

ANÁLISIS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, SECTORES Y ÁREAS FUNCIONALES

# La oferta de empleo cualificado volvió a caer en diciembre

## Termómetro laboral

Aunque el ritmo de descenso se modera con respecto al año pasado, la búsqueda de profesionales baja un 2,07%

Consultoría recupera su liderazgo como el sector que más se lanza a por nuevos candidatos en medios digitales e impresos

Laura de Cubas

Además de con el roscón y con el chocolate, el pasado martes 5 de enero España merendó con una sorpresa que no por previsible nos dejó de amargar el dulce de las postrimerías de la Navidad; los nuevos datos del paro. El año de la crisis había acabado con 3.923.603 desempleados, un récord histórico que, a la espera del desarrollo de la Ley de Economía Sostenible, no saboreará importantes variaciones durante los próximos meses.

Al menos esa es la previsión que podemos hacer conforme a los resultados del último Termómetro Laboral que Infoempleo elabora mensualmente a partir de las ofertas registradas en medios impresos y digitales españoles. Según el estudio, ni la Navidad evitó un nuevo descenso en la oferta de empleo cualificado, un 2,04%, que no sería tan mala proporción de no ser porque en noviembre la búsqueda de profesionales se había recuperado en nada más y nada menos que un 14,5%. Con todo, y a la luz de los análisis realizados por este portal de empleo con anterioridad, podemos decir con bastante precaución que la caída general se ha moderado con respecto a diciembre de 2008 y que el descenso interanual, que sigue siendo importante, se mantiene sin grandes altibajos.

Así las cosas no es de extrañar que los aspectos más destacados de esta radiografía de la oferta de empleo cualificado en España no hayan variado desde hace meses. Cataluña, Madrid y País Vasco siguen siendo las comunidades autónomas que más se lanzan a la caza y captura del candidato. Nada que ver con años pasados, cuando la terna estaba

liderada por la capital —sin ir más lejos, en diciembre de 2009, con más de una quinta parte de la oferta de empleo— y cuando las diferencias entre unas y otras regiones eran algo más que significativas. Ahora se reparten el escaso pastel restante Andalucía, Castilla y León, Valencia y una Galicia que empieza a peregrinar hacia los puestos medios de la tabla, algo paradójico si tenemos en cuenta el extra que va a suponer durante los próximos meses la celebración del Año Jacobeo.

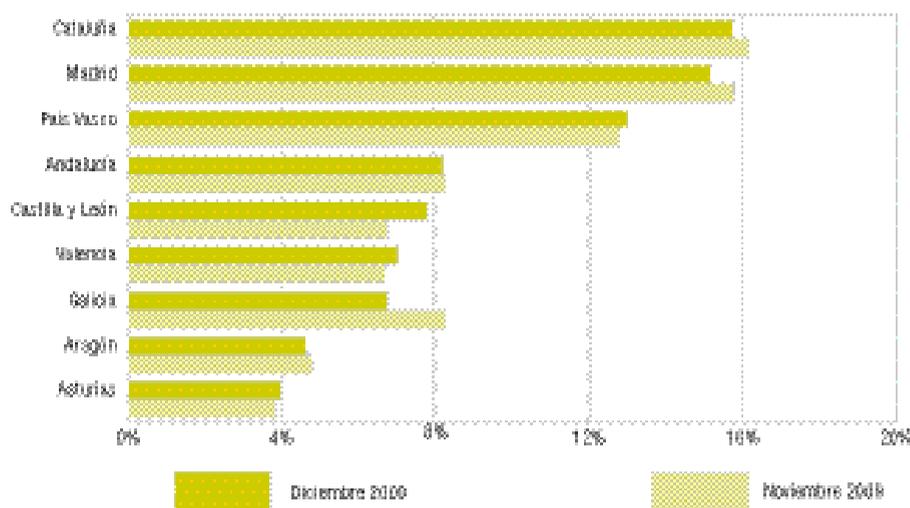
Castilla-La Mancha, Islas Canarias, La Rioja, Islas Baleares y Extremadura pueden ver el lado de la botella como prefieran pero, al menos, han aumentado su peso relativo en la oferta con incrementos de hasta dos décimas porcentuales. La búsqueda allende nuestras fronteras, sin embargo, vuelve a bajar y se queda en un 1,5%.

### Industrial y producción

El cambio más significativo en el pulso del mercado laboral español que hace Infoempleo ha sido el correspondiente a sectores. El movimiento navideño no se ha dejado notar en la hostelería o los servicios, que desaparecieron del 'ranking' de los empleadores hace ya tiempo —y que aún en diciembre del año pasado daban algo de guerra—, sino en consultoría, que recupera el liderazgo perdido desde hace muchos meses y que, en noviembre, llegó a alcanzar el sexto puesto.

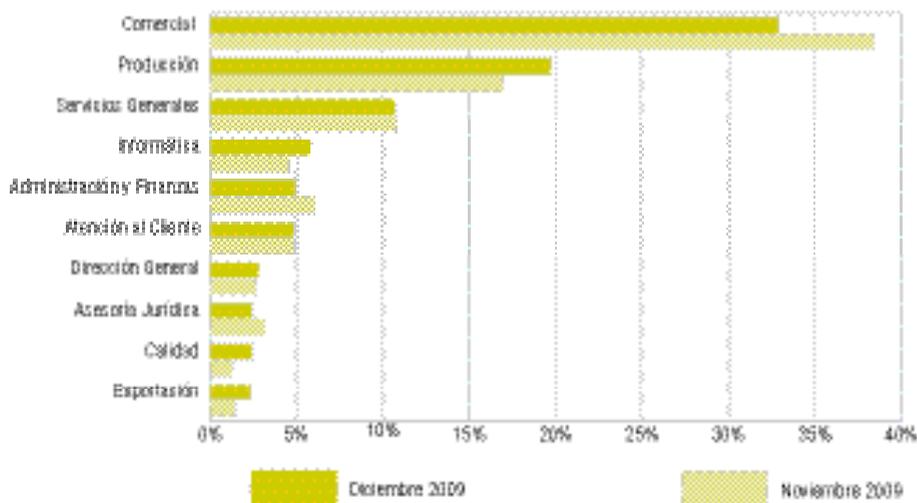
Alimentación, bebidas y tabaco ha sido el sector más perjudicado por el ascenso anterior en la oferta de empleo, aunque en términos relativos no ha perdido apenas fuerza, ya que sus directivos han

