

ANÁLISIS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, SECTORES Y ÁREAS FUNCIONALES

La curva del desempleo comienza 2010 sin alcanzar el punto de inflexión

Termómetro laboral de Infoempleo.com

Pese a que el volumen de ofertas para profesionales ha crecido un 0,79%, las previsiones no muestran un cambio de tendencia

Construcción no termina de remontar y cada día parece más difícil reabsorber a sus parados

Cristina Martín Frutos

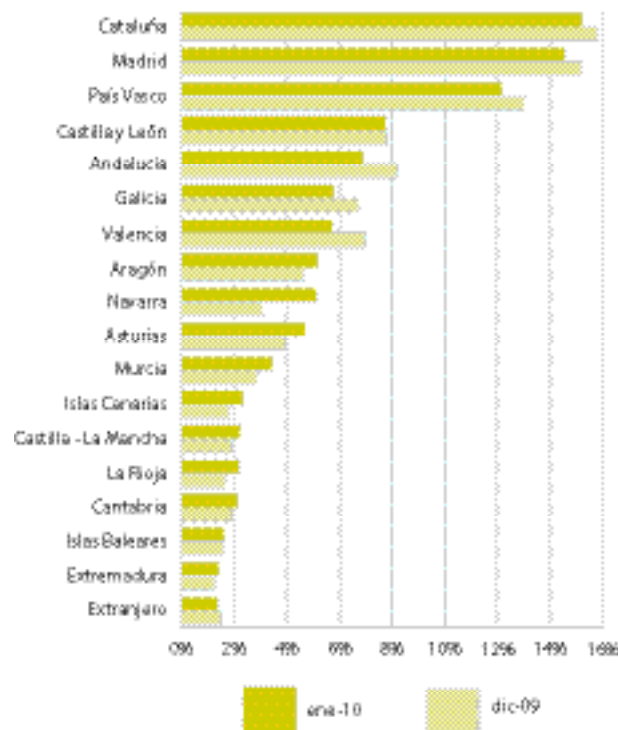
Tradicionalmente, enero no es un buen mes para el mercado laboral. Hasta que la crisis comenzó a ser un hecho más que una hipótesis, la media de puestos perdidos al inicio de cada año, en los de bonanza, se situaba en 67.000. En 2008, también en enero, la curva del desempleo comenzó el camino ascendente que no ha dejado hasta hoy. Por entonces se contabilizaron 132.378 parados más en nuestro país, lo que le reportó el nada honroso récord de convertirse en el peor mes de enero del último cuarto de siglo en términos de destrucción de puestos de trabajo.

La situación este mes no ha sido una excepción. Según los últimos datos de los Servicios Públicos de Empleo, los primeros días de 2010 han añadido 124.890 personas a las filas del paro. Según este mismo organismo, la cifra total se

situó en 4.048.493 personas sin trabajo —la Encuesta de Población Activa (EPA), los cifra en 4.326.500—.

En este maremágnum de malas noticias, el último Termómetro Laboral de Infoempleo.com registra un ligero incremento en la publicación de ofertas para profesionales. Durante el pasado mes de enero, estas vacantes, dirigidas a titulados universitarios y de FP, así como a directivos, mandos y técnicos, han crecido un 0,79% con respecto al mes de diciembre. Este porcentaje, sin embargo, todavía no deja entrever que la curva del paro, en ascenso imparable desde finales de 2007, haya alcanzado su punto de inflexión. Si bien es cierto que la caída interanual, situada en un 64,67%, se reduce con respecto a la registrada en los balances del último trimestre de 2009, las perspectivas para el resto del año no son muy optimistas. Incluso el

OFERTAS DE EMPLEO POR CC.AA.



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

Consultoría sigue dando bandazos y pierde tres posiciones con respecto al mes de diciembre

Cataluña, Madrid y País Vasco cumplen un año ocupando los tres primeros puestos de la tabla

