

Consultoría

Estudio de la Escuela de Negocios ESCP Europe

La promoción interna en la contratación laboral

Más del 40% de las empresas recurre a las promociones internas de sus propios empleados



La promoción interna de los empleados es valorada por las compañías.

Más del 40% de las empresas recurre a las promociones internas de sus propios empleados o de compañías filiales antes que a la contratación directa y externa de personal, según un estudio realizado por la escuela de negocios ESCP Europe, entre algunas de las principales multinacionales asentadas en España.

De este modo, el informe revela que las compañías utilizan la promoción interna como fórmula de motivación entre sus empleados con el objetivo de incentivarlos y hacerles partícipes del proyecto empresarial, especialmente ahora que muchos profesionales temen por sus puestos de trabajo.

Empresas y talento empresarial
Asimismo, ante la incertidumbre de la economía y los mercados de la economía actual, las empresas han manifestado que prefieren promover y detectar el talento dentro de la propia compañía antes que buscarlo fuera, ahorrando los costes generalmente astronómicos que conllevan los nuevos fichajes.

Aún así, el análisis realizado por la compañía ESCP Europe señala

que en el caso de nuevas incorporaciones, las multinacionales aplican mayoritariamente el contrato indefinido (66%), frente al temporal que es la primera opción para

MOTIVACIÓN
La promoción interna en las compañías es la fórmula de motivación entre sus empleados

el 22,2% de ellas.

Según el citado informe ejecutado por la escuela de negocios

SEGURIDAD
Las multinacionales aplican mayoritariamente el contrato indefinido, en un 60%

sólo un 11,1 por ciento se decanta por la modalidad de contrato que se denomina "por obra y ser-

vicio" para dar respuesta inmediata a proyectos limitados en el tiempo que presentan las empresas que eligen a los profesionales.

Puestos de nueva creación
Por último, el informe sobre la contratación de los trabajadores dibuja un nuevo escenario de profesionales en las grandes empresas a la hora de diseñar sus estrategias corporativas y de diseño de programas de recursos humanos como consecuencia de la irrupción de nuevos canales de comunicación como las redes sociales, con una influencia directa en la reputación de las compañías.

En este sentido, casi un setenta por ciento de los directores de recursos humanos de las compañías consultadas por la Escuela de Negocios, prevé que el departamento de gestión de comunidades se convertirá en los próximos años en una "pieza estratégica" en sus políticas corporativas, aunque paradójicamente hasta la fecha sólo el 33 por ciento de los consultados admite haber creado nuevos puestos relacionados con el área de social media.

Fenacore

Los agricultores, menores de 35

La Federación llama la atención sobre la necesidad de una política agraria

La Federación Nacional de Comunidades de Regantes (FENACORE) ha advertido que el envejecimiento de la población en las zonas rurales se ha convertido en un problema crónico que pone en peligro la continuidad del sector agrario, tal y como lo demuestra el hecho de que los agricultores menores de 35 años tan sólo representen el 6% de los trabajadores del campo en toda Europa.

Esta situación responde a que las nuevas generaciones no encuentran suficiente motivación para desarrollar su carrera profesional en este sector debido a sus bajos ingresos, por lo que optan mayoritariamente por emigrar a las ciudades en busca de mejores condiciones laborales. De hecho, la renta agraria ha retrocedido a niveles similares a los del año 2000, lo que significa que los agricultores europeos perciben una media de 12.000 euros anuales, un 34% menos que en una zona urbana del mismo entorno.

En el último año, la renta agraria española aumentó tan sólo un 6%, la mitad que la media europea y muy lejos de los crecimientos experimentados por países como Francia (+31,4%) o Alemania (+22,8%), lo que nos sitúa entre los últimos puestos de la UE-27 en términos de incremento de renta.

Fenacore atribuye esta pérdida de capacidad económica -que en los últimos cinco años se ha desplomado más de un 26%- al aumento progresivo de los costes de producción en la última década y a la caída continuada de los precios, mientras las producciones hortofrutícolas multiplican por cuatro su valor en la cadena de logística y transporte sin que ellos perciban ningún retorno en forma de beneficios.

Ausencia de relevo
Fenacore teme que esta ausencia de relevo generacional en el campo desembogue en el abandono de múltiples explotaciones agrarias en menos de veinte años, con el consiguiente perjuicio que ello supondrá no sólo para las regiones que, como las del arco mediterráneo, basan su economía en los cultivos agrícolas sino también para el conjunto de la sociedad española. En este contex-

to, Fenacore llama la atención sobre la necesidad de desarrollar un marco económico y una política agraria que garantice la supervivencia de este sector clave para la economía -con una aportación al PIB del 2,8% y superior al 15% si se tiene en cuenta toda la industria agroalimentaria asociada- ofreciendo a los jóvenes agricultores el apoyo suficiente para que se establezcan y desarrollen su actividad agraria de forma estable en el

CONSECUENCIA
Las nuevas generaciones no encuentran suficiente motivación para desarrollar su carrera

campo.

El dato

12.000

euros anuales

La renta agraria ha retrocedido a niveles similares a los del año 2000, lo que significa que los agricultores europeos perciben una media de 12.000 euros anuales, un 34% menos que otras zonas.

Fondos Comunitarios

630 millones de dotación

Con las cifras sobre la mesa, de los 630 millones de dotación para el periodo 2007-2013 que contemplan los fondos comunitarios para ayudar a los jóvenes agricultores, se ha asignado hasta la fecha una cuarta parte de las ayudas, permitiendo la incorporación al campo de más de 8.000 trabajadores.