

Jacinto Álvarez Director de Recursos y Asesoría Jurídica de Grupo COMFICA

"Estamos en búsqueda permanente de Recursos Humanos"

- Con más de 3.000 empleados en 10 países se ha conseguido llegar al "cero" abandonos de la empresa manteniendo el talento in-company.
- En 2017 el 70% de la plantilla son trabajadores propios.
- Formación continua, Coaching y un plan de carrera son claves para asegurar una plantilla competitiva y motivada.

El sector telecomunicaciones es uno de los sufridores de nuestra economía. Es de los primeros en sentir las épocas de vacas flacas y, paradójicamente, de los últimos en recuperar su posición anterior. A ello, además, hay que sumarle la dificultad que para las empresas constituye disponer de personal suficientemente capacitado, tanto desde el punto de vista técnico como de atención al cliente final, que requiere no solo una solución "ad hoc" para sus comunicaciones, sino que, además, es preciso otorgarle un elevado nivel de calidad en apartados tales como la resolución de sus dudas, cumplimiento de los compromisos adquiridos, actuaciones en el hogar, etc.

Para ello, es clave que los equipos de trabajo tengan, además de la formación base, experiencia y un plan de carrera profesional adecuado que permita estar a la vanguardia en los conocimientos precisos para desempeñar su actividad. Y esto se puede truncar cuando, como señalan algunas de las últimas publicaciones, el 21% de los jóvenes menores de 25 años permanecen en búsqueda permanente de empleo aun teniendo un puesto de trabajo estable.

¿A qué se dedica COMFICA?

Comfica es una compañía dedicada desde hace más de 25 años a las Telecomunicaciones, la Ingeniería e Integración, la Robótica y la Seguridad. En los últimos años las actividades de Ingeniería de Comunicaciones, Integración Global y Seguridad se han incrementado, y actualmente está en constante expansión internacional.

¿Cómo ha afrontado COMFICA la estabilidad de sus plantillas?

Desde el punto de vista de RRHH, es un sector donde histó-

ricamente se viene produciendo una gran volatilidad y grandes rotaciones en las plantillas, particularmente virulentas cuando hablamos de profesionales de nuevo cuño, incluso en épocas de crisis donde sigue padeciéndose este fenómeno a pesar de que la situación global no aconseja, o dificulta enormemente, el cambio de empleo.

Esto nos hizo reflexionar sobre qué pasos podíamos dar para estabilizar esta situación y evitar la fuga de recursos humanos, no solo hacia otras empresas del sector, sino incluso a otros sectores. Para ello dispusimos un plan de acción con objetivos muy claros basados fundamentalmente en la formación y el coaching.

Esto nos ha permitido una gran recepción de vivencias de los empleados de la empresa para su análisis de mejora de las condiciones de trabajo, con particular incidencia en la conciliación de la vida familiar, un sistema de prevención de riesgos laborales acorde a la filosofía de esta empresa y enfocar el trato con los empleados de la compañía en un modo de máxima cercanía y accesibilidad a todos los estamentos de la empresa, con plena cordialidad y lejos de la tradicional relación empresario/trabajador.

Estas medidas nos han permitido reducir en los últimos años prácticamente hasta el "cero técnico" el abandono de la empresa de esos talentos que aportan un enorme "know how" a la misma.

¿En qué momento se encuentra el sector Telecomunicaciones desde la perspectiva de COMFICA?

En los últimos tres años se ha producido un cambio espectacular en el sector, que COMFICA ha acompañado e hilado con lo anteriormente citado, definiendo un escenario de trabajo muy maduro. Esto nos ha llevado a la contratación primordial de recurso propio que culmina en diciembre de 2017 con un porcentaje de trabajadores propios pertenecientes a la plantilla de COMFICA de más del 70%.

Hemos reducido masivamente la subcontratación en la búsqueda continua de mejora de la calidad y satisfacción del cliente, plantillas estables como indicábamos, objetivos claros y alcanzables en la productividad que redundará en beneficio suyo y de la empresa, y una reducción del índice de siniestralidad sectorial superior al 12%.

El 19 de mayo de 2017 Comfica fue partícipe en la suscripción del acuerdo para el subsector de la telefonía donde, entre otras



materias, se aclaraban las condiciones de trabajo y normativa de aplicación para todos los trabajadores que prestan servicios en dicho subsector, así como la constitución de dos comisiones de estudio permanentes (prevención de riesgos laborales y productividad) para velar por el cumplimiento del objetivo a lo largo del tiempo. Y actualmente pretendemos ampliar el número de comisiones para afrontar otras preocupaciones, tanto de la empresa como de sus empleados.

¿Dispone COMFICA de procesos de selección de personal en estos instantes?

De modo permanente estamos en "busca y captura" de los mejores profesionales del sector. Aquellos que puedan aportar esos valores a que aludíamos y que para nosotros resultan indispensables. Contamos además con un plan de jubilación concordante con la pirámide de edades de nuestro personal, que supone que estos profesionales que se acercan a la hora de acceder a su jubilación ordinaria deban ser relevados.

El crecimiento ha sido exponencial desde diciembre del año 2012 (494 empleados) hasta mayo de 2018 (936 empleados), exclusivamente en España y particularmente en el área de telecomunicaciones.

Cabe destacar que no solo precisamos técnicos de campo, sino trabajadores del sector en todas sus áreas, tanto para trabajar en España como en Europa y Latinoamérica. Somos conscientes del gran despliegue de fibra óptica que está por llegar en el extranjero y nuestra intención es abordarlo con personal español, lo que nos obligará en próximos años a contar con procesos de selección, candidatos y profesionales formados y motivados para ello.

¿Cómo afecta la seguridad a sus trabajadores?

Para nosotros la seguridad es una condición básica y además una de nuestras líneas de negocio. Más allá de prevención de riesgos laborales, nuestros trabajadores reciben formación y sensibilización en otras áreas como la ciberseguridad y el cumplimiento normativo. La información de compañía, los datos de los clientes, los accesos, la documentación, los equipos informáticos... deben protegerse, pero son los humanos quienes los operan y a los que hay que formar y concienciar en su uso.

La nueva GDPR, el compliance, los ataques a compañías aprovechando vulnerabilidades son una realidad a las que las empresas y sus plantillas tienen que enfrentarse todos los días.

