresas de tal forma que empieza a ser habitual promocionar internamente a trabajadores, dándoles ellos mismos la cualificación, y contratar los perfiles con menos necesidad de conocimiento y habilidades.

¿En qué aspectos ha ayudado y en cuáles ha perjudicado la reforma laboral?

Esta es una pregunta complicada por cuanto no se puede generalizar, al final la reforma nos afecta a todos y, sin embargo, las circunstancias pasadas y presentes son muy distintas para cada una de las empresas. En el fondo, a mí me hubiese gustado que hubiera servido para hacer entender que el paradigma ha cambiado y que las empresas requieren flexibilidad en la contratación y a los trabajadores que la estabilidad no va a poder ser la de hace alguna que otra década.



¿Todo este escenario ha cambiado sustancialmente la forma en que trabajan las empresas de selección de personal?

Con la creciente carencia de perfiles, nuestro trabajo se ha adaptado a reclutar al mejor candidato de los posibles dado que en muchas ocasiones el ideal no está disponible. En ese sentido, vamos muy al detalle de las funciones realizadas en las empresas en las que ha estado trabajando, buscando esas habilidades que si bien no sean las exactas puedan asimilarse de una u otra manera al puesto demandado y todo ello, en muchas ocasiones, en un cortísimo plazo de tiempo.

¿Cuáles son las principales carencias que presentan los candidatos?

Fundamentalmente formación cualificada y experiencia específica en algunos puestos. Si nos referimos al área administrativa, vemos carencias en el manejo de algunos programas informáticos y también idiomas.

Por el contrario, ¿qué características valoran las empresas más allá de la formación adquirida?

Los conocimientos y las habilidades suman, pero la actitud multiplica y es ésta la que más se valora. Cuando una empresa define un perfil a contratar, suele hacer una larga lista de peticiones de habilidades pero siempre se añade un punto final: 'que tenga ganas de trabajar' y esto es algo que el candidato ha de demostrar en la entrevista, es ahí donde se decide la contratación.

Automoción, medicina, geriatría...

No es ningún secreto que hay sectores que presentan mayores tasas de empleabilidad que otros. Entonces, ¿cómo acertar cuando se está concluyendo la ESO y en el horizonte aparece un grado o un ciclo formativo? Los responsables de Lanak Consultores recomiendan «cualquier especialización en software de automoción, la obtención de homologaciones en soldadura y todo ello sin perder de vista los estudios industriales». En la universidad, los grados y másteres relacionados con la digitalización pueden ser una garantía de empleo, «pero nos vamos a seguir poniendo malos así que también harán falta médicos. Y el aumento de la esperanza de vida se va a traducir en mayores oportunidades laborales en el ámbito de la geriatría».

Selección de Personal

Trabajo Temporal

División Especializada de Discapitados

Consultoría de Recursos Humanos

Formación

Forselec
formación • selección • consultoría

soluciones integrales de recursos humanos

www.lanak.es

empresa trabajo temporal

Avenida de Gasteiz, 62
Planta 1ª, oficina 6. Vitoria-Gasteiz
945 154 999

Camino Portuetxe, 47
Planta 2ª, oficina 25. Donostia-San Sebastián
943 042 069