## OFERTAS DE EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

## OFERTAS DE EMPLEO POR ÁREAS FUNCIONALES



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

**Las empresas prefirieron perfiles técnicos por primera vez en muchos meses**

**Ni el efecto Navidad reflató la oferta en turismo y hostelería**

**La función comercial, pese a seguir siendo la más buscada, pierde fuerza**

buscado más profesionales que en octubre —repitiendo el caso de Industria que, manteniéndose en el segundo lugar, también ha aumentado su influencia en la oferta—. Los demás ámbitos se mantienen en las búsquedas de profesionales a excepción del de la informática, que desciende cinco puestos, y de recursos

energéticos, que recorta siete posiciones. Éste último nicho es una prueba más de que, más tarde o más temprano, algunas previsiones optimistas sí que se cumplen y que el de la energía puede llegar a ser el mirlo blanco de la sostenibilidad que nos viene.

Por otro lado, en el aspecto

cesivo esfuerzo para adivinar tendencias es el funcional. La de comercial repite por enésima vez como la más demandada en la oferta de empleo cualificado, si bien empieza a ceder algo de terreno a la de producción, que comienza a recuperarse junto con las áreas de servicios generales e informática.

## OFERTAS DE EMPLEO POR SECTORES

	Diciembre 2009		Noviembre 2009	
	Puesto	%	Puesto	%
Consultoría	1	6,34%	3	4,70%
Industrial	2	6,22%	2	4,74%
Alimentación	3	5,19%	1	5,07%
Sanidad	4	4,86%	4	4,67%
Comercio	5	4,57%	5	4,41%
Construcción	6	4,49%	6	4,28%
Enseñanza	7	3,13%	8	3,24%
Seguros	8	2,97%	13	2,87%
Metalurgia	9	2,80%	14	2,85%
Telecomunicaciones	10	2,76%	10	2,95%
Distribución Mayorista	11	2,68%	11	2,91%
Informática	12	2,64%	7	3,62%
Automóvil	13	2,59%	19	2,53%
Recursos Energéticos	14	2,47%	21	2,66%
Farmacia/Mat. Hospit.	15	2,39%	15	2,75%
Electrónica/Mat. Elect.	16	2,35%	12	2,90%
Servicios	17	2,27%	16	2,48%
Resto	-	39,29%	-	40,37%

FUENTE: INFOEMPLEO.COM

## Experiencia

Aunque cuatro de cada diez ofertas de empleo cualificado en España siguen sin demandar experiencia, ésta es una tendencia que se viene registrando a la baja durante los últimos meses. Prueba de ello es el ascenso durante el mes de diciembre en la búsqueda de empleados con entre 1 y 2 años de trayectoria (ahora un 4,83% del total) y, sobre todo, con entre 2 y 3 (un 14,54%) y con entre 5 y 10 años (19,9%). La franja superior a los 10 años también aumenta su peso relativo y se sitúa en más de un 2,5% del total de la oferta.

tas en este ámbito, poco más que los curtidos en marketing —función que vuelve a descender— o en auditoría —que se queda en un residual 0,25%—. Eso sí, el volumen de ofertas que no especifican la función que realizaría el candidato de ser admitido en el empleo, sigue incrementándose, tanto o más que, por otro lado, lo hace la categoría de exportación, una de las áreas a las que los expertos también apuntan hoy como las de mayor futuro en tiempos de crisis.

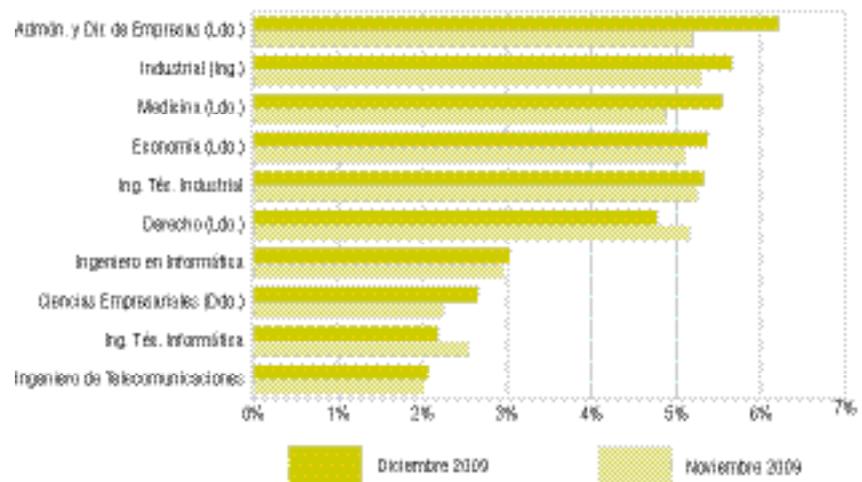
## ¿Resurge el 'back office'?

Si al aumento en la búsqueda de profesionales cualificados para cubrir puestos de producción le unimos la otra gran novedad del Termómetro Laboral de diciembre, la del aumento del 32,84% al 36,54% en la oferta para perfiles técnicos, no hay otra que pensar que algo puede empezar a estar cambiando en el mercado laboral. También con menos demanda de empleados —de 40,07% a 36,47%—, estos datos podrían ser un indicio de que la maquinaria empieza a moverse o, por lo pronto, se libera de la parálisis que había sumido a las empresas, centradas en vender, y que había llevado a la calle a mucho personal de 'back office' [producción y soporte].

