



Los participantes en el acto en la Fundación Rafael del Pino. De izqda. a dcha.: María Benjumea, Maravillas Rojo, Santiago Soler y Salvador Aragón

RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO CUALIFICADO EN ESPAÑA

El Informe Infoempleo analiza el mercado laboral del último año

Balance anual

El sector de consultoría general se ha convertido en el primer demandante de profesionales de España. Por primera vez en siete años, construcción se cae del podio

El área comercial, origen de casi el 30% de las ofertas, da muestras de su poder en la empresa

R. S.

«Vivimos uno de los momentos más transformadores de nuestra historia, y eso requiere un cambio en las maneras de producir, de trabajar y de buscar empleo». Las palabras de Maravillas Rojo, secretaria general de Empleo, resumen a la perfección el espíritu que prevaleció en la presentación

de la última edición del 'Informe Infoempleo', una pormenorizada radiografía del mercado de trabajo cualificado que este año incluye, además, un análisis de los puestos no cualificados y un capítulo de previsiones laborales para 2011.

Pese a que en el último año la caída de la oferta se cifró en un 16%, el director de Prospectiva y Consultoría de Infoempleo,

Salvador Aragón, advirtió que «lo peor ha pasado ya». «Es el momento de sacar lo mejor de nosotros mismos», apostilló Santiago Soler, secretario general de Adecco, empresa que ha colaborado con Infoempleo en la realización del informe.

La presidenta de Infoempleo, por su parte, hizo hincapié en la necesidad de caminar hacia un «mercado laboral más eficiente donde empresas y candidatos encuentren su lugar». En el nuevo escenario que plantea el informe y que recordó María Benjumea, los sectores más intensivos en conocimiento y tecnología, como la consultoría y el farmacéutico, llevarían la delantera a otros de corte más tradicional.

De momento, en el mercado de trabajo que nos ha dejado 2009, el sector de consultoría se

ha convertido en el primer demandante de profesionales de España, mientras construcción, que por primera vez en siete años no lidera el 'ranking' de sectores, reduce cinco puntos porcentuales su participación en el conjunto de la oferta.

Entre las comunidades autónomas, 2009 ha favorecido a Madrid, que vuelve a liderar la creación de empleo, País Vasco, que ha protagonizado el mayor ascenso de la tabla, Galicia, Asturias y Navarra. Cataluña, Andalucía y Valencia

son algunas de las autonomías que terminaron el año con retrocesos.

Tampoco 2009 fue un buen año para el área de producción, que ha perdido la primera posición en el 'ranking' por departamentos de la empresa. En su lugar se acomoda ahora el área comercial, origen de casi el 30% de las ofertas generadas.

Dado que el 'Informe Infoempleo' analiza todos los requisitos que aparecen en las ofertas de empleo, también ofrece detallada información en torno a los profesionales más demandados. Puestos a enumerar los atributos del candidato estrella, Salvador Aragón indicó que se trata de un titulado universitario de la rama técnica que tiene entre 26 y 30 años, cuenta con entre tres y cinco años de experiencia, sabe idiomas y ha estudiado un postgrado. «En los es-

Maravillas Rojo: «Más del 60% de los que buscan empleo lo hacen a través de Internet»

La caída de la oferta de trabajo cualificado se cifra en un 16%

Horizonte

Si el año que viene nuestro Producto Interior Bruto (PIB) creciera un 0,3%, la consultoría y, en general, el conjunto de actividades que aglutina el macrosector servicios liderarían la demanda de profesionales. En este hipotético escenario, la construcción comenzaría a repuntar y Madrid encabezaría la generación de ofertas. La última edición del 'Informe Infoempleo' incluye por primera vez un capítulo de previsiones laborales y éste es el mejor de los pronósticos que hace para 2011.

cenarios de futuro que plantea Infoempleo aparece un nuevo candidato que es capaz de gestionar su carrera y su marca», añadió Benjumea.

