



Pedro Álvarez, de Sodecia

De montar cajas a dirigir la empresa

Director general de Sodecia Valencia

¿Cómo y cuándo se creó la empresa?

La planta de Valencia se fundó en 1996 como parte del grupo alemán Kemmerich, que contaba con presencia internacional en Alemania, República Checa, Estados Unidos y España. En 2016 fue adquirida por el Grupo Sodecia, una empresa familiar de origen portugués, adquirió la planta. Desde entonces, hemos vivido una expansión muy potente. Sodecia cuenta hoy con más de 34 plantas de producción en todo el mundo.

¿Cuánto tiempo lleva usted en la empresa y cuál ha sido su trayectoria?

Empecé en 1997, justo al año siguiente de la apertura. Mi primer día fue montando cajas de cartón para una auditoría de Ford. Desde entonces he pasado por casi todos los puestos: operario de prensas, matricero, jefe de turno, responsable de producción, director de operaciones, plant manager... hasta que en 2019 asumí la dirección general. Siempre he tenido una visión de crecimiento desde dentro y mi motivación es seguir aprendiendo a diario.

¿A qué se dedica Sodecia Valencia?

Nos especializamos en la estampación y soldadura de componentes metálicos para automoción. También realizamos diferentes tipos de ensamblajes. La tecnología que usamos varía mucho dependiendo del tipo de pieza y la planta: aquí en Valencia contamos con prensas desde 250 hasta 630 toneladas, pero en función de la necesidad del cliente adquirimos la tecnología necesaria. En otras plantas del grupo estábamos integrados dentro de la planta del cliente llegando a fabricar carrocerías completas. El enfoque en cada cliente y mercado es clave en nuestro sector.

¿Qué desafíos habéis enfrentado recientemente como empresa?

Prácticamente todos los del sector de automoción: pandemia, escasez de materiales, incremento brutal de los precios, problemas logísticos y, en nuestro caso, la dependencia del volumen de producción de Ford. Antes se fabricaban más de 1.400 vehículos diarios; ahora apenas 740 y solo cuatro días a la semana. Eso nos obliga a ser más flexibles que nunca. Los planes ya no se hacen a largo plazo, sino que los revisamos semana a semana.



TU DEPARTAMENTO DE SANIDAD AMBIENTAL

CONTROL
DE PLAGAS

PREVENCIÓN
LEGIONELA

CALIDAD
AMBIENTAL
INTERIOR



¿Qué cree que diferencia a Sodecia Valencia respecto a otras empresas del sector?

El capital humano, sin duda. Lo digo con orgullo: el equipo que tenemos aquí es extraordinario. Somos como una familia, hay una cultura de mejora continua muy arraigada. Y así lo muestra la satisfacción de nuestros clientes validado con los resultados de Calidad que tenemos en nuestra planta.

¿Qué planes tenéis a medio y largo plazo?

La incertidumbre es muy alta, especialmente con los constantes retrasos del nuevo modelo de Ford. Ahora se habla de 2028, cuando inicialmente era 2026. En este contexto, lo importante es estar preparados para cualquier oportunidad, tener una estructura flexible y seguir creciendo dentro del grupo. Como empresa, tenemos la obligación de evolucionar.

¿Cómo está afectando el contexto geopolítico al sector?

Muchísimo. La situación con los aranceles, el futuro

incierto en Estados Unidos... todo impacta en la producción. Y si Ford en Valencia se ralentiza, nosotros lo notamos. Aun así, prefiero la previsibilidad actual, aunque sea con volúmenes más bajos, que el caos de las paradas imprevistas que vivíamos antes. Nosotros somos afortunados porque estamos diversificados.

¿Cómo valoráis el papel de la EGM o asociación empresarial del área industrial?

Es fundamental. La coordinación entre empresas y autoridades no es opcional, es necesaria si queremos avanzar. La EGM puede ser ese puente para facilitar soluciones conjuntas a retos comunes. Y lo digo pensando especialmente en algo clave: la gestión del talento.

¿A qué se refiere exactamente con la gestión del talento?

Nos faltan perfiles cualificados. Proponemos, por ejemplo, una formación dual con institutos de la zona, donde los alumnos roten entre empresas del polígono (Sodecia, Gestamp, Benteler, Segura, Yanfeng, Pinca-sa...) para tener una visión más completa y que sirva de atractivo para que más alumnos quieran estudiar aquí, ya que sería un punto diferenciador. También sugerimos reactivar la comisión de recursos humanos de la asociación, crear una base de datos de trabajadores recomendados y hacer más efectiva la feria de empleo del polígono.

¿Qué visión tiene del polígono y sus necesidades prioritarias?

El reto es claro: talento. Necesitamos un vivero de profesionales formado a medida para nuestro sector. Si no logramos eso, no podremos afrontar el futuro con garantías. La buena noticia es que hay voluntad. Ahora falta convertir esa voluntad en acciones concretas.

¿Qué le motiva cada día en su puesto como director general?

Ver que las cosas avanzan, que el equipo crece, que podemos delegar con confianza. Pero también siento una responsabilidad enorme: 130 familias dependen de nosotros. Esa es una responsabilidad alta y la motivación para tratar de ser mejores cada día.

IMAN SOLUCIONES
INTEGRALES EN
RECURSOS HUMANOS

**CONECTAMOS EL TALENTO
CON LAS OPORTUNIDADES**

ALMUSSAFES

Av. La Foia, 23
Pol. Ind. Rey Juan Carlos I
Tel. 961 120 396

www.imancorp.es •