

ANÁLISIS DEL MERCADO CUALIFICADO POR SECTORES, COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁREAS FUNCIONALES

Casi el 40% de las ofertas solicita profesionales para el área comercial

Termómetro laboral

El balance mensual de Infoempleo muestra el avance de Madrid en el conjunto autonómico y el ascenso de consultoría en la tabla sectorial

La caída interanual de la oferta se cifra en un 59,60% y el porcentaje de descenso respecto a marzo de 2009 en un 11,60%

R. S.

En el mapa del empleo cualificado que nos ha dejado marzo, Madrid lidera la clasificación por comunidades autónomas, consultoría encabeza la tabla sectorial y los ingenieros industriales desplazan a los titulados en gestión como principales destinatarios de las ofertas publicadas. Pero ningún dato llama tanto la atención como el poderío del área comercial en el conjunto de la empresa. A tenor de los datos ofrecidos por Infoempleo.com, el 39% de las ofertas publicadas en marzo, tanto en la prensa española como en el propio portal, procedían del departamento comercial. Un mes más se pone de manifiesto que, en una época tan difícil como la actual, las organizaciones pueden estar dispuestas a adelgazar todos sus departamentos, a prescindir incluso de buenos técnicos, pero de ningún modo piensan reducir su fuerza de ventas.

Si recurrimos a un símil fotográfico, éste sería el primer plano del mercado laboral que arroja el balance mensual de Infoempleo. Elaborado a partir de las ofertas que solicitan titulados universitarios y de FP, así como directivos, mandos y técnicos, el análisis desvela que marzo superó en un 8,46% las vacantes publicadas en febrero.

Fotografía panorámica

La desilusión llega, sin embargo, cuando se amplía la perspectiva con la fotografía panorámica del último año, porque en este tiempo la caída interanual de la oferta se cifra en un 59,60% y el porcentaje de descenso respecto a marzo de 2009 en un 11,40%. Aunque

todavía se trata de porcentajes muy abultados, las distancias tienden a acortarse mes a mes. Y si el año empezó con un saldo negativo de -22,60% de ofertas publicadas respecto a enero de 2009, en marzo esta cifra se ha visto reducida a la mitad.

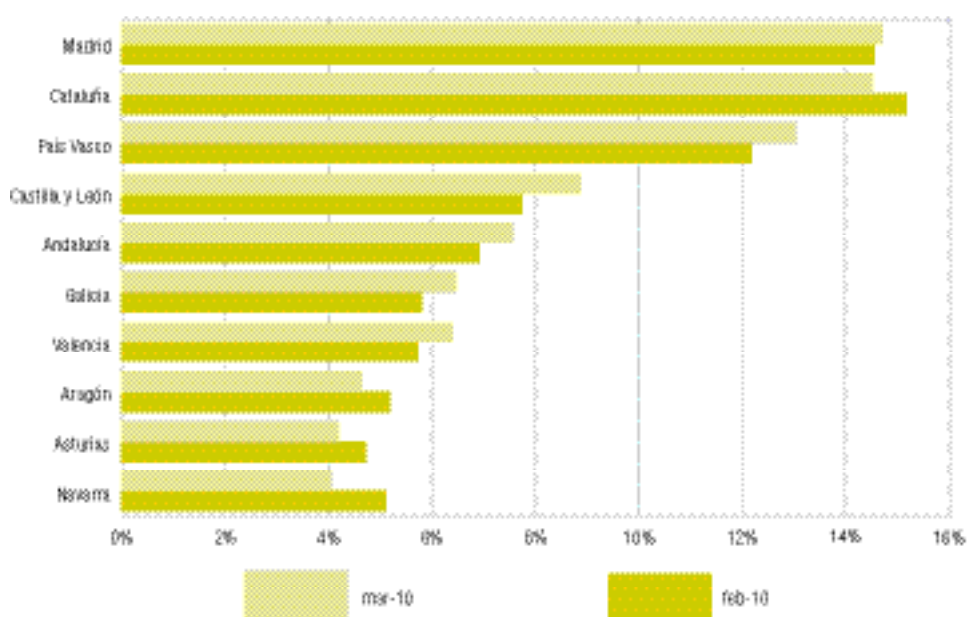
El mes pasado también asistimos a la ascensión de Madrid al primer puesto del podio regional. Con el 14,72% de las ofertas publicadas, la sigue muy de cerca Cataluña (14,53%), pero también País Vasco (13%), que ya pisa los talones a las dos primeras.