Maravillas Rojo, por su parte, también insistió en la figura de un nuevo profesional que sitúe sus competencias y capacidades por encima de los títulos, aunque sin eludir la importancia de la formación. «El 82% del empleo en Europa será cualificado, e incluso el no cualificado dejará de ser rutinario. El perfil emergente en ese mercado es el de una mujer que trabaja a tiempo flexible y en el sector servicios», avanzó Rojo, que también animó a buscar empleo en sectores híbridos —como el de la biotecnología o el agroturismo— y recaló los cambios que se avecinan en la intermediación laboral, en la que destacó el papel de Internet, «más del 60% de los que buscan empleo lo hacen a través de la Red». «Cambia el mundo y, con él, la manera de buscar empleo. Los medios públicos, los privados e Internet estamos llamados a complementarnos; así ganamos todos», concluyó.

DIFERENCIAS ENTRE EL GRUPO DE EMPLEO CUALIFICADO Y EL NO CUALIFICADO

Un solo mercado para dos segmentos

Perfiles

La colaboración con Adecco ha propiciado un análisis sobre puestos de baja cualificación

El 80% de las ofertas que no piden título se destina a trabajos de producción

R. S.

Un camarero o un mozo de almacén tienen más posibilidades de colocarse en Cataluña que en el País Vasco, aunque esta última ofrezca más posibilidades de empleo a los titulados universitarios, sobre todo si han estudiado Ingeniería Industrial. Tampoco tienen mucho que hacer los pinches de cocina o el personal de limpieza en el sector de la consultoría, el principal demandante de profesionales en España; otra cosa es que se postularan para trabajar en un hotel, porque el sector de hostelería y turismo es el mayor contratante de personas que no tienen un título.

En el mercado laboral español conviven dos grandes segmentos —el cualificado y el no cualificado—, y, por primera vez este año, el 'Informe Infoempleo' recoge un análisis comparativo que muestra las diferencias entre uno y otro. «Los sectores intensivos en mano de obra reaccionan antes a los cambios del entorno, se convierten así en unos detectores de tendencias que más tarde llegan a otros», aseguró Santiago Soler, secretario general de Adecco en el acto de presentación del Informe.

Las diferencias entre empleo cualificado y no cualificado empiezan por la propia distribución geográfica de las ofertas. Hay autonomías donde predominan las ofertas que exigen un título —País Vasco y Galicia, por ejemplo— y otras mucho más vinculadas a puestos de baja cualificación, como Andalucía o Canarias.

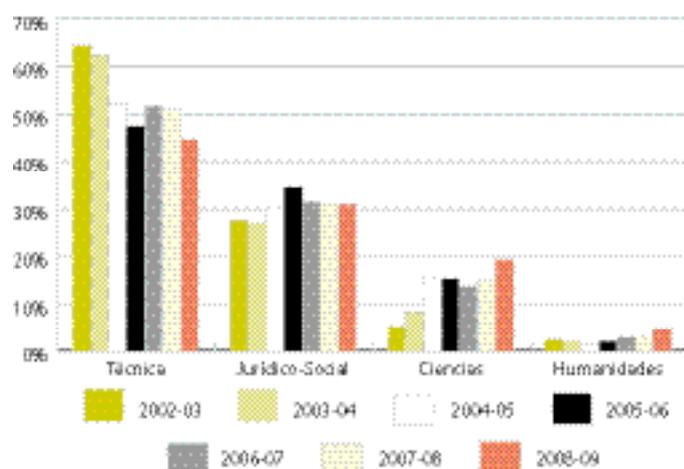
Entre los sectores, hostelería y turismo, industria ligera, alimentación, puertos y aeropuertos, y transporte y logística se muestran mucho más abiertos a la contratación de personal no cualificado que otros más intensivos en cono-

cimiento y tecnología, como consultoría, telecomunicaciones, el sector químico-farmacéutico o el de la energía.

Pero si algo separa a unos y otros es su función dentro de la empresa. El 80% de las ofertas que no solicita un título se destina a trabajos de producción, mientras que sólo el 24% de las vacantes para profesionales procede de esa área de trabajo. Ellos son más solicitados en los departamentos comercial y de atención al cliente.