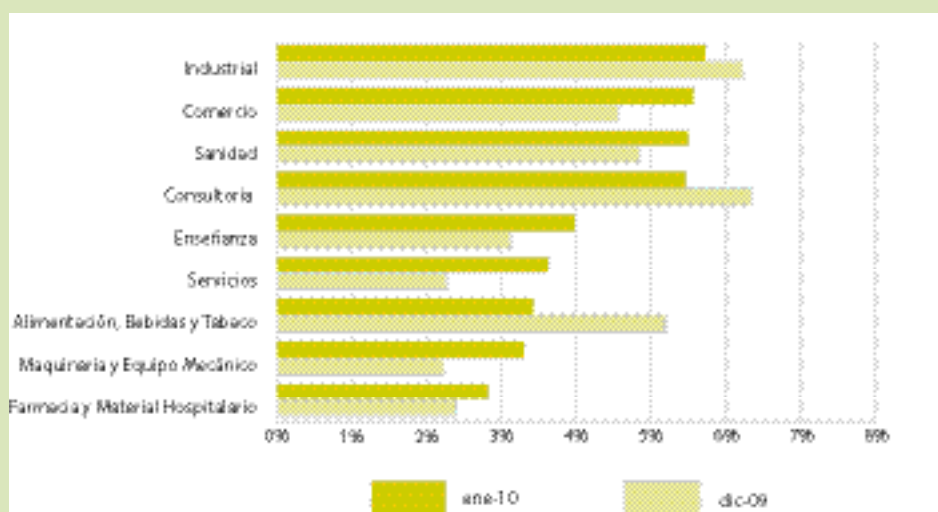
ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, reflexionaba hace unos días sobre este aspecto y afirmaba que en 2010 el paro seguirá creciendo «de forma más atenuada que en 2009».

Un año de liderazgo

En el mapa del empleo cualificado por comunidades autónomas no hay apenas cambios reseñables. Una vez más, y así lleva sucediendo desde el inicio de 2009, Cataluña, Madrid y País Vasco lideran, en este orden, la creación de puestos de trabajo. Entre las tres regiones suman casi la mitad —un 42%— de las ofertas de empleo cualificado publicadas en prensa y en el portal de Infoempleo.com durante el mes pasado. Sin embargo, el peso relativo de las tres en el total de la oferta se ha reducido dos puntos con respecto al mes de diciembre.

En el resto de la tabla que muestra la distribución regional se observa una situación muy similar a la que nos encontrábamos al terminar 2009. Cabe destacar que tanto Andalucía como la Comunidad Valenciana, pese a que sólo pierden un puesto en la clasificación, han sufrido las pérdidas más significativas en la creación de puestos de trabajo. Por el contrario, el año ha comenzado con mejor pie en Navarra, As-

OFERTAS DE EMPLEO POR SECTORES



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS FUNCIONALES

	Enero 2010		Diciembre 2009	
	Puesto	%	Puesto	%
Comercial	1	31,79%	1	32,94%
Producción	2	21,31%	2	19,71%
Servicios generales	3	12,14%	3	10,70%
Atención al cliente	4	7,46%	6	4,89%
Admón. y finanzas	5	5,45%	5	4,93%
Informática	6	4,32%	4	5,81%
Dirección gral.	7	3,55%	7	2,86%
Márketing	8	2,07%	12	1,85%
Calidad	9	1,89%	9	2,40%
Recursos humanos	10	1,78%	11	2,02%
Compras	11	1,48%	14	1,10%
Comunicación	12	1,42%	13	1,52%
Exportación	13	1,30%	10	2,36%
Asesoría jurídica	14	1,24%	8	2,44%
Organización	15	0,71%	15	0,67%
Auditoría	16	0,15%	16	0,25%
Sin especificar	-	1,92%	-	3,54%

FUENTE: INFOEMPLEO.COM

turias y Murcia, comunidades que no suelen pasar de la mitad de la tabla, pero que han visto cómo el inicio de 2010 les traía un incremento que se mueve entre el 1 y el 2%.

Todos cambian de puesto

Las mayores novedades del último Termómetro Laboral llegan de la mano de la distribución de la oferta por sectores. Todos, sin excepción, han cambiado de posición con respecto a diciembre. Consultoría sigue dando bandazos desde el verano pasado: en octubre se encontraba en la sexta posición, a finales de año recuperó el primer puesto y en enero ha pasado al cuarto lugar. Otro de los sectores que no remonta es el de la construcción. Tras casi un año abonado al sexto puesto, cae hasta la undécima posición, y nos recuerda lo difícil que será recuperar el millón de puestos de trabajo que la crisis ha destruido en este ámbito, que debe adaptarse a un nuevo modelo de producción. Precisamente la industria, sector sobre el que deberían sustentarse las bases de la economía post-crisis, ha recuperado fuelle y corona de nuevo la tabla tras pasar un 2009 lleno de altibajos —durante unos meses ni siquiera entraba en el 'top ten'—. De hecho, la última EPA señalaba que este sector encabezaba la pérdida de parados, con 32.400 menos.

