

guía de  
nuevas

posiciones

por Michael Page International

2011

Michael Page  
INTERNATIONAL

# ¿A qué nos referimos con una Nueva Posición?

¿Qué tienen en común un Actuario especializado en Solvencia II y un Community Manager? Son nuevas posiciones o mejor dicho, son respuestas modernas y actuales a preguntas que todas las compañías se hacen desde siempre.

¿Cómo calcular, estimar o evaluar un riesgo? ¿Cómo optimizar las relaciones de la compañía con sus clientes o consumidores? Las necesidades evolucionan, el medioambiente, la sociedad y el mundo cambian, las empresas se adaptan. Desarrollan nuevas funciones, requieren nuevos talentos, buscan nuevas competencias. Nuevas preocupaciones acompañan estos cambios. La responsabilidad social y medioambiental de la empresa crea hoy nuevas oportunidades operacionales con responsabilidades muy concretas.

Es el caso del Jefe de Proyecto o incluso de los Ingenieros de eficiencia energética. Con esas nuevas profesiones, la empresa puede garantizar sus nuevas responsabilidades y mejorar sus planes para el futuro.

Incluso en los sectores más tradicionales como la Banca, las Finanzas o los Seguros, aparecen nuevas posiciones abarcando cada vez más responsabilidades. Los Actuarios especializados en Solvencia II se encargan de mejorar el control y la medición de los riesgos a los que están expuestas las aseguradoras. Por su parte, el Financial Planning and Analyst, puesto habitual en el sector Gran Consumo, es el responsable de obtener información de cuánto y dónde gana o pierde la compañía.

Las nuevas profesiones también parecen una respuesta a la evolución de las estructuras de las empresas. El Responsable de Marketing Online se encarga de la comunicación y de la gestión de la información en los medios digitales. Es también el caso del Responsable de Proyectos I+D+i, que se ocupa de analizar, interpretar, enfocar y dirigir los proyectos I+D+i que llevan a cabo las empresas, todos ellos tras realizar un exhaustivo análisis coste-beneficio.

Los ejemplos no faltan y nuestra guía tiene como objetivo acercar a las empresas y a los profesionales a esas nuevas posiciones y la evolución de sus funciones más tradicionales.



José Ramón COLOMINA  
 Director General  
 Grupo Michael Page España  
 & Portugal

«Esta guía tiene como objetivo responder de manera pragmática a los interrogantes de las empresas y profesionales. Es gracias a la estrecha relación mantenida día tras día por los Consultores de Michael Page con las empresas y sus colaboradores lo que nos permite hoy proponeros esta guía de nuevas posiciones 2011»

Esta guía de nuevas posiciones 2011 publicada por Michael Page International, especialista en asesoramiento y selección especializada de mandos ejecutivos, intenta responder de forma pragmática a los interrogantes de las empresas y profesionales con los que nuestros consultores se reúnen diariamente.

Es importante precisar que esta guía no es exhaustiva ni pretende serlo. No cubrimos todos los sectores ni todas las funciones. Hemos definido una treintena de nuevas posiciones en algunos sectores de actividad (banca, seguros, retail etc.) y en cierto tipo de funciones (científicas, tecnológicas y comerciales etc.).

Si esta lista no es exhaustiva, estas nuevas posiciones nos parecen emblemáticas: por un lado asistimos a la aparición de funciones totalmente nuevas y por otro lado, las empresas hacen evolucionar funciones más tradicionales.

### Nuevas Posiciones

Las empresas tienen que enfrentarse a nuevas problemáticas. El medioambiente, las expectativas de los consumidores, las nuevas tecnologías, las exigencias reglamentarias empujan las empresas cada vez más socialmente responsables a interrogarse sobre sus impactos ecológicos, medioambientales o sociales.

Es por ello que asistimos al nacimiento de nuevos puestos como Responsable de Eficiencia Energética o Community Manager, por ejemplo.

Esas nuevas posiciones abren nuevas posibilidades, crean nuevas maneras de pensar y de organizar la empresa lo que supone las ideas e inventos de mañana.

### La modernización de las funciones tradicionales

La segunda tendencia que hemos detectado es la transformación, véase la modernización de ciertas funciones. La búsqueda de la eficacia operacional y la voluntad de agilidad y de flexibilidad incitan las empresas a acercarse al terreno y al business a numerosas funciones.

