



Jornada Técnica 5 de octubre de 2016

Empleabilidad en las Empresas de Gran Consumo: El caso práctico de AECOC



Interés de la Jornada

La reciente crisis económica ha generado tasas de paro juvenil superiores al 50% de la población activa. Aunque en menor medida, esta realidad no es ajena a los egresados universitarios, quienes además de estar en posesión de una titulación universitaria deben acreditar distintas capacidades y competencias adicionales a la hora de favorecer su inserción laboral. Algunas de ellas son conocidas: manejo de idiomas y herramientas informáticas, haber realizado prácticas en empresa, disponibilidad para desplazarse,... Pero otras no lo son tanto: la capacidad de involucrarse en iniciativas emprendedoras, la experiencia y el compromiso social con colectivos en riesgo de exclusión, el dinamismo y la empatía comercial,... En este segundo enfoque se enmarcó el Seminario tendente a profundizar en los procesos de empleabilidad de las Empresas Españolas de Gran Consumo. Este



sector es el primer empleador del país (genera más de 5 millones de empleos) y representa el 20% del PIB nacional. Uno de sus máximos exponentes es la Asociación de Empresas del Gran Consumo (AECOC), con más de 26.000 asociados, quienes desarrollan un pujante y proactivo trabajo en lo que a empleabilidad de recién titulados se refiere. En este contexto, la Cátedra Fundación Ramón Areces de Distribución Comercial, dando continuidad a sucesivas Jornadas Técnicas y Seminarios sobre responsabilidad social y sostenibilidad en la cadena de valor, apuesta igualmente por la formación y difusión de competencias y capacidades clave para la inserción laboral de los egresados universitarios.

Conclusiones de la Jornada

“Empleabilidad en Gran Consumo, sector clave de nuestra economía”

D^a. Guillermina Bastida

Coordinadora del Proyecto de Empleabilidad de AECOC



Guillermina Bastida es Licenciada en Periodismo por la Universidad de Santiago, especializada en comunicación corporativa (Máster en Dirección de Comunicación empresarial e institucional por la Universidad Autónoma de Barcelona) y RSC (estudios de sostenibilidad por la Universidad de Columbia - New York). En la actualidad, es Responsable de Comunicación Externa de la Asociación de Empresas de Gran Consumo (AECOC), liderando el Proyecto Universidad-Empresa. Con anterioridad, fue responsable de comunicación de la Asociación de Empresas Gallegas de Cataluña (AEGACA) y asesora de comunicación en el gabinete de la Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia (2002-2005).



Guillermina Bastida comenzó su intervención planteando a los asistentes al Seminario la siguiente pregunta: *¿cuántas personas emplea el Gran Consumo en España?* La respuesta fue 5 millones de personas, lo que convierte a este sector en el primer empleador del país. Esta realidad contrasta con dos universos paralelos con claras consecuencias socioeconómicas. Por una parte, la alta tasa de desempleo existente en España (casi el 50% de los jóvenes españoles menores de 25 años están desempleados); por otra, el déficit de formación específica demandada por las empresas que contrasta con la alta sobre-cualificación académica de nuestros titulados universitarios. En este contexto, la Asociación de Empresas de Gran Consumo (AECOC), entidad que agrupa a más de 26.000 compañías de toda la cadena de valor del Gran Consumo, emerge como un punto de encuentro de estas dos realidades, tratando de ayudar a sus empresas asociadas a ser más competitivas y favorecer la captación de talento para el sector.

En este punto de su intervención, la Ponente presentó el Proyecto de Empleabilidad de AECOC como *"un puente entre el sector y sus futuros profesionales"*. A través de la formación, capacitación y captación de jóvenes, este Proyecto trata de mejorar su empleabilidad *"alimentando la misión de AECOC de hacer más competitivas sus empresas asociadas"*. De modo práctico, este planteamiento, materializado en un portal de empleabilidad (plataforma de comunicación estudiante-docente-empresa) y en la próxima constitución de un Comité AECOC de Recursos Humanos y Gestión del Talento, se estructura en 3 líneas principales de actuación estratégica: (1) formación, (2) capacitación y (3) captación de jóvenes titulados.

Respecto a la primera línea de actuación, *formación*, el objetivo del Proyecto es *"formar a los jóvenes según las necesidades de las empresas asociadas"*. Este objetivo se materializa en actuaciones como las siguientes: (1) seminarios formativos, como el Programa Universidad-Empresa del que se han impartido 60 sesiones a 1800 estudiantes durante el último año, (2) programas propios de formación dual para Universidad y FP con opción de contratación, en colaboración con OEI, (3) disponibilidad de un catálogo propio de casos académicos y (4) la concesión de Premios a los mejores Trabajos Fin de Grado (TFG) o Fin de Máster (TFM). En el desarrollo de este primer eje estratégico, AECOC ha logrado contar con inestimable colaboración de 53 centros universitarios y 70 empresas de reconocido prestigio.



Por su parte, el objetivo de la segunda línea estratégica de actuación, *capacitación*, es “*acelerar la adaptación de los jóvenes al entorno laboral*”. Con este planteamiento, el Proyecto de Empleabilidad de AECOC trata de identificar e impulsar las competencias y necesidades específicas de los jóvenes con encuentros como el reciente “*Summer Camp del Gran Consumo*”, celebrado en Madrid el pasado 12 de julio y al que asistieron más 100 jóvenes de todo el país. En este momento, la Ponente proyectó un video resumen de este encuentro, en el que se describía su funcionamiento y se mostraban testimonios de los distintos participantes.