Servicios, enseñanza, maquinaria y farmacia han protagonizado los ascensos más señalados del mes de enero, mientras que las empresas relacionadas con el sector de la Alimentación han reducido considerablemente la captación de profesionales.

Pocas sorpresas se cuelan en la distribución funcional de la oferta. 2010 corrobora la hegemonía que el departamento comercial ha demostrado en los últimos doce meses. Un 31,79% del total de las ofertas se centraba en este perfil. Si repasamos el resto del análisis, nos encontramos con que muchas empresas ya han pasado lo peor. Prueba de ello, es que en el último mes han crecido las búsquedas para el departamento de marketing, que ha pasado de ocupar la duodécima posición a la octava. Otra de las áreas que, tradicionalmente, soporta más recortes en crisis, la de compras, va saliendo poco a poco del atolladero y se cuela en el undécimo puesto, adelantando tres posiciones. Resulta también curioso el interés por reforzar o quizá renovar la dirección general. El volumen de ofertas para un puesto en esta área ha crecido un punto.

DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES POR ESTUDIOS DEL CANDIDATO

El mercado echa mano de los titulados en FP

Formación

El 36,6% de las ofertas exige una titulación en Formación Profesional. Un porcentaje que no se alcanzaba desde febrero de 2008

C. M.F.

A estas alturas nadie duda de que la carrera en Administración y Dirección de Empresas es un valor seguro en el mercado. Un mes más, sus licenciados, según refleja el Termómetro Laboral de Infoempleo.com, renuevan su primera posición como los titulados universitarios más demandados por los empleadores y acaparan más del 7% del total de ofertas para este perfil. Sin embargo, la atención de las compañías comienza a abrirse hacia nuevos frentes.

En el último mes, las vacantes para titulados en Formación Profesional han llegado a representar el 36,36% de todas las analizadas por Infoempleo.com; un porcentaje que no se alcanzaba desde el mes de febrero de 2008, cuando superó el 38%. Además, esta cifra augura un buen año para los candidatos de perfil técnico, que en los últimos doce meses han recibido, de media, tres de cada diez ofertas. En este grupo, los titulados en Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica y Administración son los más buscados. Los que poseen alguna titulación de la familia de Sanidad también están de enhorabuena, ya que las

oportunidades para ellos se han incrementado en cerca de cuatro puntos con respecto al mes de diciembre.

Pese al aumento de puestos para la FP, los universitarios siguen dominando la partida

con un 63,64% de las vacantes. Los expertos en gestión empresarial demuestran una vez más que son polivalentes y aptos para casi cualquier sector, y reciben el 7% de las ofertas de trabajo. Por su parte, los titulados en Ingeniería Industrial, también valorados por su versatilidad y formación, dejan paso a los médicos, que a lo largo del año pasado no entraron en el pódium de honor en ninguna ocasión.

Experiencia

Trabajo también para los novatos

Del total de los puestos ofertados durante el mes de enero y analizados por Infoempleo.com, cuatro de cada diez no indicaban la experiencia profesional como uno de sus requisitos para el candidato. Del 59,5% restante de vacantes, la práctica totalidad —en concreto, más de la mitad— se decanta por profesionales con un bagaje que oscile entre los dos y los diez años, aunque es el grupo de cinco a diez años de experiencia el más demandado (20,31%). Los perfiles con más de una década en el mismo puesto tan sólo reciben un 2,67% de las oportunidades profesionales.

Experiencia

40%

Es el porcentaje de ofertas que no indica experiencia. De las que piden, las más comunes son las de entre 5 y 10 años.

Formación

63,64%

De las vacantes que especifican titulación requiere que el candidato tenga estudios universitarios.

Nombramientos



César Cernuda
VICEPRESIDENTE DE MICROSOFT PARA
LA REGIÓN DE LATINOAMÉRICA

Cernuda se incorporó a Microsoft en 1997, proveniente de Software AG, y ocupó diversos cargos. El último, desde julio de 2009, como vicepresidente mundial de Ventas y Operaciones de Microsoft Business Solutions.