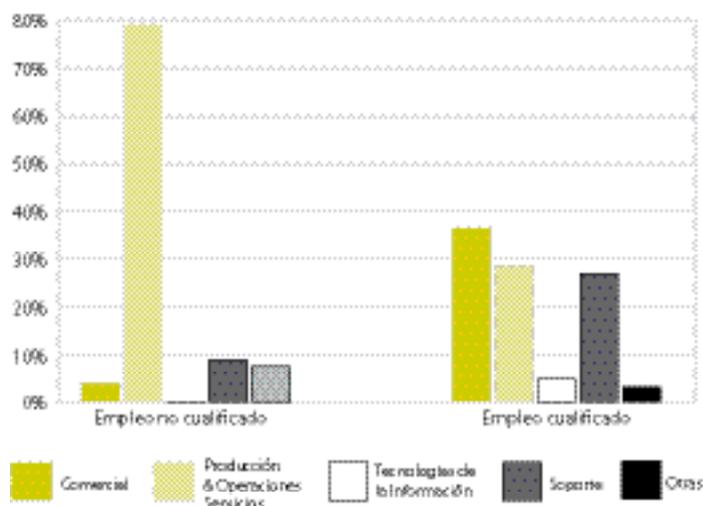
Y si los operarios y los mozos de almacén son los puestos de baja cualificación más demandados, los universitarios con más tirón en el mercado son los licenciados en Administración y Dirección de Empresas y los ingenieros industriales. Por ramas de estudio, las carreras técnicas aglutinan el 44,6% de las ofertas para universitarios.

OFERTAS PARA UNIVERSITARIOS POR ÁREAS DE ESTUDIO



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

EMPLEO POR ÁREAS FUNCIONALES



FUENTE: INFOEMPLEO.COM / ADECCO

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LA OFERTA

Región	Empleo no cualificado 2008-2009	Empleo cualificado 2008-2009
Cataluña	20,50%	16,71%
Madrid	20,20%	18,45%
Andalucía	14,55%	8,83%
C. Valenciana	8,08%	6,69%
País Vasco	7,62%	12,87%
Castilla y León	5,94%	5,49%
Canarias	4,25%	1,41%
Castilla-La Mancha	3,75%	2,32%
Aragón	3,52%	3,03%
Galicia	2,73%	7,84%
Murcia	2,50%	2,13%
Cantabria	2,07%	1,64%
Navarra	1,41%	2,70%
Asturias	0,94%	3,31%
Baleares	0,90%	3,13%
Extremadura	0,57%	0,84%
La Rioja	0,48%	1,35%

FUENTE: INFOEMPLEO.COM / ADECCO

infoempleo...

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

Hudson

BUENAS PRÁCTICAS EN GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

De la crisis a la oportunidad a través de las personas

Actualidad

El III Premio Hudson-ABC volvió a batir récords de participación y compromiso. Este año, el 80% de las candidaturas fueron presentadas por compañeros y equipos de los aspirantes

Al acto de entrega del galardón acudieron más de ciento ochenta expertos en Recursos Humanos

Laura de Cubas

«Si hay un momento para desaprender las malas costumbres y cambiar de cultura, es éste». Para Juan Mora, director corporativo de RR.HH. y RSC de NH Hoteles, la actual situación económica ha sido el mayor de los acicates para su «equipo». Un 'dream team' compuesto por cerca de 20.000 empleados que han cambiado «su habitual discurso de queja por el de negocio» y que, unidos, han hecho que gane el reñido III Premio Hudson ABC. Porque «Todos somos ventas», que ha convertido a los trabajadores de la empresa en sus mejores valedores, no sólo resume el concienzudo trabajo de este experto en personas durante 2009, sino también el de todos y cada uno de los candidatos a este galardón, que han coincidido en apoyar la fuerza de la organización en la comunión de unidades, departamentos, personas... en pro de un bien común: el éxito de la empresa.

Ante esta radiografía de la función en España —«y que sorprendentemente se ha apoyado en mayor medida en la innovación y la creatividad que en el recorte de plantilla», tal y como destaca Alfonso Gordon,

director de RR.HH. de Eulen y presidente del jurado—, no es de extrañar que la nueva convocatoria de este premio, que ha tenido como lema «Soluciones constructivas en tiempos de crisis», haya sido la mayor en sus tres intensos años de historia, y su entrega, uno de los eventos más concurridos del sector en los últimos meses.

Fue el pasado 2 de marzo, en el Hotel Eurobuilding de Madrid, y allí se dieron cita, amén de jurado y ganador del premio, su accésit, Begoña Landazuri, directora de Recursos Humanos de Fnac; los organizadores, Hudson España, representados por su consejera delegada, Montserrat Luquero, y más de cien invitados, entre los que podemos destacar la presencia de Marcos de Quinto, presidente de Coca-Cola España e invitado de honor en el panel del acto.