Nunca Madrid y Cataluña habían aportado una porción tan pequeña, inferior al 15% en ambos casos, al conjunto nacional. En consecuencia, la participación de las comunidades autónomas con un peso medio ha crecido en el último mes. Junto a País Vasco, han mejorado sus marcas Castilla y León, Andalucía, Valencia, Galicia y Cantabria. Por el contrario, han registrado una evolución negativa Aragón, Asturias, Navarra, Murcia, Castilla-La Mancha, La Rioja, Canarias y Extremadura; mientras que Baleares, origen del 1,6% de las ofertas, apenas si se ha movido en el último mes.

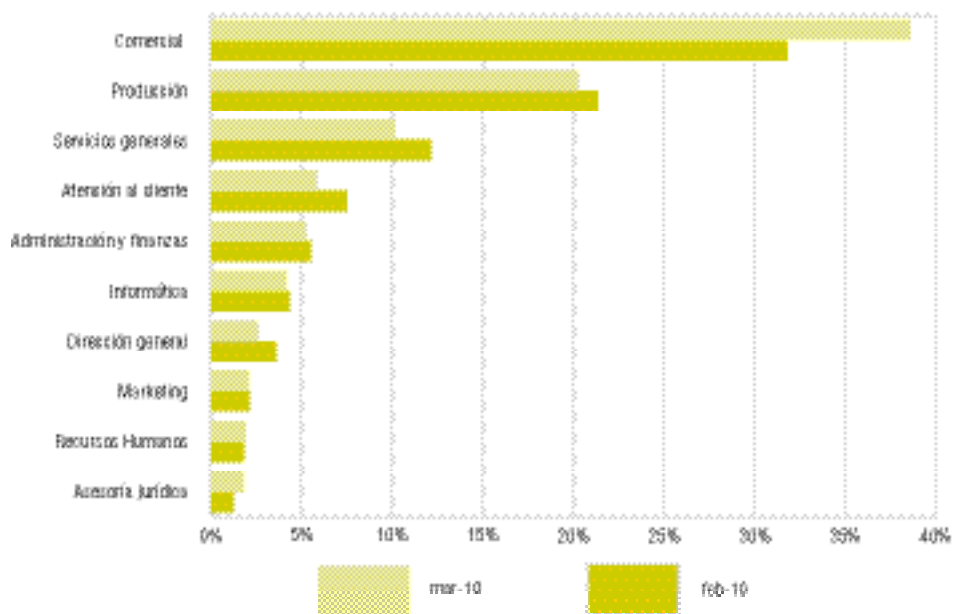
Cuando empezó la crisis económica, Baleares y Cataluña eran las únicas comunidades autónomas que cumplían con los objetivos de Lisboa para 2010 —que establecía una tasa general de empleo del 70%, una para mujeres del 60% y una tercera para mayores de 55 años que se situaba en el 50%—. Hoy, Agett, la patronal de las agencias de trabajo temporal, alerta de que ninguna de las 17 autonomías cumple con los objetivos.

Por lo que respecta a la distribución sectorial de la oferta

OFERTAS DE EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



OFERTAS DE EMPLEO POR ÁREAS FUNCIONALES



FUENTE: INFOEMPLO.COM

que hace Infoempleo, marzo ha vuelto a encumbrar a la consultoría a ese primer puesto de la clasificación que perdiera en enero. Pese a su pequeño crecimiento del último mes, la industria ha de conformarse

con la Plata del podio, mientras que alimentación asciende del séptimo al tercer puesto de la clasificación y se aproxima al 6% de las ofertas publicadas.

En general, la evolución de los sectores industriales ha

sido positiva en marzo. Entre aquellos que han conseguido un mayor repunte destaca automoción. Las ayudas a la compra de coches han servido

(Pasa a la página siguiente)

(Viene de la página anterior)

para reactivar la demanda del consumidor al tiempo que la producción de vehículos.

Construcción

La construcción, por su parte, se ha desplomado hasta el puesto número 14 de la clasificación. De su sector afín, el inmobiliario, no queda ni rastro. Con el 3% de las ofertas publicadas en el último mes, construcción no parece capaz de reabsorber a todos los damnificados —se calcula que a ella corresponde el 80% de los puestos de trabajo perdidos— de su particular 'tsunami' económico. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), 2009 se cerró con 1.802.700 personas empleadas en este sector, 378.100 menos que un año antes, y eso que 2008 fue un auténtico vía crucis para el ladrillo.

Sigue muy de cerca a la construcción hostelería y turismo, que empieza ya a ca-

Marzo superó en un 8,46% el número de vacantes publicadas en febrero

Nunca hasta ahora Madrid y Cataluña habían aportado tan poco al conjunto nacional

lentar motores para la temporada de verano.

Entre las áreas funcionales, marzo ha favorecido, sobre todo, a comercial. Casi siete puntos porcentuales ha crecido el departamento de ventas, que, con el 38,57% de las ofertas publicadas, se acerca a la frontera del 40%.