Por último, la tercera línea de actuación del Proyecto, *captación*, establece como objetivo propiamente “*impulsar la captación de jóvenes talentos*”. Para ello, en primer lugar, se identifica un pool de candidatos a ser contratados (500 jóvenes formados por AECOC). Tras ello, se ayuda económicamente a la contratación (160 ayudas para tal fin), gestionando una bolsa de empleo a fin de canalizar las ofertas de trabajo. Adicionalmente, convocan los Premios Carrefour y Nestlé que han supuesto 5 incorporaciones laborales durante los últimos 2 años, colaborando activamente con partners clave como CRUE, CEOE, FUE y OEI.

Para finalizar su intervención, Guillermina Bastida presentó las 30 empresas fabricantes y distribuidoras de Gran Consumo, nacionales e internacionales, que ya se han comprometido con el Proyecto de Empleabilidad de AECOC, y los beneficios a los que cualquier estudiante puede acceder por el simple hecho de integrarse en el Proyecto.



"CAPSA y la Responsabilidad Social Corporativa en materia de Empleabilidad "

D. Vicente Celemín García

Responsable de Área de Recursos Humanos en Corporación Alimentaria Peñasanta S.A.



Vicente Celemín es Licenciado en Derecho por la Universidad de Oviedo (1997). A continuación se especializó a nivel de Postgrado, primero en la Escuela de Prácticas Jurídicas de Gijón y tras ello cursó un Máster en Recursos Humanos en la Escuela de Negocios ESIC. Ya más recientemente recibió el título de Master Oficial Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Excelencia, Medio Ambiente y Responsabilidad Corporativa por la Universidad Camilo José Cela. Profesionalmente, fue responsable durante 3 años de Administración y Personal de Benetton en el Norte de España, incorporándose a la Corporación Alimentaria Peñasanta S.A. (CAPSA) en 2005 para desempeñar distintos puestos hasta ser en la actualidad Responsable de Área de Recursos Humanos.

Vicente Celemín estructuró su intervención en dos apartados principales. En primer lugar, realizó un breve pero muy interesante repaso de lo que es y lo que representa en la actualidad la Corporación Alimentaria Peñasanta S.A. (CAPSA). En este sentido, el Ponente comenzó poniendo de manifiesto que CAPSA es bastante más que Central Lechera Asturiana y Asturias. En concreto, (1) dispone de otras marcas comerciales sumamente arraigadas en otros contenidos regionales (ATO en Cataluña y LARSA en Galicia); (2) en su estructura accionarial están presentes Liberbank, Caja Rural y otros accionistas minoritarios; (3) dispone de centros de producción adicionales a los asturianos en Galicia, Madrid, Cataluña e Islas Baleares. Esta breve puesta en situación fue complementada por la presentación de los datos económicos del grupo, su visión-misión-valores corporativos, líneas



estratégicas de actuación, sellos, reconocimientos y premios a su oferta de productos.

La mayor parte de la intervención del Ponente se centró, en segundo lugar, en el análisis de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de CAPSA en materia de empleabilidad. Para ello, y de modo similar a la anterior intervención, Vicente Celemín estableció de dónde partimos, en cuanto a empleo y juventud, poniendo en valor dos buenas noticias para los jóvenes universitarios. En primer lugar, que estudios recientes muestran cómo la disponibilidad de una titulación universitaria actúa de *"escudo protector contra el desempleo"*. En segundo lugar, que *"el Gran Consumo ha sido un sector refugio para el empleo en tiempos de recesión"*.

Con estos antecedentes, identificó los principales motores de cambio para los próximos años: (1) globalización, (2) movilidad, (3) nuevas tecnologías, (4) nuevos comportamientos digitales y (5) cambios generacionales. Desde este punto de vista, el Ponente procedió a continuación a identificar nuevos nichos de empleo para los próximos años (analistas de datos, especialistas en ventas y compras, nuevos ingenieros y profesionales cualificados en el ámbito digital) y los perfiles más demandados para el presente entorno de cambio: (1) flexibilidad y polivalencia, (2) carácter colaborativo, (3) perfil innovador y emprendedor, (4) orientación a resultados, (5) inteligencia emocional y comunicativa, (6) habilidades internacionales y (7) capacidad de liderazgo.

Centrándose ya en CAPSA, Vicente Celemín puso de manifiesto cómo su misión de desarrollo desde la perspectiva de la empleabilidad es *"contribuir a la creación del mejor equipo profesional para CAPSA FOOD a través de la incorporación o promoción de las personas que mejor se adecúen o tengan un mayor potencial para ocupar un puesto"*. Sobre este planteamiento, aportó a continuación datos cuantitativos sobre el volumen de contratación de CAPSA durante el último año, los medios de reclutamiento convencionales, interactivos y también universitarios (por ejemplo, el Foro de Empleo organizado por la Fundación Universidad de Oviedo) y su plataforma de gestión denominada CAPSA Empleo. Entre todas estas herramientas de fomento de la empleabilidad, se puso especial interés en destacar el Programa de Becas y Prácticas en la empresa, destacando los beneficios que tiene tanto para los prácticum y becarios (aprendizaje, mejora



curricular, networking y en muchas ocasiones inserción laboral) como para la propia Corporación Peñasanta.

La ponencia de Vicente Celemín se adentró en su parte final en la delimitación de las competencias que pueden favorecer la rápida y satisfactoria inserción laboral de nuestros jóvenes egresados. Así, fue delimitando con ejemplos prácticos estas competencias en tres niveles diferentes pero complementarios: (1) a nivel corporativo, (2) de área de gestión y (3) de rol desempeñado.