



«La formación está muy lejos de lo que piden las empresas y por eso hay ingenieros suplicando trabajar de lo que sea»

Eduardo Contreras Conejo. Director regional de Adecco



MANUEL PEDREIRA

✉ mpedreira@ideal.es

GRANADA. Eduardo Contreras Conejo (Granada, 1973) se licenció en Derecho en la UGR a mediados de los noventa, cuando no existía el botellódromo y los universitarios se repartían por plazas y callejones para quemar la noche granadina. Convinco de que no había nacido para estudiar oposiciones y de que el mercado de la abogacía estaba saturado, decidió orientar sus pasos al mundo de la empresa. Estudió un posgrado en recursos humanos y pronto empezó a trabajar en Adecco.

En la mayor compañía de recursos humanos del mundo ha sido cocinero antes que fralite. Comenzó desde la base, como reponedor por horas en Carrefour, y a la vuelta de década y media ya es el director regional de la empresa. Echa de menos Granada y le gustaría que fuese más visible, que los granadinos per-

dieran el miedo a mostrar las bondades de su tierra. A los jóvenes que buscan empleo les pide claridad de ideas para trazarse un horizonte laboral e ir a por él, naturalidad en las entrevistas de trabajo y formación en idiomas.

-Tengo un cuñado en paro sin formación y cerca de 40 años, ¿adónde lo mando para buscar trabajo?

-Aunque no tenga formación, seguro que tiene experiencia en algo. Tendría que ver en qué destaca y a partir de ahí, reforzar sus puntos fuertes. Todo se orientaría a que buscara empleo allí donde puede aportar un valor añadido con respecto a los demás.

-Y tengo otro cuñado con casi 30 años y una licenciatura, que trabaja de dependiente, ¿debe seguir ahí, ampliar sus estudios, irse al extranjero...?

-Le aconsejaría que siguiera formándose. Bien a través de escuelas de negocios o de otra rama técnica, y que también se forme en idiomas. Por otra parte, la experiencia laboral en el extranjero le da un valor al curriculum que mejora en un 50% su empleabilidad para el futuro.

-¿Qué sectores son los más fecun-

Personal. Eduardo Conteras posa en las oficinas de Adecco en Granada. :: ALFREDO AGUILAR

hay más remedio que agarrarse a un clavo ardiendo, pero hay que tener claro tu horizonte a medio plazo.

-¿Cómo se trazó usted ese plan de carrera?

-Estudié Derecho y al licenciarme tuve claro que no quería hacer oposiciones y que el sector de la abogacía en Granada estaba saturado. Me orienté hacia el mundo de la empresa y, con mi titulación, la mejor manera que vi de aportar valor añadido fue formarme en el sector de las relaciones laborales y los recursos humanos. Y hasta ahora.

-¿Qué piensa cuando le llega un ingeniero a 'suplicar' un trabajo de peón de albañil?

-Más allá del caso concreto de esa persona, me sugiere una reflexión sobre la enorme distancia que existe en España entre el mercado de trabajo y la formación. La Universidad y las formaciones profesionales están muy lejos de lo que demanda el tejido empresarial y por eso hay ingenieros suplicando trabajar de lo que sea. Granada, por ejemplo, exporta talento. Las oportunidades de formación que ofrece no coinciden con la oferta de trabajo y eso obliga a muchos marcharse. Conviendría acercar esas dos realidades, acomodar la formación a la demanda de las empresas.

-Usted se licenció hace casi 20 años, ¿ha mejorado la formación de los universitarios?

-La sigo viendo muy lejos de lo que necesita la calle, las empresas. Mientras no acortemos esa distancia, tendremos un problema. No se trata solo de que los universitarios hagan prácticas. La misma formación teórica debe centrarse en lo que después se van a encontrar los estudiantes en el mundo real.

Realismo

-¿Qué consejo le daría a un chaval que curse ahora segundo de Bachillerato?

-Que se piense bien a qué se quiere dedicar en el futuro. Y que sea realista. Las carreras de Humanidades

-Las ett responden a las necesidades puntuales de las empresas, que no son lineales en su producción y tienen picos y valles en sus puestos de trabajo. Reclutamos, seleccionamos y formamos a los potenciales trabajadores y los ponemos a disposición de cada empresa el tiempo que necesita. En España, la penetración de las ett es del 1,5% sobre el total de los contratos eventuales. En Europa es del 3%. Eso sí, el 40% de nuestros candidatos pasa a formar parte de las empresas con las que trabajamos.

-Con más de un 25% de paro, cifra que en Andalucía se desboca, ¿qué papel activo pueden desarrollar las ETT para ganar dinero y al mismo tiempo echar un cable?