Retrocesos en producción

Dada la gran porción del pastel con que se han hecho los comerciales, otros departamentos han visto menguada su participación en el conjunto de la oferta. Producción (20,19%), un segundón que aumenta progresivamente distancias con el primero de la lista, servicios generales (10,12%), atención al cliente (5,80%) y dirección general (2,57%) han perdido peso en el último mes.

A falta de que el Servicio Público de Empleo Estatal y la Encuesta de Población Activa den la última hora del paro, los datos con los que ahora contamos —4.326.500 desempleados, según la EPA— remiten a un mercado laboral muy tocado que sigue perdiendo trabajadores, sobre todo temporales. En esta tesitura, las opiniones se dividen entre aquellos que son partidarios de una reforma laboral contundente, que desarrolle nuevos contratos estables con costes de despidos más bajos, y aquellos que insisten en la necesidad de un cambio de modelo productivo, una solución necesaria, pero insuficiente para reflotar el mercado laboral a corto plazo.

Las empresas vuelven la mirada hacia los ingenieros industriales

Titulaciones

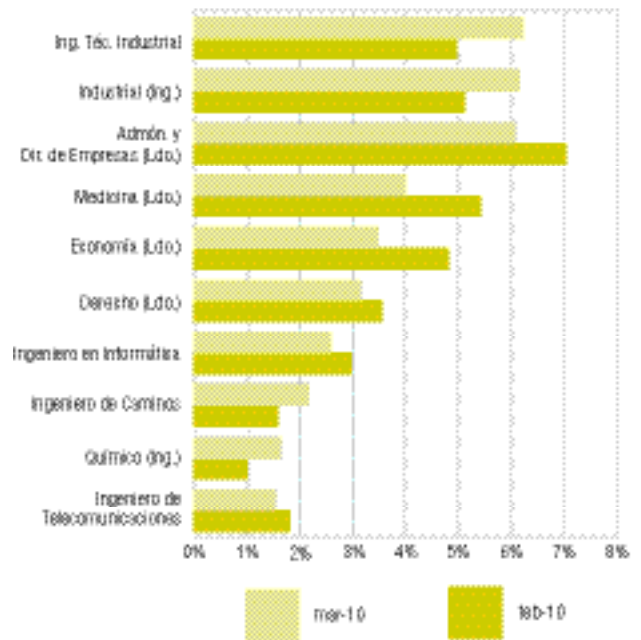
R. S.

Por primera vez desde junio de 2009, menos del 30% de las ofertas que incluyen entre sus requisitos un título solicita un graduado en Formación Profesional. En el último mes, las vacantes dirigidas a estos profesionales han bajado del 36,36% al 27,88% del total. Gracias a este pronunciado descenso, la balanza se inclina todavía más a favor de los universitarios, que en marzo acapararon el 72,12% de las ofertas analizadas por Infoempleo en su balance mensual.

Pero el último mes no sólo ha cambiado la proporción de las ofertas de trabajo para titulados de uno y otro nivel; también ha introducido notables cambios en la demanda de carreras y grados de Formación Profesional. En el primero de los casos, los ingenieros industriales se han aupado a los primeros puestos de una clasificación en la que estaban acomodados los licenciados en Administración y Dirección de Empresas desde que empezó la crisis del ladrillo.

Marzo también ha interrumpido la carrera de Medicina, que ha retrocedido del segundo al cuarto puesto, hacia el primer puesto de la lista. Mejor ha sido la suerte de los

OFERTAS DE EMPLEO POR CARRERAS



FUENTE: INFOEMPLEO.COM

ingenieros de Caminos y los licenciados en Química, que han entrado en el exclusivo grupo del 'top ten'. Arquitectura Técnica, aunque todavía alejada de estas marcas, también ha seguido una evolución positiva; mientras que las ingenierías vinculadas a las tecnologías de la información han perdido peso en el conjunto de carreras.

Entre las titulaciones de FP, destaca el asombroso avance de Fabricación Mecánica, que,

en sólo un mes, ha ganado más de ocho puntos porcentuales y, con el 25,23% de las ofertas que solicitan un título de FP, ha desbancado a Electricidad y Electrónica del primer puesto de la lista.

Y en paralelo a este avance ha discurrido el retroceso de Mantenimiento y Servicios a la Producción, cuyo batacazo ha sido mayúsculo, pues ha pasado de atraer el 10,68% de las ofertas a tener que conformarse con el 2,61%.

Miradas pensantes

¡OJALÁ TE DESPIDAN!