Helena Herrero
PRESIDENTA DE FUNDETEC

La actual vicepresidenta de HP España sustituye a Sebastián Muriel. Herrero, que tiene una amplia experiencia en el sector TIC, ha apoyado a la fundación desde su inicio, hace ya más de cinco años, siendo la representante de HP como patrono fundador de Fundetec.



Sergio Garrido
SOCIO DE CONSULTORÍA
DE ERNST & YOUNG

Con una experiencia de 20 años en Accenture, Garrido, máster por la European School of Management y por la Kellogg School of Management, potenciará el área Económico Financiera y de Control de Gestión.



Eduardo Gómez de León
DIRECTOR GENERAL DE ACADOMIA

Gómez de León ha desempeñado, desde 2007, el cargo de director de Marketing y Comunicación de Acadomia con la misión de desarrollar e implementar nuevas estrategias de marketing. Asimismo, se ha encargado de potenciar la imagen corporativa de la empresa.



Ricardo Ángeles Kiyohiro
DIRECTOR FINANCIERO DE REPARALIA

Licenciado en ADE y posgrado en Finanzas y Contabilidad por la London School of Economics, Ricardo Ángeles posee una trayectoria profesional de más de nueve años como director financiero en diversas multinacionales, como Northgate España y QDQ Media.



Guillermina Ester
SOCIA DEL ÁREA DE LITIGACIÓN Y
ARBITRAJE DE PÉREZ-LLORCA

La nueva socia se incorporó a Pérez-Llorca en 2005. Desde entonces, asesora a empresas nacionales e internacionales en resolución de conflictos. Además, es profesora asociada de la Universidad Carlos III de Madrid.



Carlos Espinosa
DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN
INSTITUCIONAL DE ÉLOGOS

Espinosa desarrolló su carrera en consultoría estratégica y de RR.HH., con proyectos internacionales en Soluziona y GEC (Grupo UOC). También ha sido director corporativo de Organización y RR.HH. en Aena.

LA CRISIS REFUERZA EL INTERÉS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Un mermado pastel para una legión de pretendientes

Oposiciones

En paralelo al aumento de aspirantes discurre la caída de plazas. Hasta 2008 la oferta de empleo público creció como la espuma, pero 2009 cambió una tendencia que se agudizará este año

El número de funcionarios subió un 32% en el período comprendido entre 2000 y 2008

Rosario Sepúlveda

Alfonso Irusta, donostiarra de 46 años, casado y padre de dos hijos, está en paro. «Trabajaba como 'contract manager' en una multinacional americana. Pero hubo un ERE y me tocó». Con 20 años de experiencia a sus espaldas, una licenciatura en Económicas y un MBA, Irusta empezó a buscar un nuevo trabajo, pero sin prisa; porque decidió prepararse unas oposiciones, concretamente las de interventor y auditor del Estado. Desde el 4 de febrero del año pasado —ya una efeméride en su vida—, dedica ocho horas diarias casi los siete días de la semana a estudiar. «La idea de la oposición ya me rondaba la cabeza; pero de no haberme despedido, nunca me la hubiera planteado en serio. Yo ganaba mucho más de lo que ganaré si apruebo».

Alfonso forma parte de ese 20% adicional de matrículas

que han recibido los centros preparadores de oposiciones desde que empezó la crisis. Ante el erial en que se ha convertido el mercado laboral español, la tentación de un trabajo fijo que permite conciliar la vida laboral con la personal y que, de entrada, ofrece un sueldo superior a la empresa privada, anida en un número creciente de universitarios y profesionales.

Pero en paralelo a este aumento de matrículas discurre la caída en la oferta de plazas. Si hasta 2008 la oferta de empleo público creció como la espuma, en 2009 se produjo el parón. En su estudio 'El coste de la Administración Pública', la escuela de negocios EAE señala que el número de funcionarios subió un 32% entre 2000 y 2008, año en que se publicó la mayor oferta de empleo público de la historia de España: 35.895 puestos para la Administración General del

Estado. En 2009, sin embargo, se rompió la tendencia y se publicaron un 42,7% menos plazas que en el año anterior, y para 2010 se espera una nueva caída. Como anticipo, los Presupuestos Generales del Estado fijan en un 15% el cupo de reposición, es decir, el porcentaje de nuevos empleados que se incorporarán a la Administración General del Estado para cubrir bajas. En 2009, el cupo se elevó hasta el 30%.