El control de gestión se convierte en un partner diario de las operaciones, los Actuarios participan más que nunca en el desarrollo comercial, los Responsables de la financiación y de la tesorería deben poner su talento al servicio del desarrollo.

Más allá del análisis de esas dos tendencias, esta guía tiene como objetivo responder a las expectativas e interrogantes de las empresas así como de los empleados.

Es la razón por la que hemos querido editar esta guía práctica presentando en detalle esas posiciones, sus definiciones y campos de responsabilidades, las competencias y cualidades requeridas y formaciones o experiencias necesarias.

Reclutadores y candidatos leerán, espero con interés, nuestros análisis y los comentarios de nuestros consultores.

Agradezco enormemente la participación de los numerosos colaboradores del Grupo Michael Page en la edición de esta guía, esperando le saquen el mejor rédito en la composición de sus plantillas.

**Banca | p. 5**

Restructuring Manager

**Comercial | p. 6**

Responsable de Desarrollo de Negocio Internacional

**Compras & Logística | p. 7**

Director de Compras Directas

**Finanzas | p. 8**

Responsable de SOX y Compliance

Financial Planning and Analyst

**Healthcare | p. 10**

Medical Manager

Medical Scientific Liaison (MSL)

**Ingenieros | p. 12**

Responsable de Proyectos Internacionales de Ingeniería

Ingeniero / Responsable de Eficiencia Energética

**Inmobiliaria & Construcción | p. 14**

Jefe de Grupo / Jefe de Obras Internacionales

**Marketing | p. 15**

Marketing Online Manager

Community Manager

**Recursos Humanos | p. 17**

HR Business Partner

Coordinador RRHH - RRL

**Retail | p. 19**

Loyalty Program Manager

**Sector Público | p. 20**

Responsable de Proyectos de I+D+i.

**Seguros | p. 21**

Actuario especializado en Solvencia II

**Tax & Legal | p. 22**

International Inhouse Lawyers

**Tecnología | p. 23**

Responsable De Contratos y Servicios: Service Delivery Manager

## RESTRUCTURING MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

El responsable de contratos y servicios (Service Delivery Manager) actúa como una interfaz estratégica entre las áreas de negocio y los departamentos de sistemas de información, entendiendo y articulando las prioridades y las necesidades de cada área para integrarlas en una estrategia común corporativa.

Participa de manera activa en la creación y comunicación de la estrategia corporativa IT que permita entender a todos los interlocutores de negocio de la compañía lo que necesitan hacer para contribuir en ello. Se incorpora por tanto en las reuniones de cada departamento que puedan tener impacto decisivo en el devenir de la compañía, proporcionando en cada caso consejos técnicos que pudieran ser tenidos en cuenta.

Es el responsable de llevar un control riguroso de la planificación de proyectos analizando sus ratios en el corto, medio y largo plazo, anticipándose ante posibles riesgos operativos. Investiga y globaliza las mejores prácticas de cada departamento, compartiendo las conclusiones de manera global y unificada, haciendo también una revisión periódica del rendimiento general de los sistemas para identificar oportunidades de mejora.

Es en definitiva un agente del cambio y la gestión de las áreas implicadas haciendo que los sistemas de información contribuyan de manera definitiva al éxito de la compañía.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Para este puesto se demandan profesionales con una elevada capacidad de análisis, tanto desde el punto de vista macro para poder tomar decisiones sobre el portfolio en determinados sectores con mayor riesgo, como desde el punto de vista micro, donde se exigen fuertes conocimientos contables. La capacidad de trabajar en equipo y el alto nivel de interlocución son esenciales para poder llevar con éxito las funciones del puesto, ya que se trata de un equipo con alta relación interdepartamental y con el cliente final.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación requerida para el puesto es eminentemente analítica. Se demandan candidatos Licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Economía o Ingenierías con un postgrado financiero y experiencia dilatada en áreas de riesgos de crédito en entidades financieras o áreas de FRM en Big Four.

Se valoran candidatos con experiencia profesional en las áreas comentadas de entre 5 y 10 años.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

➔ 70/110<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

Tras la crisis financiera iniciada en 2007, seguida por la crisis inmobiliaria, estos perfiles se han demandado cada vez más en las entidades financieras nacionales e internacionales con el fin de mantener las carteras crediticias en la mejor calidad posible. Preveemos que en los próximos 2/3 años estos equipos seguirán teniendo importancia dentro de las organizaciones.