ÓSCAR SÁNCHEZ

Autor de 'Retirarse a los 40'
Conferenciante de Thinking Heads

Muchos de los lectores, afectados por el riesgo de ir al paro por esta crisis económica, entran en una fase personal de inestabilidad, inseguridad y de depresión laboral. No entienden por qué tienen que ser precisamente ellos los que deban pagar los desmanes del capitalismo mal gestionado por unos cuantos. Nuestro mensaje a todos ellos es que, posiblemente, no está tan mal eso de pasar un tiempo fuera del mercado. No se van a perder nada, con lo cual podrían plantearse esconderse un tiempo, dedicarse por una

temporada a ellos mismos y, luego, volver frescos y llenos de retos, proyectos y un montón de energía. Después de ese paréntesis, seguro que algunos de ellos se convertirán en emprendedores.

Tendemos a tomar las cosas que nos vienen como dadas, sin llegar a reflexionar si lo que nos ocurre puede ser bueno o no. Se dice, en el actual contexto social, que llegar al paro es algo negativo. Nos lo repiten los medios de comunicación constantemente, presentando noticias de largas colas de desempleados en el INEM como si se fueran al fin del mundo. Está claro que quedarse en paro es un auténtico drama, pero, para muchos, podría ser también una oportunidad.

Estamos empeñados en que tenemos que salir vienes de un trabajo y empezar el siguiente lunes con la nueva actividad laboral. Desde que empezamos con nuestro primer trabajo ya no paramos hasta los 65 años (bueno, ahora quieren que sea hasta los 67). Y en todo este tiempo, no nos dedicamos lo suficiente a reflexionar sobre nuestra vida y nuestros actos.

Tenemos que superar el sentimiento de culpa que produce no estar alineado con la sociedad. Y una

solución a esto podría ser tomarse un año sabático. Los que lo han hecho han llegado a la conclusión de que volverían a hacerlo si pudieran.

Si te vas a quedar en paro, podría ser tu oportunidad. Piensa que no te perderás grandes novedades en el entorno laboral. Seguirá todo como lo has dejado. Y, encima, te ahorrarás tener que sufrir los pocos, pero tormentosos procesos de selección que hay ahora. Al no haber ofertas de trabajo, las pocas son de menos retribución y de menor calidad funcional y profesional.

Tómate un año sabático y disfruta de ti. Si puedes y si no estás muy 'pillado' con tus cargas financieras, será posiblemente la mejor de las decisiones que puedas tomar en estos momentos.

Además, este período te servirá para reflexionar y, al final de ese camino, ya verás como te haces más emprendedor. Cuanto más tiempo estés fuera del sistema, más ganas de emprender tendrás.

ALFONSO LARA actor

«Siempre me fui de los trabajos, nunca me echaron»

Así empezó

El nominado a los premios de teatro Max 2010 dejó de usar reloj cuando se despidió del Banco Popular

Rosario Sepúlveda

Cuando abandonó el banco en el que trabajaba, Alfonso Lara (Madrid, 1968) hizo suyas las palabras de Escarlata O'Hara y juró que nunca más volvería a pisar una oficina. Dicho y hecho. Desde ese lejano día de 1991 el actor no ha parado. Ahora compagina su trabajo en la serie 'Amar en tiempos revueltos', que emite Televisión Española, con la obra de teatro 'Urtain'. Por su papel como mánager del boxeador está nominado a los Premios Max 2010 en la categoría de mejor actor de reparto.

¿Cuál fue su primer empleo remunerado?

Fue en una gestoría que se llamaba Protección y Asesoramiento que tenía dos sedes en Madrid. Yo estudiaba Administración en FP y todo iba encaminado a que, algún día, hiciera Económicas o algo así. Era muy jovencito, pero tenía la ilusión de ponerme a trabajar para retirar a mi madre. Mi padre murió hace bastantes años y yo quería llevar un sueldo a casa.

¿Qué recuerdos conserva de aquella experiencia?

El primer contacto fue bastante desagradable, porque a los de la oficina les habían prometido un graduado social y yo era un estudiante de Administración. Entonces, me trataron realmente mal el primer día. Después, me encontré por la calle con aquel jefe que me dio tanta caña y su trato conmigo cambió, con eso de que me veía en la tele... Pero salir del mundo de la escuela y encontrarme con aquello fue un horror. Ese empleo me duró unos dos años, porque de allí me fui a una empresa de saneamientos y de esa segunda empresa al Banco Popular. Siempre me fui de los trabajos, nunca me echaron.

¿Por qué se decidió a cambiar un puesto con fama de gris



TONI FELIX

por otro tan lucido como el de actor?

Porque mi espíritu me demandaba algo de color. Y nunca he vuelto a llevar un reloj en la muñeca desde entonces. Y la verdad es que en el último trabajo estaba bien, mis compañeros eran agradables... Pero el cuerpo me pedía otra cosa, así que pasé un día por delante de una escuela de interpretación y me matriculé. Estuve dos años compaginándolo con el banco y, después, hice las pruebas para entrar al Laboratorio de William Layton, que ya exigía una dedicación completa. Engañé a mi madre y le dije que me habían echado, que no me habían renovado el contrato.