Miguel Zapico, madrileño de 31 años, no se deja apabullar por las cifras, por la descompensada proporción entre el número de aspirantes y el de plazas que arrojan algunas oposiciones. Por ejemplo, las de auxiliar administrativo para el Ayuntamiento de Madrid que se celebraron el mes pasado. Nada menos que 35.000 personas se presentaron para cubrir las 589 plazas, es decir, 60 por cada puesto convocado. Como Miguel, licenciado en Filología Hispánica, el 70% tiene una titulación por encima de la exigida. «Quiero ser cauto y no lanzar las campanas al vuelo», declara el madrileño, que compite por el 7% de las plazas reservadas para discapacitados, a propósito de los resultados de las primeras pruebas. ¿Y qué pasaría si suspende? «Me presentaré a otras similares y lo seguiré intentando hasta que apruebe», asegura Miguel, que se prepara en el centro Adams.

Tocamos a casi 10.000 euros cada uno

Coste

La escuela de negocios EAE ha hecho números y cuantificado el coste que tiene para cada español sostener la Administración: 9.816 euros de media al año, cifra que puede ascender hasta los 13.617 en el caso de la administración vasca, la más cara de España. El 20% de esa cantidad se destina a pagar las nóminas de los funcionarios.

Los datos proceden del estudio 'El coste de la Administración Pública', que abunda en otras cifras no menos interesantes. Por

ejemplo, según el informe, elaborado a partir de datos de Eurostat, la masa salarial por habitante de los funcionarios ha crecido casi un 60% entre 2000 y 2008, prácticamente el doble que en la Unión Europea. Tras este llamativo aumento se encuentra el acelerado crecimiento de las administraciones autonómicas y local.

El estudio también compara el coste salarial por empleado en el sector público con el del privado y concluye que, por término medio, el primero supera en un 20% al segundo.

Abandonar a tiempo

La mayoría de los opositores, sin embargo, no dispone del tiempo, los recursos y la voluntad de Miguel para intentarlo indefinidamente. Además, dado que no conviene demorar en exceso la entrada o la vuelta al mercado laboral, es aconsejable saber abandonar a tiempo. «Una oposición del grupo A1 se debe intentar, como mucho, cinco años, y con las del grupo A2 no se deben superar los tres. Así, podrán aprovechar la formación que han recibido en la empresa privada. De las oposiciones hay que salir pronto, si no, uno se queda tocado», aconseja Ángela de las Heras, jefa de Estudios del Centro de Estudios Financieros (CEF), especializado en la formación de aspirantes a los cuerpos más altos de la Administración.



Imagen de opositores congregados en Silleda, sede habitual de las pruebas que convoca la Xunta de Galicia

Para niveles inferiores —subalternos o administrativos—, Adams calcula un tiempo medio de preparación de nueve meses.

A Álvaro Valverde, hoy analista financiero, le costó renunciar a su sueño de convertirse en inspector de Hacienda. Por eso, tras haberlo intentado una primera vez durante cuatro años, abandonar y emplearse

un año en la empresa privada, se concedió una segunda oportunidad. «Me quedé frustrado con el suspenso. Así que lo planteé en casa y mis padres me dijeron que podía contar con ellos. Este segundo intento duró dos años y llegué dos veces al último ejercicio, el oral. Entonces me planté. Pensé que ya tenía una edad, 29 años, y que era hora de hacer otras

cosas. ¿Que cómo viví otra vez el suspenso? Con cierta frustración, yo creo que un poco de frustración siempre me va a quedar».

Álvaro Valverde es un 'mirlo blanco'. Así es como se conoce en el argot a los aspirantes que se quedan a las puertas de la Administración Pública porque suspenden la última prueba de una oposición del

grupo A. «El que no ha aprobado no ha sido por falta de conocimientos, sino porque las plazas eran las que eran, por mala suerte... Son brillantes en bruto», zanja la jefa de estudios del CEF, donde se preparó Valverde. Éste, aunque se puso a buscar trabajo en un momento tan poco propicio como septiembre de 2008, enseguida se encontró con dos ofertas sobre

la mesa. «El mercado te quiere, valora tus conocimientos y tu capacidad de trabajo. Pero no te ofrece lo que daría a otro candidato con experiencia», cuenta Valverde, de 31 años.

