LA OPINIÓN DE LAS ENTIDADES

La Distribución de Recambios: gestionando equipos, localizando talento

Carlos Martín, Secretario General de ANCERA

El capital humano es uno de los pilares fundamentales para la competitividad de cualquier sector, y en la posventa cobra, si cabe, una relevancia aún mayor. Hablamos de un entorno en constante evolución, que requiere profesionales formados, actualizados y con una alta capacidad de adaptación. Personas ágiles, preparadas para responder a los cambios del mercado y contribuir activamente al crecimiento y transformación de la posventa.

Es por ello que las empresas distribuidoras se enfrentan a un doble reto. Por un lado, dirigir equipos diversos, intergeneracionales y cada vez más digitalizados; por otro, identificar y captar perfiles profesionales cualificados en un mercado laboral cambiante, donde las habilidades técnicas deben ir de la mano de la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo.

Desde ANCERA, apoyamos de forma activa a nuestros socios en este proceso de transformación. Lo hacemos, por un lado, a través de nuestros diversos estudios, que les permiten programar su actividad con criterio, analizar la evolución del mercado y anticipar tendencias clave. Por otro, impulsamos acciones formativas y establecemos alianzas estratégicas que facilitan el acceso a una oferta formativa de calidad, adaptada a las necesidades reales de la distribución. Además, llevamos tiempo trabajando en el diseño y desarrollo de un máster especializado en posventa, concebido específicamente para nuestro sector, y que esperamos poder lanzar en los próximos meses.

En paralelo, desde ANCERA también trabajamos para visibilizar las oportunidades profesionales que ofrece la posventa. Lo hacemos a través de nuestra bolsa de empleo, con el objetivo de atraer talento joven y mostrar a las nuevas generaciones que esta industria no solo es sólida, sino también llena de posibilidades para crecer profesionalmente.

"DEBEMOS TRABAJAR CON UN PLAN DE CARRERA Y CON INCENTIVOS, TANTO TANGIBLES COMO INTANGIBLES."

Pero todo esto no implica descuidar algo especialmente relevante y que ya tenemos: el talento que ya forma parte de la posventa. Debemos trabajar con un plan de carrera y con incentivos, tanto tangibles como intangibles. El calor humano que desprende nuestro sector es uno de nuestros mayores activos, por ello, cuidar de nuestros equipos es no sólo rentable económicamente (retener el talento es un 30% más rentable que atraer, que además puede entrañar un riesgo), si no que, además, ayuda a la evolución, desarrollo y salud sectorial y, por supuesto, personal de cada uno los trabajadores que conformamos la posventa.

Hoy debemos liderar con visión, mediante una gestión de equipos centrada en la escucha activa, el fomento de la formación continua y la construcción de entornos laborales sólidos. Localizar y mantener el talento es, sin duda, mirar hacia el futuro: hacia la digitalización, la sostenibilidad y la profesionalización del sector. Porque hablamos de personas que hacen posible que todo funcione. Y que trabaja para que nuestra posventa avance, evolucione y, sobre todo, cuide de quienes lo hacen posible. www.ancera.org

¿Qué preocupa al distribuidor de recambios para el automóvil?

- ❑ Competencia
- ❑ Gestión de stocks
- ❑ Avances tecnológicos
- ❑ Demanda
- ❑ Comportamiento del consumidor
- ❑ Capacitación de personas
- ❑ Regulaciones y normativas
- ❑ Falta de personal

Fuente: Solera

ANTIGÜEDAD DE LOS NEGOCIOS DE LA POSVENTA	
Concesionario – Servicio oficial	**20,8 años**
Agente	**28,2 años**
Taller de mecánica independiente (red)	**21,8 años**
Taller de mecánica independiente (no red)	**18,1 años**
Taller de neumáticos (red)	**21,0 años**
Taller de neumáticos (no red)	**18,1 años**
Taller de chapa independiente	**22,0 años**
Servicio rápido	**15,5 años**
Autocentro	**18,4 años**
Tiendas de recambio	**21,6 años**

Fuente: GiPA