¿Qué le dijo ella cuando supo que apostaba por un oficio tan inestable?

Todavía me lo dice hoy. A veces se le escapa la frase de «¡Con lo bien que estarías en el banco!».

Algo parecido le reprochaba a Pedro Almodóvar su madre

porque había dejado su empleo en Telefónica.

Exactamente. Yo intento convencer a la mía de que soy de los afortunados, que he tenido trabajo de forma muy constante y no he conocido el paro. Si yo me he acostumbrado, con 42 años, a la incertidumbre de esta profesión, ella también debe hacerlo.

¿Qué es lo más duro de su profesión?

Aparte del paro y la inseguridad, lo peor es que el actor es un artista muy dependiente. Al fin y al cabo un pintor, como el admirado Van Gogh, que no vendió un cuadro en vida, puede pintar en su casa y tener la sensación de que hace algo; pero un actor, no. Un actor necesita de un público, de un director, de alguien que le contrate y le reclame para ejercer su arte. Y esa dependencia o indefensión, que es intrínseca a esta profesión, es la sensación más desasosegante y triste.

NUEVAS FÓRMULAS PARA EVITAR EL ABANDONO

La motivación, clave de los nuevos cursos de idiomas

Formación

Las actividades extraescolares y las aficiones se abren un hueco en la enseñanza de Home English y Vaughan Systems para el próximo curso

Laura de Cubas

Ni la crisis, ni el paro. Según los estudios de Ipsos Marketing nada ha hecho variar en estos últimos tres años el escaso número de consultados (sólo dos de cada diez) que reconoce en sus sondeos tener un nivel intermedio o alto en algún idioma. De hecho, tampoco ha cambiado desde 2007 el porcentaje de aquellos que confiesan no haber recibido nunca formación complementaria en inglés (un 74%). ¿La razón? En plural mejor que en singular: la falta de adaptación a las necesidades formativas del español medio y la escasa relación con sus preferencias personales, esa que tanto 'tira' de él cuando de estudiar se trata. Por eso, porque la primera de las causas conduce al abandono y la segunda, al fracaso académico, las principales proveedoras de formación en idiomas de nuestro país han reorientado sus programas para el curso que viene en busca de una enseñanza más eficiente, que se adapte al día a día del alumno y, lo más importante, que le 'enganche'.

Este es el caso, entre otros, de Vaughan Systems, que prepara el lanzamiento del 'Programa avanzado en Humanidades y Ciencias Sociales' dirigido a personas que quieran mantener y perfeccionar el idioma a través de una

conversación especializada en diversos temas como el arte, la historia o la psicología. «No es un método convencional —comenta Matilda Ciro, directora del proyecto—, sino una inmersión que desarrolla diferentes habilidades a la vez que da rienda suelta a los gustos e inquietudes personales del alumno». Un total de 1.450 horas entre asistencia a clase, trabajo personal y estancia en el Vaughan Town para las que se ha seleccionado a un equipo de más de 30 profesores nativos especializados en las hasta cincuenta asignaturas del curso. «Tenemos, por ejemplo, quince profesores de historia y, cada uno es experto en un área, historia de Grecia, del Renacimiento...», añade Ciro.

«El aprendizaje de idiomas necesita de una fuerte carga de motivación y de un profesor dinamizador, experto en el tema, que evite cualquier posible abandono», comenta Manu Arteché, director de CEAC y Home English, quien da fe de que el desánimo es el peor, pero más habitual, compañero de clase de los alumnos. Para combatirlo, Home English ha diseñado un nuevo sistema de enseñanza que combina todas las didácticas hasta ahora aplicadas al ámbito de los idiomas (e-campus, videotutorías, videoconferencias, 'workshops', 'blogs'...) eliminando aquellos apartados que, precisamente, conducen al abandono. Su nombre, 'Aula 360' e incluye, fiel a su premisa motivadora, diferentes actividades lúdicas que van desde encuentros en 'pubs' irlandeses hasta la asistencia a pases de películas en versión original. «También, y gracias a nuestro sistema multimedia, podemos generar debates sobre temas que nos piden los alumnos», concluye Arteché aludiendo a la cada vez mayor demanda de elaboración de CV o la preparación de entrevistas en inglés.