Porque cuando un aspirante a un empleo público claudica y se incorpora a la empresa privada, tiene que empezar casi desde cero, desempeñando funciones propias de recién licenciados. Para más inri, la edad es un factor que puede jugar en su contra. Los grandes despachos, por ejemplo, se interesan por los ex opositores, pero rara vez los contratan si tienen más de 30 años. A esa edad, un abogado júnior que entró en el bufete con 22 ya puede ser mirado como un socio potencial.

Desembarcar con éxito en el mercado laboral depende muchas veces del tipo de oposición. Alfonso Irusta, alumno del CEF, tuvo muy en cuenta este criterio antes de decantarse por las de interventores y auditores del Estado. «Si no apruebo, me llevo una preparación que me puede servir, porque estoy profundizando en mi área de experiencia», dice. Todavía no tiene fecha de examen, pero calcula que se celebrará en septiembre. «Si suspendo, me daría otro año más. La indemnización y el paro me dan un margen de tres años. Ésta es una inversión a medio plazo».

infoempleo.com

III EDICIÓN PREMIO HUDSON - ABC AL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS:
«SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS DE RECURSOS HUMANOS EN TIEMPOS DE CRISIS»

Hudson

EL JURADO DA A CONOCER EL NOMBRE DE LOS ÚLTIMOS ASPIRANTES AL GALARDÓN

Finalistas del III Premio Hudson-ABC (II)

Convocatoria

El nombre del autor del proyecto ganador se dará a conocer el próximo martes 2 de marzo

Los seleccionados para el premio coinciden en una visión integradora de la empresa

Laura de Cubas

Ya sólo queda la decisión final. Félix Alarcón, director de Recursos Humanos de Wolters Kluwer, y Pedro Guanche, director de Recursos Humanos y Servicios Generales de Cecofar, completan la lista de finalistas del III Premio Hudson - ABC que se fallará el próximo martes 2 de marzo. Ese día ellos, junto a Begoña Landazuri, directora de Recursos Humanos de FNAC, y Juan Mora, su homólogo en NH Hoteles, conocerán el veredicto de un galardón que es ya todo un referente en la función y que este año ha llevado como lema: «Soluciones constructivas de recursos humanos en tiempos de crisis». De nuevo, y a través de esta plataforma, los expertos en gestión de personas han podido compartir sus proyectos y aprender de las experiencias de otros colegas con los que coincidirán durante esta cita.

Convocatoria

Fecha: 2 de marzo de 2010
Lugar: Hotel Eurobuilding (Madrid)
Horario: De 12:00 a 14:00
Intervendrán: Montserrat Luquero, CEO de Hudson; Ángel Expósito, director del diario ABC; Marcos de Quinto, presidente de Coca-Cola España; Alfonso Gordon, director de RRHH de Eulen y presidente del Jurado, y el ganador del premio
Más información: es.hudson.com

FÉLIX ALARCÓN director RRHH. Wolters Kluwer

«Recursos Humanos será proveedor integral y externo»



L. de C.

El hecho de que Wolters Kluwer afronte la crisis manteniendo las mismas políticas que en tiempos de bonanza ha sido uno de los factores decisivos para que su director de Recursos Humanos, uno de los principales valedores de esta decisión, sea finalista del III Premio Hudson-ABC. «Si motivar tiene impacto positivo en el negocio, ¿por qué dejar de hacerlo ahora?», insiste mientras destaca otros puntos calientes de su proyecto: «El refuerzo de la RSC y la disminución de costes sin pérdida de beneficios sociales».

¿Cómo ha evolucionado la figura del director de Recursos Humanos en España?

Ha pasado de un perfil angustioso, duro, temible, a otro más suavizado, cálido y humano. Si se me permite el símil, la edad redondea las formas. Otro indicador lo encontramos al

«Ser finalista es una palmada en la espalda, no en la mía, en la del equipo»

«Ahí fuera hace frío. El reto es defender puestos, y lo estamos logrando»

comparar las portadas de las revistas especializadas del sector. Hoy tienen más color, colaboración, orgullo... que hace veinte años.

¿Qué obstáculos destacaría en este camino?

Mantener el barco en su rumbo conservando la tripulación y el norte verdadero. Ahí fuera hace frío, y el reto de nuestra empresa es defender los puestos, cosa que por fortuna estamos logrando.

¿Cuál cree que es el futuro de esta función en España?

