

FORMACIÓN PROFESIONAL

Accede gratuitamente a más de 8.000 ofertas de FP | Ejemplos de CV para descargar | www.fp.infoempleo.com

MECÁNICOS, CHAPISTAS Y PINTORES SON LOS MÁS DEMANDADOS

La automoción amplía sus fronteras para la selección de profesionales

PARA HACER FRENTE A LA FALTA DE OFERTA CUALIFICADA, ALGUNAS EMPRESAS, COMO ES EL CASO DE FUALSA, SE HAN VISTO OBLIGADAS A CONTRATAR A EXTRANJEROS

ELBA GUERRERO

Lejos ha quedado 1980, cuando los hermanos Luis y Miguel Ángel Acebes fundaron Fualsa. Con apenas dos furgonetas se introdujeron en el negocio de alquiler de coches. Un cuarto de siglo después la modesta empresa familiar se ha convertido en una de las más prósperas del país. En la actualidad se dedica al servicio de alquiler y *renting* de vehículos para empresas y profesionales, gestiona una flota de más de 28.000 automóviles, da trabajo a 470 personas y cuenta con 17 delegaciones distribuidas por todo el país.

Pero para Fualsa no todo ha sido un camino de rosas. En su trayectoria ha tenido que sobreponerse a los altibajos del sector. Un nuevo problema prueba ahora su capacidad de respuesta: la falta de profesionales cualificados para el área de taller (mecánicos, chapistas y pintores).

La falta de mano de obra cualificada ha supuesto la incorporación de empleados de numerosas nacionalidades: argentinos, ecuatorianos, guineanos, peruanos, rumanos, entre otros, lo que para el área de taller supone el 25% de la plantilla, aunque de momento esta cifra no ha cubierto las expectativas.

Origen del problema

Según Jesús Urbano, director de recursos humanos de Fualsa, la escasez comenzó a finales de 2005. Manifiesta que hace tiempo que el sector se encuentra con dificultades para incorporar a determinados profesionales, tanto por la falta de estos perfiles en el mercado laboral como por los escenarios de casi pleno empleo que se dan en determinadas zonas del país. En cambio para Eva Teruel, responsable del área de desarrollo, obedece, además, al bajo índice de natalidad; así como al aumento del poder adquisitivo. «Ahora todo el mundo es licenciado o diplomado. Antes se solía recurrir más al aprendizaje de un oficio. La gente ya no quiere mancharse las manos. Todo el mundo quiere un trabajo



Personal de taller de Fualsa en Madrid. La imagen pone de manifiesto la diversidad de la plantilla. / FUALSA

Perfiles solicitados por la compañía

Personal técnico de taller. Mecánicos, chapistas y pintores.

Oficiales de 1ª y 2ª. La mano de obra contratada es personal altamente cualificado con conocimiento amplio sobre las principales marcas de coches.

Oficial de 3ª y mozo de taller. Niveles básicos, generalmente, cubiertos por las escuelas de oficios. Su incorporación se realiza a través de los convenios de colaboración

que Fualsa ha suscrito con los distintos centros de formación. Entrar nada más acabar sus estudios y, una vez terminados, operan bajo la supervisión de un superior.

Conductores, lavacoches y personal encargado del movimiento de flota.

La actividad principal de éstos últimos se centra en el traslado de los vehículos del campo a la oficina y viceversa.

Personal de administración.

Técnicos administrativos. Experiencia demostrable en el sector de la automoción. Titulación FPI, FPPI, módulos formativos en rama de administración.

Personal especializado del área de ventas.

Los comerciales dependen del jefe de ventas y tienen la responsabilidad de la atención comercial de sus respectivas zonas.

Como consecuencia de la escasez, la compañía ha buscado nuevas fórmulas por lo que en diciembre de 2006 suscribió un convenio, con una empresa de trabajo temporal, a través del cual pretende incorporar a doce profesionales procedentes de Rumania. Para esta nueva búsqueda de perfiles el método utilizado ha sido la «selección en origen» que es como internamente se denomina al proceso de búsqueda de talento en otros países. Según Urbano, en este caso en particular, las nuevas tecnologías han resultado ser todo un aliado y pone como ejemplo las entrevistas hechas

Los convenios de colaboración con escuelas vinculadas al sector de la automoción es el nexo que permite a Fualsa establecer el primer contacto con los futuros profesionales. Los estudiantes, una vez finalizada su formación, además de obtener práctica, pueden pasar a formar parte de la compañía a través de un contrato como oficial de tercera.

Las acciones formativas de Fualsa, en lo que al personal técnico de taller se refiere, se centran fundamentalmente en dos puntos. Con el primero asegura el conocimiento de las novedades en el campo de la automoción (mecánica en las nue-

y con el segundo la seguridad en materia de riesgos laborales.

Fualsa invierte tanto en la selección de nuevo personal como en evitar la salida del que ya forma parte de su plantilla. Para alcanzar este último cometido, una de las herramientas más usadas por la compañía es la encuesta de satisfacción.

En el caso, hipotético, de que los datos arrojados revelasen el descontento del personal con el sueldo percibido —según Teruel—, se intentaría establecer unas bandas salariales acordes con las del mercado y con las del resto de los competidores. «Porque no se trata únicamente de

Una plantilla muy diversa

En la plantilla de la compañía se encuentran refugiados políticos, así como trabajadores de diferentes etnias y religiones. Para Teruel el principal problema es el idioma, que se pone de manifiesto cuando coinciden en una misma área de trabajo un yugoslavo, un nigeriano, un rumano y un argentino. «Tenemos una especie de Torre de Babel, pero sólo supone un inconveniente pasajero», asegura.

En el caso de los rumanos contratados a través de la ETT, uno de los acuerdos a los que se ha llegado es que antes de venir a España asistan a clase de castellano. Para estos empleados en particular, Fualsa pone en marcha su plan de acogida: se les recoge en el aeropuerto, son acompañados a solicitar el permiso de residencia, a buscar piso, a abrir una cuenta de banco, etc.

Pero los instrumentos de los que dispone la empresa a la hora de gestionar la diversidad de la plantilla no se limitan únicamente a proporcionar una feliz estancia a los recién llegados, sino que también se ejecutan otros con el fin de facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional. Este objetivo, unido a la variedad de perfiles que trabajan en esta compañía, así como su diversa procedencia, ha llegado a propiciar casos un tanto especiales. Un ejemplo de ello es el siguiente: un empleado, al comunicar que se iba de la empresa por un asunto familiar, dejó al descubierto su condición de príncipe. Su padre, rey de una tribu africana, enfermó y según las leyes del clan su deber era permanecer a su lado. Fualsa le ofreció la posibilidad de un permiso temporal que él rehusó por no saber cuánto tiempo tendría que pasar en su país. Transcurridos unos meses, el príncipe regresó a España y fue reincorporado a su antiguo puesto de trabajo.

EN LOS PRIMEROS PUESTOS

- **Oferta total** Las empresas de automoción generan el 2,53% de las ofertas de trabajo dirigidas a titulados en FP. Lo que las sitúa entre los diez primeros motores de empleo.
- **Por sectores** El de automoción se queda con la cuarta posición por detrás de maquinaria, industrial y electrónica.
- **Por perfiles** El 10,48% de la oferta del sector del automóvil fue a parar durante el período 2005-2006 a titulados en Comercial y Marketing. El 4,86%