M. Ciro (Vaughan):
«Buscamos una inmersión en habilidades y temas»

M. Arteché (Home English):
«Tenemos profesores expertos en motivación»

LAS EMPRESAS DE 'HEADHUNTING' DESMITIFICAN SU TRABAJO

Los secretos de los que buscan a los mejores

Cazatalentos

Un exhaustivo proceso de investigación ayuda a las firmas de 'executive search' a identificar a los profesionales más adecuados para trabajar en las vacantes de la primera línea directiva

La crisis ha engrosado el número de candidaturas espontáneas por parte de ejecutivos en paro

Cristina Martín Frutos

«Buenos días, ¿hablo con el señor Olave?... Sí, me pongo en contacto con usted porque hemos pensado que podría estar interesado en un puesto muy favorable para su carrera...». Lo que para muchos podría ser un sueño —una llamada telefónica, espontánea, con la noticia de un posible nuevo trabajo— se convirtió en realidad para Carlos Olave hace aproximadamente un año cuando aún era jefe corporativo de Relaciones Laborales y Compensación y Beneficios en Arbora & Ausonia. Una empresa de búsqueda de directivos, también conocidas como 'cazatalentos', le llamó para ofrecerle la dirección de recursos humanos de «una importante empresa del sector del gran consumo». Varias entrevistas después, con el propio consultor y con la compañía interesada, firmó su contrato

como director de esta área en LG. «Me planteé si el paso que iba a dar, más allá de la inmediatez, encajaría en mi carrera profesional», recuerda Olave, que, por su cargo, se ha pasado al otro lado: de candidato a cliente. «En LG recurrimos a estas firmas de búsqueda para cubrir puestos directivos, de primera línea —explica—. Su conocimiento del mercado, de la competencia, del sector, les permite encontrar a los mejores, y, dentro de ellos, a los que realmente encajan con nuestra empresa».

En las palabras del director de Recursos Humanos de LG se encuentra el secreto de esta profesión que, en muchas ocasiones, se ha visto rodeada de un halo de misterio y que, sin embargo, sus integrantes definen con sencillez: «Pese a que se utilizan nombres tan sonoros como cazatalentos o 'headhunters' no somos otra

cosa que consultores de búsqueda que ofrecen un valor añadido a un proceso de reclutamiento». Así lo expone Luis Truchado, socio director de Eurogalenus, que lamenta que hasta hace relativamente poco en el sector no existía ni siquiera sentimiento de pertenencia a una profesión. Truchado habla también como portavoz de la Association of Executive Search Consultants (AESC) en España, un organismo que garantiza el rigor profesional de su firma así como de otras 16 consultoras españolas de 'executive search', como prefieren identificarse estos profesionales.

Trasvase de talento

Odgers Berndtson, como Eurogalenus, es uno de los miembros pioneros de AESC. Su presidente en España, José Medina, lleva 22 años ejerciendo con pasión esta labor que para él consiste «en facilitar el trasvase del talento humano hacia donde mejor se puede aprovechar y desarrollar». El proceso para alcanzar esa meta, que lleva entre tres o cuatro meses, comienza el día en que una empresa necesita cubrir un puesto, normalmente directivo, y contrata para ello los servicios de una de estas firmas. Tras definir cuidadosamente las necesidades de



IMAGE LIBRARY

Han crecido las reservas ante la llamada de un 'headhunter'

El papel del cazatalentos evoluciona de detective a evaluador y luego a negociador

Se estima que sólo cinco de cada cien búsquedas realizadas por un consultor fracasan

NUEVOS PLANES DE FORMACIÓN PARA 2010

El 'e-learning' se asienta en BBVA

Competitividad

El 50,8% de los más de cuatro millones de horas formativas previstas por BBVA para este año se realizará a través su plataforma 'E-campus'

Laura de Cubas

Orientación al cliente y máximo aprovechamiento de las nuevas tecnologías. Si tuviésemos que elegir dos de los muchos aspectos por los que destaca el 'Plan de Formación

2010' de BBVA, éstos serían su enfoque comercial y la integración de la plataforma 'E-campus' en sus acciones didácticas. No en vano, la entidad, que ha sido incluida dos veces entre las cinco mejores empresas europeas en el desarrollo de líde-

res por la consultora Hewitt Associates, dedicará este año el 52,9% de su esfuerzo formativo a potenciar la relación del empleado con el cliente.

Y lo hará a través de múltiples programas de gestión, de productos y comerciales que «apuestan por las personas, claves en el desarrollo de la competitividad» como afirma Luis Sánchez Navarrete, director de Desarrollo y Políticas Corporativas de BBVA, y cuya mejor baza es la capacidad de dar respuesta de calidad a las necesidades de aprendizaje de cada área y trabajador de la empresa: «Contamos con un esquema de gestión por competencias que incluye más de 8.000 perfiles a partir de los cuáles evaluamos al empleado para encontrar sus carencias y desarrollar itinerarios forma-

tivos únicos para él», explica para este periódico.