Mi empeño de la última época es que Recursos Humanos genere negocio. Ahora los miembros de mi departamento están formando y asesorando a otros profesionales. ¿Lo siguiente? Consultoría, cálculo de nómina, eventos de motivación, selección, 'outsourcing', 'coaching'... Cada vez creo más que la función se convertirá en proveedor integral y externo de este sector.

¿Qué supone para usted ser finalista de este premio?

Un refrendo para confirmar que vamos por buen camino. Es una palmada en la espalda, pero no en la mía, sino en la de todo el equipo con el que trabajo en Wolters Kluwer. Supone también que tendré que pagarles una cena.

PEDRO GUANCHE dtor. RRHH y Serv. Grales. Cecofar

«Nuestro reto es cubrir las necesidades de todos los grupos de interés»



L. de C.

«Pasapalabra», es el título del proyecto de Pedro Guanche, quien lo describe como un «sistema para la mejora de la productividad basado en la creatividad y la participación de toda la organización». Consciente de que el trabajo diario provoca disfunciones, Guanche y su equipo han diseñado una idea original a través de la que los departamentos de Cecofar detectan esas situaciones y proponen soluciones.

¿En qué ha cambiado la función de Recursos Humanos durante los últimos años?

Ahora estamos más cerca del negocio; hemos pasado de ser

un asesor a involucrarnos en la gestión de la empresa, incluso a estar presentes en los comités de dirección y órganos de gestión.

¿Cuál es la principal dificultad con la que se encuentran?

Más que dificultad, lo llamaría reto, y es el de conciliar los objetivos de los distintos grupos de interés de la empresa. Debemos ser capaces de cubrir las necesidades de nuestras organizaciones, trabajar por el bienestar de nuestros empleados, proporcionar un servicio excelente a nuestros socios y clientes, y devolver a la sociedad lo que de ella recibimos.

¿A qué retos se enfrentará el departamento?

El más importante es el de ayudar a nuestras empresas a ser más competitivas y, a nuestros colaboradores, a ser más felices. Somos uno de los países de Europa con menor productividad, y esto es algo en lo que Recursos Humanos puede aportar mucho a través de la gestión del talento.

¿Qué significa estar en el grupo de finalistas al III Premio Hudson - ABC?

Es una gran satisfacción por el reconocimiento que supone para Cecofar, donde apostamos decididamente por la gestión de las personas como eje fundamental en el desarrollo del negocio. Sobre todo, supone el reconocimiento del trabajo, a veces velado, que el equipo de Recursos Humanos de nuestra cooperativa realiza diariamente.

«Tenemos que ayudar a nuestras empresas a ser más competitivas»

«El premio es un reconocimiento del trabajo, a veces velado, que realiza el equipo»

FERNANDO ALBIZU actor

«Lo último que hice en moda fue trabajar con Manuel Piña»

Así empezó

Esta noche optará al Goya como mejor actor revelación por su papel en la película 'Gordos'

Rosario Sepúlveda

Teatro, cine, televisión, hasta zarzuela. No ha habido palo de la interpretación que no haya tocado Fernando Albizu (Victoria, 1963). «Sólo me falta el circo», dice con sorna este vasco afincado en Madrid que iba para arquitecto, se graduó en Diseño de Moda y ha terminado en una profesión que le proporciona tanta diversión y placer que casi le sonroja reconocerlo. Esta noche, competirá por un premio Goya en la categoría de Mejor Actor Revelación.

¿Cuál fue su primer empleo remunerado?

Mi primer empleo me lo proporcionó la academia de diseño de moda donde yo estudiaba, Goymar, en Madrid. Fue un contrato de seis meses como profesor de dibujo para impartir un cursillo del INEM en Alcalá de Henares.

Pero usted había empezado Arquitectura.

Sí, estuve tres años estudiando Arquitectura. Pero tenía una compañera con la que me dedicaba a hacer dibujitos en las clases de cálculo, que daba un profesor muy aburrido. Ella era modelo de peluquería y a mí me dio por hacer diseños de moda que fueran con sus peinados. María, que así se llamaba mi compañera, me animó a que cambiara de especialidad. Y así, de una manera un poco tonta, terminé, y me gradué, en Diseño de Moda.

¿Qué le queda de su experiencia en ese mundo?

Aconsejar a alguna amiga que se va a casar y cosas así. Y mi madre, cada vez que se quiere comprar algo, me llama. Pero nada más. En casa del herbero, cuchillo de palo. Y eso que, tras ese primer trabajo, seguí en la misma academia

como profesor de patronaje. Lo último que hice en moda fue trabajar con Manuel Piña una temporada.