-La reforma laboral nos ha convertido en agencias privadas de colocación, aunque en Andalucía aún no se ha desarrollado esa posibilidad en el plano normativo. Las ett, por su conocimiento del mercado de trabajo pueden ayudar a una persona a encontrar empleo muchísimo más rápido. En Europa funciona así. En Adecco nos ocupamos de la transición de un trabajo a otro y, según nuestros estudios, se tarda una media de 6,3 meses si esa transición se hace a través nuestra. Si busca el nuevo trabajo por su cuenta tarda más del doble.

-Trabajo temporal suena a pan para hoy... ¿se siente satisfecho de haber detectado algún talento a lo largo de estos años?

-Por supuesto. Recuerdo por ejemplo un trabajador nuestro que empezó como camarero en el estadio olímpico y ahora es el director de cursos humanos de una empresa de transportes de Sevilla de 400 trabajadores. Allí entró, a través nuestra, como administrativo.

-¿Qué piden las empresas ahora que no pedían en los años de bonanza?

-Piden que nos reinventemos, que seamos capaces de dar soluciones a problemas que antes no existían. Los que no son capaces de evolucionar



El entrevistado, ante un panel de ofertas de trabajo. :: A. A.

LAS FRASES

Reciclaje

«Los que no son capaces de evolucionar y de ser polivalentes tienen poca cabida en las empresas»

Salarios

«Hay que vincular los sueldos a la productividad de cada trabajador pero dentro de una ética»

Reforma laboral

«El problema no es el precio del despido sino la rigidez en los tipos de contratos»

Granada

mos permitir que los touroperadores traigan a los turistas una mañana a ver la Alhambra y luego pasen una semana en Málaga.

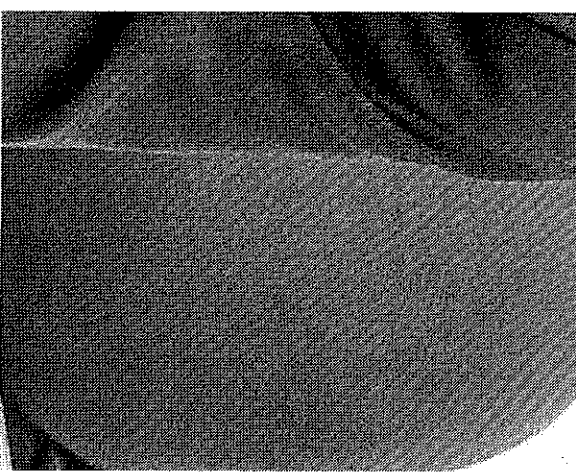
Irse de España

-¿Hay que irse fuera de España para ganarse las habichuelas sí o sí?

-Hay que tener muy claro adónde se va y para qué. El hijo de un cliente nuestro, aparejador, se marchó a Chile porque le dijeron que había mucho trabajo en su sector y se ha pasado tres meses sin conseguir una sola entrevista. Se ha tenido que volver. Al extranjero hay que ir muy bien asesorado porque es más difícil encontrar trabajo de lo que se cree.

-Los idiomas suelen ser un pilar para encontrar empleo pero, ¿es una moda o de verdad es crucial para encontrar trabajo?

-Somos analfabetos en idiomas y eso evidencia un fracaso del sistema educativo en se apartado. No ha funcionado. Llevamos veinte años estu-



¿ha mejorado la formación de los universitarios?

-La sigo viendo muy lejos de lo que necesita la calle, las empresas. Mientras nos acortemos esa distancia, tendremos un problema. No se trata solo de que los universitarios hagan prácticas. La misma formación teórica debe centrarse en lo que después se van a encontrar los estudiantes en el mundo real.

Realismo

-¿Qué consejo le daría a un chaval que curse ahora segundo de Bachillerato?

-Que se piense bien a qué se quiere dedicar en el futuro. Y que sea realista. Las carreras de Humanidades son muy bonitas y enriquecedoras pero tienen pocas salidas en el mercado de trabajo.

-¿Añós a las vocaciones?

-No es eso. En muchos países europeos se orienta a los jóvenes que van a empezar a formarse sobre los perfiles que requiere el mercado laboral y luego ya cada uno actúa en consecuencia. Eso no se hace en España y mucha gente se inclina por las Humanidades sin saber que sus posibilidades de encontrar empleo son muy reducidas.

-¿Cuál es el error más habitual que cometen quienes buscan un empleo?

-Tratar de aparentar algo distinto a lo que eres. Hay que presentar las cosas con naturalidad, reforzando por supuesto nuestros puntos fuertes, pero sin fingir lo que no tienes. -Dígame el secreto de un buen currículum

-La sencillez y, perdón por la insistencia, mostrarse como uno es. -¿Y el de una entrevista de trabajo?

-Ser natural y estar tranquilo. -Las empresas de trabajo temporal se las vivo en su día como los brazos ejecutores de la precariedad en el empleo, ¿qué evolución han llevado hasta hoy?