Pero esta tendencia es sólo buen propósito que se puede cumplir o no en los próximos doce meses. De momento, lo que sí es real es otro incremento (un 1,4%) del paro con respecto a noviembre, o lo que es lo mismo pero suena peor: un 25% más de desempleados que hace un año. Proporción que a más de uno se le ha atragantado en el inicio de la peor cuesta de enero del siglo.

¿Diferencias con años anteriores? Los especialistas en gestionar a éstos y al resto de sus compañeros ya no son noticia y, aunque las políticas de gestión de personas empiecen a recuperar su fuerza, el mercado ya no busca a sus expertos, no al menos para cubrir las vacantes al efecto. Ahora, sólo 2 de cada 10 piden especialis-

## OFERTAS DE EMPLEO POR CARRERAS UNIVERSITARIAS



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

## EVOLUCIÓN DE LA DEMANDA POR ESTUDIOS

## Los titulados en FP ganan puntos ante los universitarios

## Perfil duro

Durante el mes de diciembre, el 35,04% de las ofertas demandaba formación técnica, la proporción más alta en los últimos 15 meses

Administración y Dirección de Empresas escala puestos y lidera los criterios de selección de los empleadores entre los perfiles universitarios

## OFERTAS POR FAMILIAS DE FP

	Diciembre 2009		Noviembre 2009	
	Puesto	% Oferta	Puesto	% Oferta
Fabricación mecánica	1	25,66%	1	36,46%
Electricidad y electrónica	2	24,76%	2	20,77%
Administración	3	9,05%	3	9,98%
Sanidad	4	6,31%	6	5,30%
Hostelería y turismo	5	5,73%	12	0,80%
Informática	6	5,68%	4	7,64%
Química	7	5,34%	5	6,72%
Servicios producción	8	5,10%	9	2,79%
Mant. vehículos	9	4,85%	7	3,16%
Textil, Confección y Piel	10	2,67%	13	0,77%
Resto	-	4,85%	-	5,62%

FUENTE: INFOEMPLEO.COM

## L. de C.

Si bien se levantan pequeñas brisas de cambio en lo que se refiere a la oferta de empleo en sectores y funciones, también empieza a airearse la búsqueda de perfiles por área formativa. De ahí que el mes de diciembre de 2009 acabara con una sorpresa: el 35,04% de los empleadores que querían cubrir un puesto en su empresa pre-

fería titulados en Formación Profesional. Esta proporción, que encontraba su mínimo el pasado mes de mayo con un 21,3%, ha crecido y con ella, el reparto de la necesidad de titulados por familias. Y es que, aunque Fabricación mecánica sigue siendo la preferida por las empresas, Electricidad y electrónica, Administración, Sanidad y, sobre todo, Hostelería y turismo han aumentado

su volumen dentro de la demanda general. Textil, confección y piel regresan también a la tabla, una prueba más de que algo se empieza a mover de nuevo en la maquinaria de la producción.

También ha habido variaciones en la preferencia por titulaciones universitarias. De hecho, la indefinición de carreras empieza a decrecer en todas sus versiones —cualquier licenciado, cualquier ingeniero— y Administración y Dirección de Empresas regresa al liderazgo como la más buscada por los empleadores. Por su parte, Medicina vuelve al podio desde el sexto lugar de interés. Y también cabe destacar la vuelta de clásicos de otros años como los ingenieros técnicos en Obras Públicas o los licenciados en Odontología. Por su parte, los farmacéuticos, los ingenieros agrónomos y los ingenieros técnicos agrícolas también se están empezando a dejar querer de nuevo.

Al otro lado de la balanza, los más damnificados por este nuevo reparto son ahora los especialistas industriales. Compartiendo los dos primeros puestos, los superiores y los técnicos, en noviembre de 2009, registran hoy una importante pérdida de peso relativo en el volumen de la oferta de empleo. Caída que, sin embargo, no supera, ni conjunta, a la de la carrera de Derecho, la gran olvidada a finales de año.

CÓMO SACAR EL MÁXIMO PARTIDO A TODAS LAS HORAS DEL DÍA

# Mejorar la gestión del tiempo, un propósito ineludible en 2010

## Organización

A pesar de que cada vez más empresas y trabajadores son conscientes de su importancia, el manejo eficiente del tiempo sigue siendo una asignatura pendiente

Una profunda remodelación de los hábitos horarios mejoraría la situación actual

Berta Díaz Olivás

Si entre las propuestas para el nuevo año, la gestión efectiva del tiempo figura en los primeros puestos de su lista, está muy acertado. Apelando al refranero español, no podemos olvidar que «el tiempo es oro» y que debemos hacer todo lo posible para poder administrarlo de una manera eficaz. Mucho se ha escrito sobre 'time management' y, si bien es cierto que los directivos sufren especialmente de esa enfermedad tan conocida como la «falta de tiempo», muy común hoy en día, mandos intermedios, trabajadores, estudiantes y la sociedad en general, también están sometidos a su presión.

El tiempo es la manera en que preparamos nuestra vida, de modo que nadie puede decir «a mí no me interesa». Normalmente, organizamos nuestras horas de una forma espontánea, aunque muchas veces el trabajar sin previsión nos hace fracasar en el intento de aprovecharlo al máximo y ser lo más eficientes posible. «Gestionar el tiempo es un

acto reflejo en quienes necesitamos atender muchas cuestiones en el día a día, bien por la responsabilidad del puesto de trabajo, bien por las necesidades de una vida familiar. Cuando a esto le añadimos cualquier actividad extra, tomamos conciencia real de su gestión; probablemente más cuando, por algún motivo, se baja la guardia y la organización innata se ralentiza o inhibe», afirma José Julio Martínez Penas, ingeniero de 'software' y alumno del máster en Dirección y Gestión de Tecnologías de la Información de IDE-CESEM.