«Es un galardón diferente y me gusta —comenzaba en su conferencia—, porque no se da a la empresa sino a la persona, y yo creo en ella». Para De Quinto, que denuncia «un abuso de lo políticamente correcto del término 'equipo'», es muy importante apoyar el trabajo y el esfuerzo del 'uno', «porque el verdadero éxito está realmente en la suma de las in-

dividualidades, no en el de un grupo de empleados cortados por el mismo patrón». Y fiel a su defensa de la diferencia —y de no caer en el lenguaje aceptado por la masa— como motor del progreso, el presidente de Coca-Cola España la emprendió con aquellos que han utilizado la crisis para deshacerse de su recurso más preciado, las personas: «Hay veces que, para que no se hunda el barco, hay que tirar a gente por la borda... pero el problema es cuando se lanza a quien no se debe o se hace para tocar a más caviar». «Si realmente tienes un mal equipo, no esperas a tener problemas para disolverlo, y, por el contrario, cuando éstos se producen por causas externas, lo leal es mantenerlo y contar con él en el momento en el que te empieces a recuperar», puntualiza.

Experiencias positivas

Si bien Marcos de Quinto insiste en recordar los peligros del exceso de formación y la falta de «calle» entre algunos ejecutivos —«demasiada teoría lleva a muchos a una seguridad suicida», concluía su discurso—, en el caso de los finalistas al III Premio Hudson-ABC, la experiencia, además de ser un grado, supone la supervivencia y éxito de una empresa. Alfonso Gordon, como representante del jurado, no podía ser más explícito a la hora de reconocer el 'expertise' de los participantes: «Los finalistas [Félix Alarcón, de Wolters Kluwer; Pedro Guancho, de Cecofar; Juan Mora, de NH Hoteles y Begoña Landazuri de Fnac] así como el resto de candidatos han demostrando que se puede ser creativo pese



De izda. a dcha., S. Ruete, P. Franca, M. Martínez,

a la crisis y tener impacto en la cuenta de resultados al mismo tiempo que se mantiene a la plantilla». «Esto pone de relieve el trabajo del responsable de Recursos Humanos, que es aún más importante en épocas difíciles», insistía.

Prueba de ello también es el accésit del premio concedido este año a Begoña Landazuri por su trabajo en el Proyecto de Alto Rendimiento 'PAR' de Fnac, en el que, de nuevo, los empleados han sido los protagonistas. Consciente de la experiencia de sus trabajadores, Landazuri y su equipo vieron, tras una detallada evaluación, que la competencia en venta, al igual que en el caso de NH Hoteles, no debía corresponder estrictamente al equipo comercial, sino a toda la plantilla. «Enseguida vimos que reducción de costes no tiene por qué pasar por la reducción de personal sino, al contrario, en ver cómo podíamos hacer mejores a los mejores y trasladar a nuestros 1.800 empleados el hecho de que sólo basta cambiar la cultura, el chip... para que las cosas funcionen», reconoce Landazuri. Dos 'mystery shoppers' —compradores misteriosos, uno antes y otro tras

esta modificación de cultura hacia el cliente— y más de 16 horas de formación después — «los que estamos en este ámbito sabemos el esfuerzo que hay en este apartado», apunta—, el proyecto a corto y largo plazo de Fnac se está cumpliendo y, lo que es más importante, confirma la teoría de Landazuri: «El detalle no es estar en una empresa u otra, sino querer y creer en ella». Y esta última premisa, no sólo vale para la base de la pirámide, sino también para la cima, que cada vez se apoya más en sus expertos en personas. De ahí la referencia que tanto la directora de Recursos Humanos de Fnac como el ganador del III Premio Hudson-ABC, Juan Mora, hicieron a sus consejos de administración y juntas directivas como uno de sus mejores cómplices. «Nada de lo que cada uno hemos hecho se hubiera podido realizar sin el soporte de la dirección, que ha creído en todo momento en nosotros», cerraba su conferencia este último. El mundo de los Recursos Humanos sigue evolucionando, y foros y momentos como éste son una oportunidad única para cambiar de cultura y dar un paso al frente.