¿Y dónde encaja su gusto por la interpretación en esa biografía?

Di el salto porque yo frecuentaba un bar donde actuaba un grupo, Productos Lola, en el que estaba una de mis mejores amigas y mi madre en este mundo, Carola Escarola. Yo admiraba profundamente lo que hacían. Al final, Carola abandonó la compañía, montó su propio grupo y me encargó que le hiciera el vestuario. Pero también le faltaba un chico en el grupo, así que me convenció para que me subiera al escenario. Y así, de una manera un poco casual, casi de broma, empecé. Y me gustó mucho, demasiado [Risas].

¿Cuándo decidió pasarse del todo al arte dramático?

Realmente, nunca tomé esa decisión. Yo seguí haciendo cabaré, y dejé el mundo de la moda, porque no resultó una experiencia muy agradable. Mi paso por el estudio de Manuel [Piña] me desencantó.



TONI FLIX

¿Por qué?

Me pareció todo muy frívolo. Manuel estaba en una época no muy buena. Yo iba a trabajar todos los días y no servía para nada, porque él llegaba por la noche y lo destrozaba todo. Aquello fue muy, muy frustrante. Por el contrario,

trabajar por la noche en el Berlín Cabaret o en el No Se Lo Digas A Nadie era absolutamente maravilloso. Así que dejé mi trabajo en el mundo de la moda y me empleé de camarero para poder vivir y pagarme los estudios de interpretación.

Asesoría sobre Formación Profesional para el empleo

Formarse trabajando, trabajar formándose

¿Me podrían facilitar alguna información sobre el reconocimiento de competencias profesionales?

I.C. Pamplona

La gestión de los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales corresponde a las distintas comunidades autónomas, que tienen el plazo de un año desde la entrada en vigor del RD 1224/2009 (BOE 25/08/09) para implantar el procedimiento. A partir de agosto de 2010, cada

una lanzará convocatorias concretas donde especificará las unidades de competencia que son objeto de evaluación y los títulos de FP y/o certificados de profesionalidad en los que están incluidas, detallando los requisitos de participación, los lugares y plazos de las distintas fases.

Trabajo en cocina desde hace 16 años, los cuatro últimos como jefa, y querría conseguir el certificado de profesionalidad, ya que en su día no terminé la FP.

¿Qué tengo que hacer?

G.C.C. Madrid

Además de cumplir con los requisitos de participación de las

convocatorias, deberá justificar una experiencia laboral relacionada con las competencias profesionales que quiere acreditar (al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años) y/o formación relacionada (al menos 300 horas, en los últimos 10 años).

Superado el proceso de evaluación obtendrás la acreditación de cada una de las unidades de competencia en las que hayas demostrado tu competencia profesional. Cada acción por este procedimiento tiene efectos de acreditación parcial acumulable, con la finalidad, en su caso, de completar la formación para la obtención del correspondiente título de FP o certificado de profesionalidad.

La actividad de cocina podría conducirte a la obtención de alguno de los certificados de

profesionalidad publicados (Operaciones básicas de cocina –nivel 1– y Cocina –nivel 2–), además de a los títulos de FP de grado medio (Técnico en cocina y gastronomía) y grado superior (Técnico superior en restauración). Otra opción es la de presentarte a las pruebas libres que se convocan anualmente para la obtención de títulos de FP. En algunas convocatorias se prevé el reconocimiento de la experiencia laboral para obtener determinadas unidades de competencia del título, como ha sucedido en Navarra este año para el de Técnico en cocina y gastronomía.

Si decides participar en este proceso, te recomendamos que contactes con un servicio de orientación profesional que te ayude en lo relacionado con la presentación adecuada de tu historial profesional y formativo.

¿Es posible inscribirse en un proceso de reconocimiento de las competencias profesionales en otra comunidad diferente de la de residencia?

N.E.S. Almería

Aunque corresponde a cada comunidad autónoma la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias, el procedimiento y los efectos que produzca tienen alcance y validez en todo el territorio del Estado.

Entendemos que nada impide que puedas participar en el procedimiento de evaluación y acreditación en cualquiera de las comunidades que abra la convocatoria que te interesa.

Unión General de Trabajadores
investigacion@ejb.ugt.org