Formación individualizada

Así, con los itinerarios formativos por función y tomando como base los Planes Individuales de Desarrollo (PID), la compañía impulsará este año la adquisición de conocimientos de sus más de 100.000 profesionales en todo el mundo a través de un catálogo global de programas que, además de cursos de conocimiento comercial, albergará módulos en finanzas y riesgos (13,7%), 'management' y habilidades (12%), idiomas (11,1%) y tecnología y otros conocimientos (10,3%). «Este año más del 78% de los empleados realizará al menos un curso y, cada uno, recibirá una media de 40 horas forma-

tivas», puntualiza el director de Desarrollo y Políticas Corporativas de BBVA.

El desarrollo de habilidades también ocupará un lugar destacado dentro de este nuevo plan en el que la empresa tiene previsto emplear cerca de cuarenta millones de euros. Quince competencias y 300.000 horas ocuparán este apartado, uno de los más importantes para Sánchez Navarrete quien defiende la postura de que «la formación en liderazgo debe ser accesible desde todos los niveles».

Pero si hay algo que caracteriza este nuevo plan formativo de BBVA es el impulso definitivo de su 'E-campus', que ha pasado de ser el soporte de apenas un 6% de sus horas didácticas en 2004 (5.000 usuarios y 10 cursos) a albergar más del

Cómo entenderlos

Wellcomm ofrece los siguientes consejos:

1. No trabaja para usted:

Su misión es encontrar profesionales para las vacantes de sus clientes.

2. Evita atormentarlos

Se especializan en ciertas áreas.

3. No todos son iguales: Están perfectamente vinculados al mundo empresarial.

4. Bien informados:

Deben tener talento, es decir, los demás deben saber en qué es usted el mejor.

5. Cómo me hago notar:

Fortalece tu discurso con ejemplos de proyectos y manifiesta tu pasión.

6. Acción y compromiso:

No intente conseguir el puesto a toda costa.

7. Confíe pero...: Fíese de la oferta económica, pero pídale por escrito.

8. No le culpe: Si no ha sido seleccionado piense que la última palabra es del cliente.

9. Aprenda y siga buscando:

Usted es su mejor aliado para encontrar un nuevo empleo.

FUENTE: WELLCOMMUNITY

esa compañía y los requisitos del candidato —conviene tener en cuenta que en la mayoría de los casos se busca a profesionales con más de 8 años de experiencia, con titulación superior, algún máster o programa similar y dotes de liderazgo— comienza la fase de investigación. Junto con la base de datos y las referencias de profesionales del sector, los equipos de 'research' se ponen manos a la obra. «A golpe de teléfono identifican a posibles candidatos que ocupan puestos homólogos», relata Medina. Según sus cálculos, en esta

primera etapa se encuentran unos 40 profesionales, de los que sólo 12 o 13 pasarán a la entrevista personal con el consultor. Más de la mitad procede de ese grupo que no esperaba recibir una llamada de un cazatalentos, «a lo que suelen reaccionar con halago», apunta Truchado.

«De detectives pasamos a ser evaluadores de competencias». José Medina explica así el momento de la entrevista con el candidato. Lo ideal en estos encuentros es que se deje al directivo que cuente su historia personal y profesional y el consultor saque la información que le sea útil. Esta etapa es, para Luis Truchado crítica: «Aunque no lo somos, ejercemos también como un 'coach'; si vemos que el cambio no le conviene a esa persona debemos advertírselo». Finalmente, el consultor se queda, de media, con tres, los únicos que conocerán a la empresa que precisa de sus servicios. De esa terna saldrá, en la mayoría de los casos, el elegido.

El rol del consultor de 'executive search' evoluciona de nuevo. A negociador, según Medina. A seductor, en opinión de Truchado. Al margen del calificativo, su papel consiste ahora en alinear las expectativas —económicas, de responsabilidad, funciones...— de clientes y candidatos. Antes de firmar el contrato, el consultor corrobora la información a través de la toma de referencias entre antiguos jefes, colaboradores y subordinados. «Pero nuestro trabajo no ha terminado ahí», advierte el presidente de Odgers Berndtson. Han encontrado al mejor, aunque

puede fallar. «Es como en los cuentos, cuando se casan y fueron felices hasta la muerte. A veces es así, pero otras se divorcian y cada uno sigue su camino». Por eso, además de seguimiento, ofrecen entre seis meses y un año de garantía de reposición del profesional. Medina aclara que cuando esto sucede se debe a un desajuste cultural. En cualquier caso, estima que sólo sucede en cinco de cada cien búsquedas.

Los efectos de la crisis

El sector del 'headhunting', como el resto del mercado, no se ha librado de la crisis. En el último año no sólo han disminuido las empresas que buscan candidatos para puestos de dirección sino que los propios candidatos se muestran más reticentes. «Es algo lógico que ya sucedió después del batacazo de las 'punto.com', la gente se lo piensa dos veces», confirma el socio director de Eurogalenus, aunque matiza: «Sin embargo, si el consultor hace su trabajo medio bien, y siempre que la oferta sea beneficiosa para todas las partes, consigue vencer al aspirante».