Marcos de Quinto:
«El verdadero éxito de un equipo se encuentra en la suma de las individualidades»

Alfonso Gordon:
«Los mejores proyectos se apoyan más en la innovación que en el recorte de plantilla»

Begoña Landazuri:
«A veces basta con cambiar la cultura empresarial para que las cosas funcionen»



PATROCINADO POR



infoempleo

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

Hudson



B. Landazuri, M. de Quinto, M. Luquero, J. Mora, M. García, J. Arrróniz, L. Pablos y A. Gordon.

J. MORA, dir. corp. de RR.HH. y RSC de NH Hoteles



«Hemos sido capaces de orientar a toda la plantilla hacia un mismo objetivo»

Entrevista

Alineamiento e impacto en resultados, claves del proyecto ganador del III Premio Hudson-ABC

Su autor destaca la gran labor realizada por todos los trabajadores, desde la base a la dirección

L. de C.

El 'culpable' de gran parte de los 25 millones de euros en beneficios que NH Hoteles registró en 2009 ha sido 'Todos somos ventas', el proyecto que ha hecho a Juan Mora merecedor del III Premio Hudson ABC. Esta iniciativa ha transformado la cultura de la compañía y convertido a todos y cada uno de los empleados en promotores de compra. Sin apenas costes y a través de un estructurado proceso de diseño, comunicación interna y evaluación, el equipo de Recursos Humanos de Mora ha conseguido hacer que el 90% de los trabajadores de la organización adquiera competencia en ventas cuando desconocían esta habilidad, y algo también muy importante: «Superar la puntuación de nuestras encuestas de clima laboral antes de la crisis».

¿Cuál cree que ha sido el factor que más ha influido en la decisión del jurado para hacerle ganador del premio?
El hecho de que hemos sido capaces de movilizar a toda la compañía hacia un mismo objetivo.

¿Se imaginaba una respuesta así de los empleados?

La verdad es que no. Esperábamos una buena reacción, como siempre, porque los trabajadores de Nh Hoteles son grandes profesionales, pero ni nos imaginábamos unos resultados así en la cuenta de beneficios. Son espectaculares.

¿Cómo valora el trabajo de su equipo en este sentido?

Somos un departamento de servicios y hemos dado con una solución innovadora. Nosotros ya teníamos la experiencia de venta de producto, estábamos en ello desde hacía dos o tres años... pero todo lo que diga ahora del equipo es poco. Lo han tomado con muchísimo optimismo, bueno, éste y todos los proyectos en los que hemos trabajado.

¿Qué responsabilidad tiene también aquí la dirección general?

No hubiera sido posible sin su apoyo, porque de una fuerza de 500 comerciales íbamos a pasar a otra de 20.000... Podíamos haber tenido alguna fricción pero no, al contrario. Nos han apoyado desde el presidente hasta el último empleado.

El jurado

«La decisión ha sido difícil porque las candidaturas eran de gran calidad e impacto», comenta Alfonso Gordon, director de RR.HH. de Eulen y presidente de un jurado excepcional compuesto por los responsables de Recursos Humanos de Campofrío (Javier Arrróniz), American Express (Manuel Martínez), Saica (Pilar Franca), Ferrovial Servicios (Leonor Pablos), grupo Vips (Miguel Ángel García) y Sara Lee (Santiago Ruete, quien también fue ganador en la anterior convocatoria del Premio Hudson-ABC)

«ILUSIONAR ES POSIBLE HASTA EN LOS PEORES MOMENTOS»

Montserrat Luquero
CEO DE HUDSON ESPAÑA

El Premio Hudson-ABC se ha convertido en una convocatoria reconocida y de referencia en el mercado y, por eso, no podíamos ser ajenos a la coyuntura económica en la que nos encontramos, que sin duda ha dificultado enormemente la labor de los profesionales de Recursos Humanos. Sin embargo, a través del título 'Soluciones constructivas en tiempos de crisis', hemos querido enfocar la situación de manera positiva, intentando aportar nuestro granito de arena en medio de este entorno hostil y complicado en el que nos encontramos. Y es que, si la labor del director de Recursos Humanos es importante en tiempos de bonanza, en momentos de crisis es fundamental, y todavía más crítica en las empresas a las que se dirige este premio, la mayoría pequeñas, con plantillas entre

