

EMKA AFRONTA LA AUTOMATIZACIÓN PRESERVANDO SU CONOCIMIENTO INDUSTRIAL

El grupo, con un 92% de producción propia, combina digitalización, formación y especialización para competir por el talento técnico industrial.

La automatización está transformando la industria, pero no está eliminando la importancia del conocimiento acumulado durante años en las plantas de producción. Para EMKA, especializada en sistemas de cierre, bisagras y juntas estancas, el reto pasa por combinar tecnologías cada vez más avanzadas con una experiencia profesional que todavía resulta difícil trasladar a algoritmos, manuales o procesos completamente automatizados.

El grupo emplea a unas 2.100 personas y mantiene más del 92% de su producción dentro de sus propias instalaciones. En España, su actividad se concentra en Arnedo, La Rioja, donde conviven dos sociedades con funciones diferenciadas.

EMKA Sealing Systems actúa como centro de producción especializado en extrusión de juntas y perfiles de caucho y plástico, mientras EMKA Beschlagteile Ibérica concentra la actividad comercial y el soporte técnico para la península ibérica. “La elevada integración vertical constituye uno de los principales rasgos del modelo de nuestra compañía”, explica Roberto Rodríguez, CEO de EMKA Ibérica.

Frente a estructuras más dependientes de proveedores externos, EMKA diseña y fabrica internamente la mayor parte de su catálogo, formado por más de 30.000 referencias destinadas a fabri-



cantes de maquinaria, envoltorios metálicos e infraestructuras críticas, entre otros clientes industriales. “Esta capacidad nos permite controlar desde los procesos de producción hasta la calidad, la trazabilidad o los plazos de entrega. También nos facilita adaptar componentes a necesidades concretas y acelerar el desarrollo de nuevas soluciones”.

La compañía trabaja con tecnologías que abarcan desde la extrusión de caucho y la inyección de zinc, aluminio o plásticos técnicos hasta el mecanizado, el forjado y la fundición de acero inoxidable.

DE LA FABRICACIÓN MECÁNICA A LOS PERFILES HÍBRIDOS

La digitalización está modificando también las competencias que necesita una empresa industrial, y los perfiles exclusivamente vinculados a tareas manuales van dejando espacio a profesionales capaces de combinar conocimientos tradicionales de ingeniería y fabricación con automatización, software, electrónica o análisis de datos. La evolución de EMKA refleja este cambio. “Hemos ampliado

nuestra actividad desde los componentes mecánicos hacia soluciones mecatrónicas que combinan hardware y software, como los sistemas electrónicos de control de acceso. Esta transformación nos obliga a incorporar nuevos conocimientos, pero también a actualizar las capacidades de quienes ya trabajan dentro de EMKA”, detalla Roberto Rodríguez.

Informes globales de recursos humanos detectan que el 78% de las empresas industriales y tecnológicas tiene problemas para cubrir determinadas vacantes. Entre las posiciones más difíciles de incorporar sitúa los perfiles híbridos con competencias digitales avanzadas, los técnicos procedentes de Formación Profesional y los mandos intermedios capaces de combinar conocimiento industrial y visión comercial.

UNA INDUSTRIA QUE TAMBIÉN DEBE COMPETIR POR EL TALENTO

La dificultad para incorporar profesionales obliga a las compañías industriales a revisar también su propuesta como empleadores. Para EMKA, el sector debe alejarse de la imagen de un entorno rí-

LOS LÍMITES DE LA AUTOMATIZACIÓN

La automatización se queda corta cuando intervienen saberes difíciles de codificar, porque parte de la experiencia industrial depende de la práctica acumulada, de la capacidad para interpretar pequeñas variaciones durante un proceso o de conocimientos que los trabajadores adquieren con los años. Por ello, la formación continua adquiere un papel central, ya que la introducción de una nueva tecnología no termina con la instalación de una máquina o de un sistema digital: requiere que los profesionales “entiendan cómo utilizarlo, participen en el cambio y sean capaces de integrar esas herramientas en la operativa diaria”, destaca Roberto Rodríguez, CEO de EMKA Ibérica.

gido y poco tecnológico y competir por el talento con proyectos avanzados, formación continua, oportunidades de desarrollo y mayor flexibilidad cuando la actividad lo permita. “Las nuevas generaciones buscan entornos estimulantes donde la digitalización sea una realidad, pero también valoran la sostenibilidad, la conciliación y unos planes de carrera claros”, recuerda el CEO. La cultura corporativa y la capacidad de aprendizaje se convierten así en factores cada vez más relevantes para atraer y retener perfiles técnicos.

Al mismo tiempo, conservar capacidad productiva propia supone también preservar conocimiento industrial: la elevada integración vertical de EMKA reduce la dependencia de proveedores externos y permite mantener dentro de la organización competencias ligadas a materiales, procesos, ingeniería y diseño. El modelo aporta, también, mayor control sobre la calidad, las certificaciones, la propiedad intelectual y los plazos de entrega. “Mantener la producción y el conocimiento dentro del grupo nos permite reaccionar con mayor rapidez, proteger el know-how y adaptar los productos con más flexibilidad”.

La planta de Arnedo, especializada en perfiles de caucho y plástico, forma parte de esta estrategia. Para EMKA, el reto de la transformación industrial no consiste únicamente en automatizar procesos, sino también en decidir qué conocimiento debe conservarse y cómo transmitirlo a una nueva generación de profesionales capaz de combinar experiencia técnica y competencias digitales.