Frente a las reservas y suspicacias de los que están trabajando, la situación económica ha alentado el número de candidaturas espontáneas. Truchado aclara que proceden de directivos desempleados: «Históricamente, las firmas de búsqueda directa no presentaban candidatos en paro, pero nos encontramos con que han salido muchos profesionales válidos de la empresa. Se ha perdido la idea de que eso deje tacha o mácula en su currículum y se cuenta con ellos».

Nombramientos



Montserrat Maresch

DIRECTORA MUNDIAL DE MARKETING DE IKEA

La hasta ahora directora general adjunta de Ikea Ibérica liderará el desarrollo de los procesos de marketing y comunicación en Suecia. La canadiense Danielle Seguin la sustituirá en el cargo.



Manuel Pizarro

PRESIDENTE DEL CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Su nombramiento se ha producido a instancias del Gobierno de la Comunidad de Madrid. Pizarro, que fue diputado del PP hasta el pasado mes de enero, es en la actualidad presidente de la Fundación Ibercaja.



Raquel Serradilla

VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN INTÉRITIS

Serradilla compaginará su cargo en la Comisión de Proveedores de Tecnologías Contact Center con su labor como presidenta y CEO de Altitude Software España, compañía a la que se unió en el año 2000.



Xavier Vivas

PRESIDENTE DE FEDERÓPTICOS

Desde su nuevo puesto, Vivas desarrollará, junto a su equipo, el plan estratégico de la compañía y continuará con el plan de expansión, ambos respaldados por los más de 240 socios de la cooperativa. Además, presidirá el Instituto Federópticos.



Santiago Durán

DIRECTOR DEL SEGMENTO DE GRANDES PATRIMONIOS DE BARCLAYS WEALTH

Durán ha desarrollado su trayectoria en banca privada entre Londres y Madrid. Entre otros cargos, ha ocupado la dirección de Banco Urquijo en Reino Unido y ha sido primer vicepresidente de Inversiones en Merrill Lynch.



Jordi Calvet

PRESIDENTE DEL GRUPO MEC EN ESPAÑA

El nuevo presidente forma parte del grupo MEC desde 2004 a través de Focus Media, compañía participada por ésta. Anteriormente, fue director ejecutivo de Carat durante seis años.



Ricardo Ruiz

DIRECTOR DE PARTNERS Y ALIANZAS PARA ESPAÑA Y PORTUGAL DE RSA

Hasta su incorporación a RSA, Ricardo Ruiz ha ocupado el cargo de director de ventas y canal de Entersys Network. Anteriormente, fue director de canal para España y Portugal en Novell y en McAfee, así como director de ventas de GTI.

50,8% de las correspondientes a este nuevo curso de 2010 (con más 100.000 usuarios y 1.000 cursos). Fórmulas globales, pero cercanas y adaptadas a las necesidades específicas de los empleados —«porque un plan de formación sólo es útil y posible si es sencillo y ágil», y que alcanzan su más alto grado de accesibilidad y flexibilidad en los programas orientados a la Responsabilidad Social Corporativa y a idiomas, 500.000 horas lectivas 'online'.

LA FORMACIÓN DE BBVA EN CIFRAS

Programas

Su objetivo es impulsar sus escuelas comerciales actualizando la oferta de programas en conocimientos financieros, habilidades directivas y dominio de idiomas. Cabe destacar la apuesta por el área de Responsabilidad Social Corporativa

Negocio cliente: 52,9%
Finanzas y riesgos: 13,7%
Idiomas: 12%
Tecnología y otros conocimientos: 10,3%

Horas de formación

Las soluciones formativas de BBVA se adaptan tanto a las necesidades de cada función (itinerarios) como a las de cada empleado (planes individuales de desarrollo).

Horas totales: 4.037.379
Media global por empleado: 40,5
Argentina: 35

Chile: 36

Colombia 34

España y Portugal: 36

Estados Unidos: 31

México: 51

Panamá: 34

Perú: 45

Puerto Rico: 45

Uruguay: 46

Venezuela: 34

E-Learning

La plataforma 'E-Campus' da un salto cualitativo en 2010. Unifica toda la formación en un solo portal adaptado a cada país, área e individuo con capacidad multidioma y gestión multicultural.

Alumnos: Más de 100.000
Cursos: 1.000
Horas: 2.050.988
Proporción en horas formativas: 50,8% e-learning / 49,2% presencial

«Más del 78% de nuestros empleados realizará al menos un programa de formación»