los 100 y los 3.000 empleados. Los directores de Recursos Humanos se han enfrentado a uno de los retos más complicados de los últimos tiempos, ya que, además de llevar a cabo las decisiones más difíciles y drásticas, también han tenido que poner en perspectiva la situación, aportando serenidad y buscando soluciones distintas, creativas e innovadoras. Es aquí donde hemos querido incidir y convertirnos en plataforma de su labor, para demostrar que es posible ilusionar, construir y aportar proyectos inspiradores incluso en los peores momentos. De hecho, entre los proyectos finalistas al premio se encuentran empresas de sectores tan complicados como el editorial, el consumo, la hostelería o la distribución, cuyos directores de Recursos Humanos nos han dado una lección de creatividad a través de sus diferentes propuestas para afrontar la crisis sin dañar la estructura de la organización.



PATROCINADO POR





La mayoría de las nuevas empresarias tiene entre 35 y 44 años y cuenta con una titulación

SUS NEGOCIOS GENERAN MÁS DE DOS MILLONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Emprendedoras más ambiciosas y mejor preparadas

Autoempleo

La mujer ya no se convierte en autónoma únicamente para huir del desempleo, sino que comienza a tener en cuenta esta opción laboral como una oportunidad de desarrollo

Tres de cada diez trabajadores por cuenta propia son del género femenino, un porcentaje que apenas ha variado en la última década

Cristina Martín Frutos

Mañana, más de un millón de mujeres celebrarán su 'Día Internacional' poniendo en marcha, como cada lunes, su tienda, su peluquería o su pequeña empresa de informática. Ellas, 1.057.674 según la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, soportan, junto con unos dos millones de emprendedores del género masculino, más del 90% del tejido empresarial de nuestro país, formado por pymes y micropymes. Y más aún. Entre todas dan trabajo a dos millones de personas, lo que supone una contribución al PIB nacional del 10,5%, tal y como calculan las Cámaras de Comer-

cio y la Fundación Incyde en su estudio 'Mujeres empresarias en la economía española'. Sin embargo, esas cifras podrían, y deberían, según los expertos, ser más altas. Mientras que la tasa de empleo femenino crece —desde el año 2000 se ha incrementado en más de diez puntos hasta rondar el 55%—, el número de mujeres que trabaja por cuenta propia apenas se ha movido del 30%, frente al 70% de hombres, en la última década. ¿A qué se debe este desfase? El citado estudio esgrime varias razones interesantes, entre ellas, que hasta 1976 las mujeres casadas no podían, sin consentimiento de su marido, abrir una cuenta corriente, ni hipotecar, comprar o vender

bienes. Asimismo, incide en la escasez de cultura empresarial —de modelos, tradición...— entre el género femenino.

Financiación difícil

Sin embargo, el obstáculo más mencionado por las empresarias es el acceso a la financiación. Un problema que en estos momentos se agrava. «Ahora mismo, los bancos se muestran reacios a facilitar créditos, pero si encima llega una mujer con un perfil, a priori, de cierta insolvencia, el tema se complica», lamenta Julia García Vaso, presidenta de la Plataforma Enlaces, que agrupa a más de 3.500 empresarias. Pese a todo, no tiene nada que ver con un tema de discriminación. Rachida Justo, que es profesora de Gestión Emprendedora en IE Business School, explica que esta hipótesis dejó de barajarse hace unos años: «Lo que sucede es que las instituciones financieras otorgan los créditos en función del negocio que se vaya a crear, y las mujeres suelen optar por proyectos más pequeños, en sectores menos punteros y partiendo de un capital menor».