### Cuestión de prioridades

«Lo esencial a la hora de gestionar el tiempo es elegir en cada momento lo que más te interesa, lo más rentable para ti como persona. No sólo hay que buscar la rentabilidad económica también existe el beneficio filial, que obtienes de la relación con tu familia, o el social, que abarca las relaciones con los amigos y compañeros del trabajo», asegura José María Acosta, director de Acción Training

y especialista en gestión del tiempo. Una vez decidido qué es lo que nos interesa, hay que dedicarse a ello en exclusiva. Está demostrado que las actividades no mecánicas, en las que se requiere el uso de la razón, deben ser realizadas de una en una y con el tiempo justo. «Perdemos mucho el tiempo, teniendo en mente las cuarenta cosas que queremos hacer mientras realizamos algo», resalta Acosta.

Día a día, nos enfrentamos a la paradoja que nos hace creer que contamos con menos tiempo del que efectivamente tenemos. Hay que saber administrar las 24 horas del día y no caer en los errores más comunes en el manejo del tiempo. El primero de ellos es querer complacer a los demás. «El 80% de la población no sabe decir "no". Muchas veces por complacer a los demás, hacemos cosas que no deberíamos y, después, nos sentimos culpables por no haber cumplido con lo que teníamos pendiente», lamenta Acosta.

El dejar asuntos para luego o no saber distinguir qué es importante y qué urgentes también termina por restar horas al día y no deja finalizar las actividades previstas. No hay unas reglas fijas a la hora de gestionar el tiempo. Hay que elegir con libertad aquello que más interese y descartar o atajar aquellos asuntos que nos roban los minutos, como explica Martínez Penas. «En mi caso son normalmente las tareas domésticas y las burocrático-administrativas. Trato

## 200 horas

Los españoles pasamos al año en el trabajo unas 200 horas más que la media europea; pero en productividad estamos a la cola. «Hay que cambiar la cultura del presentismo por la de la eficiencia si queremos ser competitivos en un mundo cada día más globalizado y complejo», afirma Ignacio Buqueras, presidente de la ARHOE.

de programar un tiempo para las primeras, y de utilizar las nuevas tecnologías para las segundas».

### Armas de doble filo

El uso del teléfono móvil, el correo electrónico y los dispositivos PDA han supuesto un avance para las personas que necesitan sacar el máximo partido a sus jornadas laborales. Pero sin un adecuado manejo, éstas se convierten en un elemento de interrupción más que



de ayuda. En los seminarios que José María Acosta imparte a directivos y mandos intermedios, hace hincapié en la necesidad de aprender a manejar estos aparatos de la forma más efectiva posible. «Lo normal es que recibamos entre 50 y 80 correos electrónicos por día, pero he conocido casos de gente que recibía hasta 900, y eso no se puede manejar. El problema del móvil también es resaltable. Todavía hay gente

## La paradoja de los largos horarios y su baja productividad

### Hábitos

Los horarios condicionan la gestión del tiempo. En concreto, las largas jornadas laborales que afrontan los trabajadores españoles redundan en una escasa conciliación, poca efectividad y, en definitiva, un desasosiego generalizado por no poder abarcar todos los quehaceres diarios. «Tenemos excesivamente arraigada la cultura del presentismo. De-

beríamos tener una cultura de la eficiencia buscando la excelencia», afirma Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).

Desde ARHOE, llevan años luchando por un cambio profundo en las costumbres horarias de los españoles. Unos hábitos que han hecho que Es-

paña sea el país que más horas trabaja de toda Europa (unas 200 más de media), pero también que sea el segundo por la cola en productividad. Aunque cada vez más empresas están sensibilizadas, queda por delante un arduo trabajo de concienciación a todos los sectores de la sociedad.

### Televisión

Otro de los aspectos que requieren de una profunda re-

modelación son los horarios de la televisión. Como en lo laboral, España también está muy alejada de los horarios televisivos de Europa. Los hábitos diarios —comida, cena, hora de acostarse...—, están influenciados por la parrilla televisiva. En ARHOE proponen el adelanto del 'prime time' para que los programas de esta franja terminen, como muy tarde, a las once de la noche.

Para este 2010, Buqueras tiene un deseo: «Este semestre España ocupa la Presidencia de la UE. Es una oportunidad única para que nuestra sociedad sea consciente de la importancia de seguir unos horarios racionales en todos los ámbitos de la vida, tal y como lo hacen nuestros vecinos europeos. Sólo así podremos lograr la plena conciliación de vida familiar, personal y laboral».



Usar pequeños trucos, como dividir las tareas entre prioritarias y urgentes, ayuda a cambiar hábitos

REUTERS

### Claves para usar el 'e-mail' de una forma efectiva

El correo electrónico es una de las herramientas que, si no se gestiona adecuadamente, puede hacernos perder el tiempo. Existen sencillas claves para hacerlo de una manera más efectiva.

**Asunto** Lo mejor es identificar cada correo electrónico, por si hay que rescatarlo de un archivo que puede ser muy abultado. Perderemos más tiempo al buscarlo si tenemos claro cuál es el título que le pusimos.

**Contenido** El aspecto más importante del 'email' deberá ser nombrado al inicio.

El documento tendrá que ser conciso y claro, y no alargarse en exceso.

**Destinatario** Se debe enviar sólo a la persona a la que le interesa el tema.

**Respuesta** La regla de oro de cualquier documento es que, una vez abierto, debe ser contestado. Así evitaremos perder el tiempo.

que acude a una reunión o una entrevista de trabajo sin apagarlo», subraya Acosta.