Luis Miguel FUENTES  
Executive Manager  
Michael Page Banca

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En el sector financiero español nos encontramos ante un contexto de incertidumbre por las constantes noticias de integración de las cajas de ahorros y la falta de confianza. A pesar de esta situación, muchas de las entidades que operan en nuestro mercado siguen necesitando de profesionales en varias de sus divisiones, pero deberíamos recalcar aquellas posiciones destinadas al control de la operativa diaria como auditoría interna, posiciones dedicadas a cumplir con la normativa establecida por el Banco de España y mitigar riesgos, como los especialistas en Basilea II y las posiciones encargadas de mantener la cartera de crédito en la mejor situación como los reestructuradores de deuda. Tan pronto la confianza vuelva a nuestro mercado, volveremos a experimentar una demanda creciente en perfiles de front office dentro de las distintas áreas de negocio»

## RESPONSABLE DE DESARROLLO DE NEGOCIO

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Será el responsable del Desarrollo el Negocio Internacional de la empresa, el mayor embajador y la cara visible de la misma en el extranjero. Las principales responsabilidades son:

- Búsqueda de oportunidades de inversión, contratación y desarrollo de alianzas en el extranjero como Europa, Apac, Norte de África y el continente Americano.
- Estar en contacto privilegiado con las autoridades locales.
- Asegurar las cuentas de los clientes actuales y desarrollar nuevas cuentas.
- Asegurar la formación de los colaboradores si es necesario.
- Redactar informes de su gestión.
- Realizar un seguimiento de las recomendaciones.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

El perfil necesita de una persona con un alto nivel de interlocución, carisma, y con un perfil muy comercial. Es muy valorable también el que haya vivido en el extranjero o incluso que el candidato sea de otras nacionalidades, ya que puede ser una persona muy bien relacionada en su país de origen. Por supuesto, dominar el idioma y facilitar de éste modo las futuras negociaciones.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación del candidato irá en función del sector para el cual el cliente lo requiera. Actualmente nos han solicitado mucho éste perfil para empresas del sector industrial / energético, por lo tanto un perfil muy demandado ha sido: Formación Técnica, Experiencia Comercial, experiencia mínima de 5 - 8 años en Desarrollo de Negocio Internacional con participación en proyectos de infraestructura/energías renovables.

### > REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

➔ 55/80<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución de un Responsable de Desarrollo de Negocio Internacional, puede ser variada en función de la dimensión de la empresa y el desarrollo/evolución del departamento. El paso más evidente, si el desarrollo de la empresa evoluciona favorablemente, puede ser a Director de Desarrollo de Negocio Internacional, lo que implica un cambio de status dentro de la compañía pero no tanto un cambio en responsabilidades.

Hay ocasiones en que existe la figura de Director del Área Internacional y es probable que la persona que se ha encargado en un inicio del Desarrollo de Negocio Internacional, se haga responsable de ella.

Por último, no dejar de comentar que en ciertas ocasiones es a Director Comercial de la compañía a la posición a la que evoluciona dicho puesto. En este caso, pasan sus responsabilidades a ser, no sólo de Desarrollo de nuevo Negocio, sino de mantenimiento de las cuentas existentes y definición y ejecución de la estrategia comercial de la compañía.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

La posición de Responsable de Negocio Internacional necesita una persona dinámica, con un dominio absoluto del idioma inglés y valorables otros idiomas como el francés. Se necesita que sea una persona con movilidad internacional ya que el puesto suele requerir estar viajando durante varias semanas al mes.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

En España han aumentado mucho las exportaciones y los negocios a nivel Internacional en los últimos años, es por ello por lo que la figura de Desarrollador de Negocio Internacional es una de las más solicitadas aunque al mismo tiempo, una de las más complicadas y exigentes.



Javier PUERTO  
Manager  
Michael Page Comercial

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«La función de Responsable de Desarrollo de Negocio Internacional es y será, sin lugar a dudas, una figura crítica para las compañías españolas dados los tiempos que corren. Sobre ella recaerá un porcentaje muy alto de responsabilidad de la "supervivencia" de muchas empresas»

## DIRECTOR DE COMPRAS DIRECTAS

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Las principales responsabilidades son:

- Controlar los trámites de compras internas de las diferentes empresas del grupo.
- Definir las políticas de Compras y Aprovisionamiento.
- Determinar los objetivos que conciernen especialmente al coste global de una compra, incluyendo los aspectos de precio, calidad, cantidad, plazos de entrega y pago a su departamento, y los medios para obtenerlos.
- Estudiar y orientar las necesidades de la empresa, desde el punto de vista cuantitativo (series económicas) y cualitativo (cambio de materias, productos alternativos, reducciones de costes, etc).
- Estudiar y hacer evolucionar las estructuras de los mercados de aprovisionamiento y sus dimensiones.
- Revisar periódicamente las opciones relativas a los Aprovisionamientos más determinantes para la compañía y garantizar el stock necesario de materias primas para la consecución de los niveles estimados de producción.
- Informar a su Dirección de la evolución previsible de las condiciones de Compra acordados.
- Asegurar la venta de excedentes, observando las normas y reglamentaciones inherentes al Medio Ambiente.
- Alimentación del sistema informático con operaciones de compras.
- Generar ideas de mejora continua para la reducción de costes. Búsqueda de oportunidades de inversión, contratación y desarrollo de alianzas en el extranjero.
- Estar en contacto privilegiado con las autoridades locales.
- Asegurar la formación de los colaboradores si es necesario.
- Realizar un seguimiento de las recomendaciones.
- Negociación de acuerdos marco y búsqueda de nuevos proveedores tanto a nivel local como internacional.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Las competencias requeridas para este puesto son las de tener un alto nivel de interlocución, gran capacidad de negociación, ser una persona muy autónoma en la toma de decisiones y estar acostumbrada a la gestión del cambio en proyectos de creación del departamento de compras además de estar orientada tanto al proveedor externo y como al cliente interno. Experiencia en gestión de equipos y un nivel muy alto de inglés.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación del candidato en las compras directas será principalmente la de Ingeniería Industrial si bien es cierto que dependerá del sector al que nos refiramos ya que también se podrá valorar formación en Química si el sector es Farmacéutico o afin.

Dependiendo de la tipología del proyecto la persona deberá tener experiencia previa en la creación de un departamento de compras o simplemente en la gestión de un departamento de características similares. Este tipo de perfiles necesitan de una persona que pueda aportar entre 7-10 años de experiencia mínima en puesto similar.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

➔ **60/80<sup>k€</sup> + Variable**

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución natural de un Director de Compras Directas es la de asumir además la dirección de compras indirectas, convirtiéndose así en el Director de Compras Corporativas de una compañía, incluyendo de esta manera a un mayor número de interlocutores internos a los cuales deberá dar soporte, tales como el Director de Marketing, RRHH o Tecnología.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Para este tipo de posiciones se demandan perfiles con gran capacidad de gestión y análisis. En ocasiones además de buscar un perfil ejecutor se busca una persona estratega o con capacidad para realizar una reingeniería en los procesos de compra dependiendo de la situación actual del departamento.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

Aunque la ubicación del puesto siempre será nacional, cada vez más se demanda que el candidato aporte experiencia en gestión de procesos de compras internacionales, en apertura de nuevos mercados de venta de materia prima, en gestión de subastas y mercados de utilities a nivel mundial.



Rocío ARIAS  
Consultora Senior  
Michael Page Compras & Logística

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En momentos como los que estamos viviendo las inversiones deben ser tremendamente eficaces y una de las fórmulas más empleadas es la de buscar nuevos mercados de proveedores de donde importar la principal fuente de negocio en el sector industrial: la materia prima. Las empresas, cada vez más, apuestan por un departamento de compras más profesionalizado, integrando personas con una mayor cualificación y know-how que implementen procesos/estándares de calidad que faciliten el análisis y control de las inversiones. Además de esto que puedan aportar experiencia en la apertura de nuevos mercados de proveedores (principalmente en países asiáticos)»

## RESPONSABLE DE SOX Y COMPLIANCE

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Será el responsable del cumplimiento de los procesos internos de las compañías bajo la Ley Sarbanes-Oxley.

Las principales responsabilidades son:

Revisión, evaluación y mantenimiento de la efectividad de los controles, de cada una de las unidades de negocio, a efectos de reporting.

Preparación e implementación de los planes de acción correctores de las posibles deficiencias existentes en los sistemas de control.

Realización de test independientes de control (mensuales y trimestrales) y documentación de las actividades para verificación de que los procesos se realizan como se han diseñado. Realización de los test de auditoría externa.

Proporcionar cobertura y soporte al cuestionario corporativo, y verificación de que dichas políticas de Grupo son aplicadas en concordancia con las cuentas locales y los principios regidos en la Ley SOX.