Este problema puede comenzar a borrarse a medio plazo,

Perdidas entre las subvenciones

Frente a las dificultades de financiación, crecen las ayudas económicas dirigidas a mujeres emprendedoras. Sin embargo, Julia García Vaso recalca un problema: «La dispersión de medidas —nacionales, europeas, locales, cámaras de comercio...— es tal que les resta eficacia». Este fue uno de los motivos para que hace un año creara la Plataforma Enlaces. «Al final, la mujer se pierde. Por eso, el papel de organismos intermediarios como el nuestro es fundamental».

ya que el perfil de la trabajadora autónoma está cambiando. Hace unos años, el grueso lo conformaban las conocidas como 'ayudas familiares', es decir, aquellas que colaboraban en el negocio junto a su marido, sus padres u otro familiar. Hoy,

Para ellas, el primer obstáculo es el acceso al crédito bancario

El sentimiento de culpabilidad es un lastre cuando se opta por el trabajo autónomo

tan sólo representan el 13%, frente a seis de cada diez que son autónomas sin asalariados y un 24% que tiene empleados a su cargo. Asimismo, hasta ahora, y como reflejo del mercado laboral por cuenta ajena, sus negocios se centraban en el sector terciario (un 75%). «Hoy crecen los servicios a empresas, aprovechando la externalización de las compañías, como informática, consultoría, mensajería...», detecta García Vaso, quien también reconoce que ha mejorado la cualificación de las empresarias, «mucho más jóvenes y mejor formadas que hace unos años». En esta evolución, Rachida Justo destaca que también se renuevan las motivaciones. «Cada vez —explica—, son más las que emprenden porque ven una oportunidad de desarrollo y no sólo una salida al paro o una forma de romper el techo de cristal».

Tanto Carlota Mateos como Isabel Llorens encajan en este nuevo retrato robot. Jóvenes, licenciadas y en un sector de peso como el hostelero, las creadoras del club de calidad Rusticae, que el año pasado fueron reconocidas por Fedede como «Empresarias del año», dicen que «en los inicios, ser mujer fue un freno». 13 años después, este dúo empresarial que antepone su amistad a los negocios —«si una falta un día, la otra cerrará el chiringuito»— cree que, pese a las cuotas, sigue existiendo un freno para la mujer. «La maternidad siempre está ahí, y sin duda, limita durante un tiempo tu carrera. Lo peor es el problema de culpa que tienen muchas mujeres que piensan 'si soy buena profesional no soy buena madre'», reflexiona Isabel Llorens.

La culpabilidad sigue, por tanto, siendo un lastre para la mujer. «En mis años de experiencia —comenta la presidenta de Enlaces— he visto que nos sentimos más responsables por arriesgar parte del patrimonio familiar». Pero, como apunta Llorens, la solución a este problema es mucho más compleja: «Debe empezar por una misma».

Nombramientos



Francisco Sancha
SECRETARIO GENERAL TÉCNICO
DE BANCO POPULAR

Sancha, que es Executive MBA por IESE y licenciado ICADE E-2, ha desarrollado toda su carrera en este banco. Desde el año 2008, ocupaba el cargo de director de Relación con Inversores y Accionistas.



Luis Frutos
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN
DE SOFTWARE DE AETIC

Con más de 15 años en el sector de las TIC, en los que ha trabajado en Grupo INI, Teneo, Sepi, SP o Sage, Luis Frutos se encargará de defender el valor del 'software' en la sociedad y, fundamentalmente, en las pymes.



Ana Cardona
SOCIA DE CONSULTORÍA
DE ERNST & YOUNG

Ana Cardona procede de Accenture y está especializada en el asesoramiento a empresas de sectores como transporte, distribución, productos de consumo, tecnología o el sector público.



Juan Manuel Moral
SOCIO DEL SECTOR FINANCIERO
DE KPMG ABOGADOS

Hasta ahora ocupaba el cargo de socio del área Financiera en Cuatrecasas. Anteriormente, trabajó como responsable fiscal en Corporación Bancaria de España (Argentaria) y en Arthur Andersen.



Mónica Guardado
DIRECTOR GENERAL DE AFI ESCUELA
DE FINANZAS APLICADAS

Antigua alumna del máster en Banca y Finanzas de AFI, Guardado es socia de la escuela desde el año 2005. En este tiempo ha colaborado de forma activa como director de programas de formación y profesora.



Juan Antonio Navarro
DIRECTOR DE BUSINESS DEVELOPMENT
UNIT DE AMADEUS ESPAÑA

Navarro, que se incorporó al equipo de Amadeus en 1998, se pone al frente de esta nueva área dedicada a la búsqueda de oportunidades de negocio para las agencias. Hasta la fecha, era jefe del departamento de Tecnología e Internet.