Las largas reuniones sin una hora de finalización y llenas de interrupciones, también se convierten en ladrones de tiempo. Se trata de mane-

jar todas estas situaciones y adoptar hábitos positivos con respecto a ellas, y para gestionar el tiempo se necesita, no sólo conocer aquello que es útil, sino ponerlo en práctica. «Hay que cambiar los hábitos que hemos adquirido durante

nuestra vida y evitar aplicarlos en las circunstancias equivocadas —apunta Acosta—. Aprendemos a ser corteses con las visitas en casa; y en el trabajo, nos interesa atender a la persona que lo requiere pronto, bien y eficazmente».

La experiencia ayuda a ir cambiando esas costumbres poco a poco, pero lo interesante es que esa transformación se realice de una forma más rápida. Además, pequeñas acciones, ejecutadas día a día, pueden ayudar a ser más

productivos. Por ejemplo, al final de la jornada se pueden escribir las seis cosas más importantes que se tienen que hacer el día siguiente. A continuación, hay que numerarlas y dividir las entre actividades urgentes e importantes y procurar atender a estas últimas. Y si no nos da tiempo a realizarlas en el día, al menos habremos resuelto las primordiales. Una buena idea es comenzar por las actividades más difíciles, éstas requieren más tiempo y esfuerzo mental, pero la satisfacción de haberlas terminado da impulso para continuar con las demás.

### En corto

#### Decálogo

### Diez consejos para buscar un empleo

La firma de recursos humanos Randstad acaba de publicar un decálogo para que la búsqueda de empleo en este nuevo año sea más sencilla y, sobre todo, efectiva. El primer paso para el candidato es concretar el tipo de puesto, organización y condiciones que desea, ya que siempre habrá tiempo para ir adaptando esos objetivos al mercado. Detectar las distintas fuentes de trabajo (empresa de selección, ETT, internet...) es otro de los consejos más

importantes antes de ponerse manos a la obra con la elaboración de un buen currículum, la preparación de la entrevista y de las pruebas de selección. Una vez que se haya establecido ese primer contacto, el profesional debe interesarse por el estado de la candidatura, una actitud que siempre suma puntos en el camino hacia el empleo. Randstad también incide en explotar al máximo las habilidades personales y mantener una actitud positiva durante todo el proceso. Si finalmente no se consigue el puesto, el candidato nunca debe cerrarse las puertas de dicha empresa y ha de mantenerse activo en el mercado con una formación actualizada.

#### Paridad

### Se frena la presencia de mujeres en los Consejos

La crisis ha paralizado la incorporación de consejeras a las empresas del IBEX-35, según el Observatorio Add Talentia. Si en 2008 se había pasado de 30 a 44, en el último año, el número de puestos ocupados por mujeres se ha incrementado sólo en seis. Este frenazo hace que se aleje el horizonte de la paridad que la normativa española recomienda alcanzar en 2015 y que supondría multiplicar por cuatro la actual cifra.

#### Ranking

### Deloitte, la mejor empresa para hacer prácticas

La revista norteamericana Business Week ha proclamado a Deloitte como la mejor empresa para que los universitarios hagan prácticas. Este estudio, que ya va por su tercera edición, se basa en el número de becarios con los que cuenta cada firma, a cuántos de ellos se les ofrece un contrato posteriormente y el salario que perciben. Ernst & Young, PricewaterhouseCoopers y KPMG completan las primeras posiciones de este ranking.

## Nombramientos



**Francisco Longo**  
MIEMBRO DEL COMITÉ DE EXPERTOS  
EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DE LAS NACIONES UNIDAS

El profesor y director del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública de ESADE, que ha asesorado a diversos gobiernos y administraciones públicas, será el único español en este organismo de un total de 24 expertos mundiales.



**Brís Rocher**  
PRESIDENTE DEL GRUPO  
YVES ROCHER

El hasta ahora vicepresidente y director general del grupo, pasará a ocupar la presidencia tras el fallecimiento de su fundador y también presidente, Yves Rocher.



**César Bardají**  
CONSEJERO DELEGADO DE PANRICO

El directivo, actualmente consejero independiente de Grupo Leche Pascual y que, hasta el pasado mes de noviembre era CEO de Gallina Blanca Star, fue también consejero delegado de Renta Corporación y de Winterthur en España.



**Dolores Montilla**  
DIRECTORA DE EUROPAIR BROKER

Montilla se ha reincorporado recientemente a la plantilla de Europair Broker, donde ya había trabajado desde 1996 a 2005. Anteriormente, trabajó como gerente del mercado español para la compañía inglesa Air Partner.



**José María Obiols**  
NETWORK OPERATIONS DIRECTOR  
DE MAIL BOXES ETC.

La carrera profesional de Obiols, que cuenta con títulos de posgrado en ICIL, EADA y ESADE, se ha desarrollado en el sector del transporte, donde destaca su paso por Chronopost Internacional. En 2001, se incorporó a Mail Boxes.



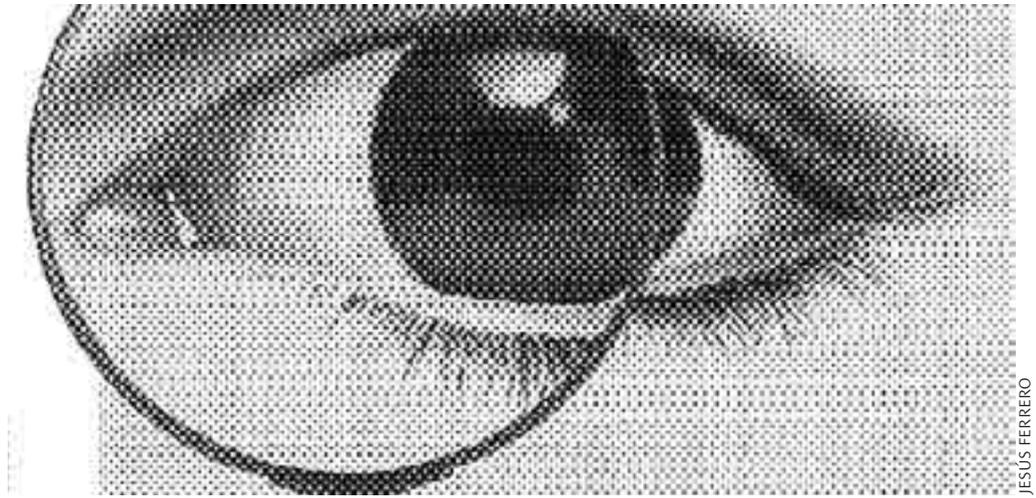
**Dennis Lewis**  
DIRECTOR DE I+D+I DE OPINOMEDIA

«Cum laude» en Matemáticas por la Universidad de Texas, Dennis Lewis, que lleva en España desde 1991, ha trabajado como analista-programador con IBM en Austin (Texas) y como formador de IBM en Bruselas.



