

CONFERENCIA-COLOQUIO SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO DE LOS TELECOS

La estrategia activa, clave para una búsqueda eficaz



YOLANDA CASTRO

¿Qué es un *head hunter*? ¿Y una ETT? ¿Qué pretenden estas nuevas instancias en el entorno laboral? ¿Qué planes y cómo organizan sus recursos humanos las grandes del sector?... Estas y otras preguntas llevaron al Gabinete de Orientación Laboral del COIT/AEIT a la celebración de una charla coloquio el pasado seis de noviembre, en la que los propios actores de la trama laboral expusieron su "role" y se "defendieron" de las numerosas preguntas realizadas por una nutrida representación del colectivo colegial.

La charla coloquio organizada por el Gabinete de Orientación Laboral del COIT/AEIT (Comisión de Empleo), contó con la participación de Gonzalo Esteban (Consultor de Recursos Humanos de Lucent Technologies), Antonio Núñez (Consejero Delegado de AZ Consultores), Gregorio Martín Aranda (Director Comercial de Skillbase), Antolín Velasco (Director de Servicios de Formación de Telefónica) e inicialmente, un representante de Retevisión que, lamentablemente, no pudo

acudir por motivos bien conocidos por todos, dada la gran actividad laboral que en estos momentos está desplegando su empresa. Moderando y, para satisfacción de todos, intervinien-

Es misión del propio profesional lograr cierto equilibrio entre lo que conoce y lo que se exige que conozca desde el mercado laboral.

do también como parte activa del escenario laboral, contamos con Jorge Pérez, nuestro decano.

LOS PONENTES

Inició el orden de intervenciones Gonzalo Esteban, quien realizó una breve pero interesante descripción de

los planes que viene desarrollando Lucent dentro del entorno de la producción. En este sentido, Esteban mencionó el cambio de los perfiles demandados, que en el momento actual se centra en un ingeniero que sepa solucionar los problemas en el momento que se le produzcan, más que en un especialista de área reducida.

Antonio Núñez, por su parte, fue el encargado de desvelar el significado de la expresión inglesa "head hunter". Comentó las peculiaridades de este tipo de buscadores de personal, tan distinto del resto de las agencias de consultoría/selección. Una de las principales es su forma de trabajo, ya que dependen de la demanda concreta de su cliente y entran en acción por canales no habituales para el gran público. Así, son ellos los que acceden a los candidatos y no, como tradicionalmente se suele hacer, contestan a la demanda, envían el historial profesional o acuden a una entrevista de selección.

Por lo inusual de su gestión, Nuñez "aleccionó" a la audiencia sobre el



comportamiento más común ante una llamada de un caza talentos; sobre todo, no sorprenderse y colgar, sino escuchar y reflexionar sobre la propuesta. Una llamada de este tipo no compromete a nada, pues nos movemos en un entorno de gran confidencialidad.

Para clarificar el concepto de "trabajo temporal vía ETT", compareció Gregorio Martín Aranda, ingeniero de telecomunicación para más señas, Director Comercial de Skillbase, una de las empresas que, bajo la categoría de ETT, actúa en el sector de la subcontratación de servicios. Su intervención se centró en el cambio de mentalidad que preside el momento actual, no sólo desde el lado empresarial (con la apertura de nuevos mercados, nuevas necesidades, nuevos ritmos de actuación, etc) sino también en el humano, es decir, entre los que persiguen un trabajo o una mejora del que ya tienen. Efecti-

vamente, ahora las empresas han ampliado tanto su campo de acción que la imagen localista ha sido superada por la global y se puede trabajar no sólo dentro de España, sino en cualquier otro lugar. Así, en estos

La imagen localista ha sido superada por otra más global.

momentos sus clientes se ubican en un alto porcentaje en América Latina, como gran mercado.

Antolín Velasco cerró la ronda de intervenciones. Hizo un repaso de su



YOLANDA CASTRO

vida profesional a modo de ejemplo de lo que es la carrera profesional de un teleco: se inicia en la técnica y poco a poco va pasando por caminos que, inicialmente, no se pensaban tomar pero a los que va llevando la necesidad empresarial o la propia necesidad de progreso.

EL DEBATE

Posteriormente se inició el turno de preguntas y opinión, que se caracterizó por una gran participación y, podríamos decir, un pequeño gran choque contra la mesa, sobre las posibilidades reales de los profesionales "técnicos" en labores de gestión, así como en situaciones de selección.

Por otro lado, se reflexionó sobre el papel que la empresa juega en el desarrollo de la carrera profesional. La empresa especializa en las áreas que a ella le interesa, pero que pueden no coincidir con lo que el mercado exterior demanda. Ante esto, es misión del propio empleado lograr un cierto equilibrio entre lo que conoce y lo que se exige que conozca desde el mercado laboral.

La conclusión que se podría extraer es muy clara: se ha producido un gran cambio en la forma de acceder, mantener y mejorar en el entorno laboral, y ese cambio exige una nueva estrategia: adelantarse a los acontecimientos y ser activo en la búsqueda, sin esperar a un cambio brusco o un "aparcamiento" de profesionales sin duda muy bien preparados pero obsoletos. ■

***YOLANDA CASTRO**

Yolanda Castro es responsable del GAOLA (Gabinete de Orientación Laboral).