Rómulo Alterio
RESPONSABLE DE SOPORTE DE CEZANNE
SOFTWARE IBÉRICA

Tras dos años como responsable técnico de esta compañía y, anteriormente, siete como gerente de Tecnología en Latinoamérica, Alterio ha sido promocionado a responsable de Soporte.

MARIOLA FUENTES actriz



JUAN HERRERO

«Me tomo cada trabajo como si fuera el último»

Así empezó

A los 19 años, y pese a la oposición de sus padres, cambió Marbella por Madrid para hacer cabaré

Rosario Sepulveda

Al natural y de diario, Mariola Fuentes (Marbella, 1970) es tan maja como Jasmina, ese personaje que Elvira Lindo y el director Miguel Albadalejo le regalaron en 'El cielo abierto' (2001), el primer largometraje con el que se estrenó como protagonista tras más de una década de hacer cabaré, televisión y cine. Estos días, la malagueña hace doblete en la cartelera, porque a su último estreno cinematográfico, 'Nacidas para sufrir', se suma su debut teatral con 'La ley de la selva', un texto de Elvira Lindo que llega el 10 de marzo al Teatro Arenal de Madrid.

¿Cuál fue su primer empleo remunerado?

Un trabajo de verano en la papelería que una amiga de mi madre tenía en un supermercado. Era muy pequeña, tendría 15 ó 16 años.

Es hija de familia numerosa, la cuarta de siete hermanos.

¿Eso marca?

Claro que marca, marca en muchos sentidos. Para empezar, como pestañees no comes [Risas]. Como llegaras tarde, te levantarás o te dieras la vuelta en la mesa, desaparecía todo. Había que ser muy rápido para comer con tanta gente. Y con lo

demás pasaba lo mismo, con la ropa, por ejemplo. Yo siempre he heredado; nunca he estrenado nada, ni ropa ni libros...

¿Cuándo y cómo descubrió su vis cómica?

Fue un poco casual. Empecé haciendo cabaré con un grupo que se llamaba Productos Lola. El local de Madrid donde ellos actuaban, Escueto, abrió una especie de sucursal en Marbella adonde íbamos la pandilla. Como, prácticamente, éramos los únicos clientes, nos hicimos súper amigos. Al acabar la temporada de verano, ellos se fueron y el dueño del local nos propuso a cuatro amigos y a mí continuar con el espectáculo de cabaré. Durante un año fuimos como el sucedáneo de Productos Lola, la cara B del grupo. Al principio ni siquiera lo dije en casa; luego, cuando se enteró, mi madre me montó un pollo. Ya en agosto del año 1989 nos propusieron venir a Madrid. Y aquí nos presentamos David Delfín [el diseñador de moda] y yo.

¿Recuerda cuánto cobraba por hacer cabaré?

En Marbella, nada. Allí trabajábamos por amor al arte. Después, en Madrid, cobrábamos 5.000 pesetas por noche.

¿El sueldo le daba para vivir? Huy... Me daba muy mal; pero

tampoco me importaba. En aquel momento éramos tan jóvenes como inconscientes. Cuando llegamos a Madrid descubrimos todo: la libertad, la noche... Vivíamos como en una película, y nos daba lo mismo que el papel de la casa fuera horroroso o comer huevos fritos con papas durante tres días.

¿Cómo se tomaron en su casa su decisión de irse a Madrid?

Casi nadie se lo hubiera tomado bien. Que, con 19 años, digas que te vas de casa para venir a Madrid, ¡qué estaba tan lejos! Mis padres pensaron que acabaría mal; porque, además, es que me iba a hacer cabaré, algo que ellos identificaban con el mundo del alterne.

Desde entonces han pasado más de 20 años. Si tuviera que destacar un trabajo en su carrera, ¿con cuál se quedaría?

No sé... Cada trabajo me lo tomo como si fuera el último, porque nunca se sabe cuándo te van a volver a llamar. En esta profesión, nunca sabes cuándo va a sonar el teléfono.

Fe de errores

En el especial 'El ABC de la formación', publicado el domingo pasado, la ficha correspondiente a la Escuela Europea de Negocios (EEN) contenía dos datos incorrectos. El año de su fundación es 1986, y no 1983; y el programa en Gestión Integrada incluye medio ambiente, prevención, riesgos laborales y calidad.