**Juan Carlos López Quintero**  
DIRECTOR DE SERVICIOS AL CLIENTE  
PARA ESPAÑA DE AFFILINET

Antes de su llegada a Affilinet, López Quintero colaboró con plataformas multicanales de envío masivo como Premiere Global Services, además de trabajar en empresas multinacionales fuera de España como en el caso de Microsoft en Dublín o el Ministerio de Agricultura británico.



JESÚS FERRERO

LAS EMPRESAS NECESITARÁN, ENTRE OTROS, A EXPERTOS EN RENOVABLES

# Nuevos perfiles entre los más buscados de 2010

## Previsiones

**El estancamiento de sueldos y la búsqueda de directivos temporales serán los máximos exponentes del año que acaba de empezar**

### Redacción

‘Controller’, gestor de clientes y consultor SAP. La canción de la oferta de empleo durante este año que acaba de empezar repetirá el estribillo del anterior pero con variaciones. Según el informe «Los + buscados», en el que Adecco hace su habitual proyección de empleo para los próximos doce meses, 2010 será el de los ingenieros especialistas en energías re-

novables y el de los programadores JAVA. Ellos, junto a los especialistas en ventas y los médicos de familia, serán los más buscados en un mercado que, además, se caracterizará por el estancamiento de los salarios.

Los pocos elegidos para las subidas serán los ingenieros aeronáuticos, los analistas en fusiones y adquisiciones, los consultores SAP y los directores de Desarrollo Farmacéuti-

co y Grandes Cuentas. Estos, cuyos honorarios dependerán de la experiencia aportada, se medirán en el ‘ranking’ de mejores sueldos con una nueva figura, la del ‘interim manager’ [directivo temporal]. El resto de candidatos tendrá que conformarse con el ajuste de cinturón de sus futuras empresas y, si son de los afortunados de la lista de los más buscados, tener entre tres y cinco años de experiencia, inglés, orientación a resultados, dotes de comunicación y de trabajo en equipo y resistencia al estrés. Denominadores comunes para un año en el que no sólo bastará con saber, sino también habrá que demostrarlo, en equipo y ante situaciones difíciles.

## LAS PERFILES ESTRELLA DE 2010

### Ingeniería

**El + buscado: Ing. Renovables**

El perfil más buscado en 2010 para estos titulados incluirá dominio del inglés y experiencia de entre 3 y 5 años. Se valorará disponibilidad para viajar y capacidad para trabajo en equipo.

**El + pagado: Ing. Aeronáutico**

Empezará con 26.000 euros. Aquellos con cinco años de experiencia llegarán a los 65.000 y, si superan los siete, a 80.000 euros.

### Finanzas

**El + buscado: Controller**

Titulados en Administración y Dirección de Empresas con MBA o máster en finanzas, y una experiencia media de cinco años.

**El + pagado: Analista M&A**

El especialista en fusiones

y adquisiciones recibirá 40.000 euros en fijo y otros 40.000 - 80.000 euros en variable.

### Tecnología

**El + buscado: Programador JAVA**

Titulación en Formación Profesional o carrera de Informática con un mínimo de dos años de experiencia y clara orientación al cliente.

**El mejor pagado: Consultor SAP**

Se demandará un mínimo de tres años de experiencia que equivalen a 36.000 euros anuales. Cumplidos los cinco, esta cifra se duplica.

### Medicina y ciencia

**El + buscado: Médico de familia**

Obviamente se buscará la especialización de familia y comunitaria con MIR.

**El + pagado: Dtor. de desarrollo**

El sueldo medio para este especialista se situará entre 50.000 y 70.000 euros brutos anuales en función del proyecto que desarrolle dentro de la empresa. El variable, como siempre, según objetivos.

### Comercial

**El + buscado: Gestor de clientes**

Se pedirá entre tres y cinco años de experiencia y una titulación universitaria, preferiblemente ADE o Marketing. La actitud marcará la diferencia en la selección.

**El + pagado: Grandes cuentas**

El director de este apartado tendrá un salario que oscilará entre los 65.000 y los 85.000 euros anuales, más un variable que girará en torno al 20 o el 30% del anterior.

infoempleo

III EDICIÓN PREMIO HUDSON - ABC AL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS:  
«SOLUCIONES CONSTRUCTIVAS DE RECURSOS HUMANOS EN TIEMPOS DE CRISIS»

Hudson

LOS CUATRO FINALISTAS DE LA NUEVA CONVOCATORIA SE DARÁN A CONOCER DURANTE LOS PRÓXIMOS DÍAS

# Recta final del III Premio Hudson - ABC

## Convocatoria

El jurado, compuesto por destacadas figuras de los RR.HH., ya ha comenzado a deliberar

Todos sus miembros destacan la alta calidad de las candidaturas

Laura de Cubas

Parece que fue ayer pero ya han pasado casi cuatro meses desde que se convocara la III Edición del Premio Hudson - ABC. Un otoño caliente para los responsables de Recursos Humanos, sobre todo para los de empresas con menos de 3.000 empleados, destinatarios de este prestigioso galardón que en esta última edición ha hecho suyo el lema «Soluciones constructivas en época de crisis».