-Trabajo temporal suena a pan para hoy... ¿se siente satisfecho de haber detectado algún talento a lo largo de estos años?

-Por supuesto. Recuerdo por ejemplo un trabajador nuestro que empezó como camarero en el estadio olímpico y ahora es el director de recursos humanos de una empresa de transportes de Sevilla de 400 trabajadores. Allí entró, a través nuestra, como administrativo.

-¿Qué piden las empresas ahora que no pedían en los años de bonanza?

-Piden que nos reinventemos, que seamos capaces de dar soluciones a problemas que antes no existían. Los que no son capaces de evolucionar o de ser polivalentes, tienen poca cabida en las empresas. No se trata solo de cambiar de trabajo, sino también de movimientos laterales dentro de la propia empresa. No hay que tener miedo a que te saquen de tu zona de confort.

-¿Abaratar el despido genera puestos de trabajo o es una bicoca para dejar las plantas en los huesos?

-El problema no es el despido sino la rigidez en la contratación, en los tipos de contratos. Estamos en un entorno cambiante que requiere flexibilidad para las empresas porque los 'pedidos' son inciertos. Necesitas tener la gente cuando sea preciso. De otro modo, el coste laboral te estrangula y te lleva a la muerte, que es lo que ha pasado con muchísimas empresas.

-El ministro Montoro niega que los salarios hayan bajado, ¿qué se cuece en las nominas de los andaluces?

-Los sueldos han bajado, sobre todo los que cobran variables por objetivos. Quizás la clave sea vincular los salarios a la productividad del trabajador, siempre dentro de una ética.

-¿Crearé empleo España en 2014?

-Estamos notando un cambio de tendencia, más alegría para contratar en el tejido empresarial que hace, por

Salarios

«Hay que vincular los sueldos a la productividad de cada trabajador pero dentro de una ética»

Reforma laboral

«El problema no es el precio del despido sino la rigidez en los tipos de contratos»

Granada

«Nos falta visibilidad. Parece que tenemos miedo de mostrar nuestras bondades»

ejemplo, siete meses. El principio de año fue muy rígido pero desde el verano se aprecia una mejora.

-¿Usted se marchó pronto de Granada, ¿la echa de menos?

-Mucho. Lo que más me ha llamado la atención al salir fuera es el nivel cultural de la ciudad, el movimiento alrededor de la Universidad, por ejemplo.

-¿Cómo la ve desde la relativa distancia de Sevilla?

-Hay grandes talentos en Granada, gente que hace cosas muy interesantes y que produce y exporta. También hay otra Granada más rígida que no avanza. El potencial es muy fuerte y debemos aprovecharlo.

-¿A qué ascua tiene que arimarse Granada para quemar la sardina del paro?

-Nos hace falta una mayor visibilidad. Hay que mostrar más nuestras bondades. Parece que tenemos miedo de que venga aquí la gente a disfrutar de nuestra ciudad. No puede

ganarse las habichuelas sí o sí?

-Hay que tener muy claro adónde se va y para qué. El hijo de un cliente nuestro, aparejado, se marchó a Chile porque le dijeron que había mucho trabajo en su sector y se ha pasado tres meses sin conseguir una sola entrevista. Se ha tenido que volver. Al extranjero hay que ir muy bien asesorado porque es más difícil encontrar trabajo de lo que se cree.

-Los idiomas suelen ser un pilar para encontrar empleo pero, ¿es una moda o de verdad es crucial para encontrar trabajo?

-Somos analfaberos en idiomas y eso evidencia un fracaso del sistema educativo en se apartado. No ha funcionado. Llevamos veinte años estudiando inglés y muy pocos lo manejan bien. El idioma mejora el currículum en un 50%, aunque luego no sirva. Las empresas exportan cada vez más y necesitan a gente que hable idiomas. El mundo globalizado hace que ahora estés aquí y mañana tu empresa necesite que estés en Londres. La capacidad de comunicación es fundamental.

-En la misma línea, ¿en qué medida son importantes las redes sociales para encontrar trabajo?

-Es básico. El 80% de las selecciones de personal se hacen a través de redes sociales y páginas de empleo, como adéccos. Eso sí, esto es un negocio de personas y las redes sociales e internet no son la única herramienta. Más de un 70% de las ofertas de empleo no están en internet y los contactos son esenciales. Cada uno es su mejor producto y el cara a cara es lo más importante.

-En la situación actual y con una carrera universitaria tan 'abierta' como Derecho, ¿hacia dónde habría orientado sus pasos de licenciarse en 2013?

-Habría estudiado un posgrado con idiomas. En cualquier área, bien cursos humanos, mercantiles, administración de empresas... cualquier cosa pero con idiomas.