Hoy, con el plazo de candidaturas cerrado hace apenas diez días, llega el turno del jurado y con él, el momento de las deliberaciones. Alfonso Gordon, director de Recursos Humanos de Eulen y presidente de este comité de expertos, reconoce que «el nivel de los proyectos es muy alto y, como cada uno está adaptado a las necesidades derivadas de la situación de sus respectivas empresas, no está resultando fácil valorarlos y clasificarlos».

En cualquier caso, y dado que es preciso tomar la decisión sobre cuáles serán los proyectos finalistas y el ganador, el jurado ya se ha puesto en marcha para evaluar el elevado número de candidaturas presentadas este año a partir de los criterios establecidos por la organización. Bases que Alfonso Gordon detalla: «Nos estamos guiando por la creatividad y la innovación de las medidas adoptadas, el grado de compromiso generado entre la plantilla, el alcance interno de la iniciativa, la alineación con la situación de crisis y los resultados contrastados obtenidos».

MARCOS DE QUINTO presidente de Coca-Cola España



IRENE MEDINA

## «Este galardón es un bocinazo en mitad de la niebla en la que navegan muchas empresas»

L. de C.

Marcos de Quinto lleva casi treinta años en Coca-Cola España, una de las filiales más potentes de la multinacional y todo un referente en la gestión de personas. Esta labor, que le ha llevado a obtener numerosos galardones de recursos humanos, ha sido clave para ser elegido este año presidente de honor del jurado del III Premio Hudson - ABC.

Cuando se le pregunta al presidente del jurado del III Premio Hudson - ABC sobre las tendencias de las candidaturas presentadas y que están llamadas a servir como ejemplo en estos tiempos convulsos, el director de Recursos Humanos de Eulen habla de una gran variedad de planteamientos: «Desde los más alternativos a los más tradicionales

**¿Qué papel desempeña la gestión de recursos humanos en una empresa?**

Hay sociedades que son apuntes en un registro, pero la compañía, con mayúsculas, son las personas que la integran. Gestionarlas bien supone asegurar el mejor presente, pero también el mejor futuro.

**¿Cómo es la relación del presidente y el director de RR.HH. en una gran empresa?**

y drásticos o los que pasan por comprometer a toda la plantilla con los objetivos y situación de la empresa». «Eso sí, todos los casos presentados demuestran resultados positivos tangibles, con una imaginación y unos niveles de ejecución que rozan la excelencia», añade.

Difícil tarea pues para el selecto comité de expertos que Montserrat Luquero, CEO de

Muy estrecha. Para mí hay tres figuras clave en un negocio: el responsable de traer los ingresos, el de contarlos y vigilar costes, y el de cuidar a la gente para que esté formada, motivada y dé el 120%.

**¿Y eso es fácil de hacer?**

En Coca-Cola España somos una plantilla pequeña con una rotación ínfima; como una familia que lleva mucho tiempo junta. Yo me fui y volví, y tengo compañeros

Hudson, ha reunido en esta ocasión y entre los que podemos encontrar al ganador de la pasada convocatoria, Santiago Ruete, director de Recursos Humanos de Sara Lee y a los principales responsables en gestión de personas de Campofrío (Javier Arróniz), American Express (Manuel Martínez), Saica (Pilar Franca), Ferrosfer (Leonor de Pablos) Grupo Vips

que han hecho lo mismo o que llevan más años que yo. Jamás me han llamado de usted, sonaría a cachondeo. **¿En qué medida cree que su vínculo con el director de RR.HH. ha influido en eso?**

Lo planteo de forma distinta: ¿Cuánto tiempo puede sobrevivir una empresa con gente mediocre o con gente valiosa pero mal gestionada?

**No debe ser fácil adaptar las directrices internacionales a la cultura española...**

La verdad no les presto mucha atención. Aunque Coca-Cola parezca una empresa globalizada, somos una compañía «multilocal», porque manejamos localmente nuestro negocio y, en cuanto a gestión de personas, lo hacemos bajo la sabia actuación de Blanca Gómez, nuestra directora de RR.HH., que aprovecha la ventaja del conocimiento y del talento de una gran compañía.

**¿Qué opina de la celebración del Premio Hudson ABC en ese contexto?**

Me parece un oportuno bocinazo en mitad de la niebla en la que navegan muchas empresas de nuestro país. En España tenemos personas muy importantes que, sin embargo, no se sostienen en el tiempo. Somos un país de genios —descubrimos América, inventamos el sumergible...—, pero nos falla la gestión de talento para mantener nuestros logros. Este premio no reconoce a «los héroes de las ideas», sino a los que hacen posible que esas ideas sean sostenibles en el tiempo.

(Miguel Ángel García), y de Eulen (Alfonso Gordon). Este grupo de referentes en gestión de personas dará a conocer durante el mes de febrero el nombre de los cuatro finalistas al galardón, entre los saldrá que saldrá el vencedor. Éste recibirá su premio de manos de Marcos de Quinto, presidente de Coca-Cola España, el 2 de marzo en el Hotel Eurobuilding.



PATROCINADO POR



ANA LABORDETA actriz

## «Mi primer personaje no decía una sola palabra»

### Así empezó

Ha labrado su carrera en el teatro, pero, desde hace un par de años, la actriz trabaja con entusiasmo en proyectos de cine y televisión

En 2009 obtuvo el premio de la Unión de Actores por su papel en 'Amar en tiempos revueltos'

Cristina Martín Frutos

Desde el primer día que sintió «la llamada del arte», como ella misma lo califica, Ana Laborjeta (Teruel, 1965), hija del cantautor y político José Antonio Laborjeta, prefirió las tablas a las cámaras. Este año, sin embargo, no quiere dejar ningún frente abierto: seguirá de gira por España con la obra 'Noviembre', de David Mamet; participará en la segunda temporada de la serie 'Acusados', que está a punto de comenzar, y se estrenará con un papel protagonista en la película 'Planes para mañana', ópera prima de Juana Macías.

#### ¿Cuál fue su primer empleo?

Conseguí mi primer sueldo trabajando en unas cenas medievales en un restaurante madrileño. Acababa de llegar a la capital para estudiar en el Laboratorio de Teatro William Layton, así que, imagínate, haciendo nuestros pinitos mientras la gente se ponía fina de cordero y vino.

#### ¿Cuál fue su primera obra como profesional?

Todavía estaba estudiando. Fue con 'La soledad del guardaespaldas', de Javier Maqua. Lo más curioso es que mi primer personaje no decía una sola palabra. Pero, menos mal que no hablaba, porque el día del estreno estaba tan atacada que hubiera sido incapaz de articular una frase.

#### Muchos actores recuerdan que ya de pequeños sentían la vocación, ¿fue su caso?

Mi vocación fue tardía en comparación con la de otros compañeros. El último año del instituto se organizó una obra de teatro que dirigía mi prima, en la que al final me quedé actuando yo sola. Lo que sentí en el escenario —el silencio del público, el juego de vivir otra realidad...— fue lo que me enamoró. Después me matriculé en la facultad de Filosofía y Letras y también en la Escuela de Arte Dramático de Zaragoza, hasta que dos profesores [Yolanda Monreal y Antonio

Malonda] me hablaron del laboratorio de Layton. Cuando superé las pruebas de ingreso, mi vida cambió radicalmente: me olvidé de la filología y me atrapé la interpretación.

#### ¿Nunca se sintió influida por su padre?

Yo vivía lo de mi padre de forma muy normal. Él era artista y punto. Sí que es cierto que he sido muy afortunada porque el arte, los libros, la música, han estado muy metidos en mi vida, y eso ha podido marcar mi carácter o sensibilidad. Lo que sí tenía claro es que la música no era para mí, porque yo tengo un oído enfrente del otro...

#### En estos años, ¿qué momentos han sido decisivos?

Cuando, en el año 89, nombraron a José Carlos Plaza, uno de mis maestros, director del Centro Dramático Nacional. Preparó muchos montajes y decidió contratar a alumnos del Laboratorio. Ahí tuve la suerte de trabajar con él y con otros grandes como Berta Riaza, Ana Belén... Otro momento esencial ha sido mi participación en 'Amar en tiempos revueltos', que me ha dado la oportunidad de meterme en la piel de un personaje durante más de dos años y me ha traído el premio de la Unión de Actores.

#### ¿Se arrepiente de algo?

De los trabajos que he hecho no cambiaría nada. Algunos te gustan más, otros menos... Ya puedes poner todo el amor y



las ganas del mundo, que hay papeles con los que no aciertas. Eso sí, tendría que haber luchado por trabajar en la tele antes. A un actor le ayuda mucho, te ve muchísima gente, y eso hace que los productores se fijen más en ti y el público vaya más al teatro.

#### ¿Se reconoce en la chica que llegó a Madrid para estudiar teatro?

Lo fundamental para dedicarte a esto es amar esta profesión, tener pasión, entrega y curiosidad, y yo creo que esas cuatro cosas no las he perdido. El día que lo haga me preocuparé mucho. Por ahora, me sigo reconociendo en la chica que llegó a la estación de Chamartín con su gorra, sus maletas y los ojos muy abiertos.

### Miradas pensantes

## SEIS IDEAS MAESTRAS QUE TE PUEDEN ABRIR LA PUERTA



JOAQUÍN LORENTE

Escritor y publicista.  
Conferenciante de Thinking Heads

No son momentos fáciles para encontrar trabajo y la forma de lograrlo debe ser distinta que en tiempos de abundancia. Asumir seis principios reforzará lo más decisivo, la fe en ti mismo, porque si quieres conocer a tu mejor profesor de energía, sólo tienes que ponerte enfrente de un espejo y mirarte. Con un aliciente añadido: cargar de energía tu cerebro... ¡es gratis!

Primero. Asume que tienes que venderte. Cuando queremos convencer a alguien, lo que en realidad estamos haciendo es vender. Y vender es, por encima de todo, una transmisión de convicción.

Segundo. Si no ofreces un cielo, jamás tendrás creyentes. ¿Verdad que alguna vez has sacado lo mejor de ti para seducir a alguien? Te vestiste de la forma más agradable, te mostraste simpático, ingenioso. Ofreciste el oro y hasta el moro. Ahora tienes que hacer lo mismo para «ligar» con tu empleador. Antes, te ocuparás de saber cosas de su empresa y planear lo que puedes darle. No pidas, ofrece.

Tercero. El conocimiento es un motor parado. Lo mueve la actitud. Y para ganar, hay que desearlo con locura; lo que en fútbol llaman «hambre de gol».

Cuarto. Lo peor del miedo es que te derrota sin luchar. Y no existe mayor congelador de nuestras

neuronas que este huracán gélido llamado «miedo». Cuando éste nos invade, nos negamos a nosotros mismos, fulminando nuestro don de discernir y actuar. Esta crisis afecta a todos los que, como tú, optan a esa misma ocupación. Los que lo afronten desde el miedo o la desgana, tratan de correr con una sola pierna.

Quinto. La suerte es el azar aprovechado. Por eso, para tener suerte hay que estar constantemente atento y vigilante al azar, como los mejores cazadores.

Sexto. Triunfar es convencer de que lo que ofreces interesa. Es posible que otros tengan títulos, conocimientos y experiencias. Lo determinante será la actitud del aspirante. Y ésta es la suma de estas seis llaves. ¡Te deseo toda la suerte!

Especialistas en programación de contenidos  
[www.thinkingheads.com](http://www.thinkingheads.com)