Desarrollo de la base de datos necesaria para mejorar la eficiencia de los controles internos.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

El perfil necesita de una persona con facilidad para optimizar actividades y procesos de trabajo. Solidez a la hora de definir requerimientos para la implementación en los sistemas de las oportunidades de mejora detectadas y darles el seguimiento adecuado en los plazos establecidos. Finalmente debe sentirse muy cómodo tratando grandes volúmenes de información mucha de ella confidencial.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Suelen ser perfiles con formación en LADE, Económicas o similar. A nivel internacional suele ser requisito imprescindible atesorar una certificación CPA o ACCA.

Asimismo el candidato acreditará una experiencia mínima no inferior a 4-5 años en firma de auditoría Big Four, con fuerte background en control de procesos en empresas multinacionales que se rijan por esta normativa. Adicionalmente perfiles con experiencia de 3-5 años en rol similar en entorno multinacional serán muy valorados.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

➔ 50/60<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El desarrollo natural de este puesto pasa por un puesto de Director de Auditoría Interna, a nivel nacional o a nivel internacional dependiendo de la naturaleza y el alcance de la empresa. La visión global del negocio que implica este puesto, permite a los candidatos optar a Direcciones Financieras con un componente de negocio fuerte y aquellos con mejor performance incluso llegar a posiciones de Adjunto a Dirección General.



Federico DE VICENTE  
Executive Manager  
Michael Page Finanzas

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«Nos encontramos ante una posición cada vez más común en los departamentos financieros. Dependiendo de la magnitud del departamento y del componente estratégico que se le otorgue, puede o bien colgar directamente del CFO de la firma o depender jerárquicamente de la Dirección General o Presidencia. Podemos con ello decir que se trata de una figura cada vez más necesaria para asegurar el valor de una compañía»

## FINANCIAL PLANNING AND ANALYST

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

El Financial Planning and Analyst es una figura que se encuentra en empresas cuya actividad es la de comprar y vender productos (generalmente gran consumo), aunque no todas las empresas tienen esta posición. El análisis esencial en este perfil es obtener información de cuánto gana o pierde la compañía y dónde.

Las principales responsabilidades son:

De forma recurrente el reporting mensual a dirección, a la matriz y a las franquicias (en caso de que las hubiera). Informes comerciales orientados a evaluar la evolución de los diversos parámetros esenciales de la explotación de la cifra de venta. Informes de productividad, cuota de mercado, seguimiento de la competencia y KPIs, Elaboración de cuadros de Mando.

Responsabilidades sobre el desarrollo del departamento (con independencia de los departamentos Financiero y Comercial), estudiar los procedimientos y las herramientas, para proponer medidas encaminadas a la mejora de los mismos, por rentabilidad, operatividad o fiabilidad).

Elaboración y redacción de procedimientos.

Control interno de tiendas (si la empresa es de retail): Análisis de procedimientos (mercancías y administrativos).

Análisis de ventas por tiendas y productos, centrado en objetivos, realizando presupuestos y analizando posibles desviaciones.

Cualquier otro estudio puntual necesario sobre análisis de venta, de gastos, de oportunidad de negocio, de cambio de procesos, así como para la toma de decisión estratégica, de explotación y comercial.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

La finalidad es dar a conocer qué margen se obtiene por la venta de los productos agrupados en líneas y gamas. También se analizan las ventas por centro, la eficiencia de cada comercial e incluso de las acciones de marketing, promociones y demás acciones comerciales. El objetivo es conocer dónde se es rentable y dónde no para tomar decisiones de cara a una mejora continua de la rentabilidad.

El Financial Planning and Analyst también hace un estudio de las empresas de la competencia y lo compara con el análisis que ha realizado de su empresa e interviene en el estudio de lanzamiento de nuevos productos.

Es una posición que hace de puente entre el departamento financiero y comercial, en constante contacto con ambos.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Suelen ser perfiles con formación en LADE, Económicas o similar. Poseer un postgrado será muy valorable ya que esta posición está muy ligada a negocio y se tiene muy en cuenta una visión global del mercado y de la empresa.

El candidato acreditará un mínimo 5 años de experiencia, desarrollando funciones similares a las descritas anteriormente. El candidato seleccionado tendrá un perfil claramente orientado hacia Comercio, teniendo conocimiento del Sector (Gran Consumo, Retail...).

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

45/55 <sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución natural de esta posición es, dependiendo del tamaño de la empresa, Responsable de Control de Gestión (empresa muy grande) o CFO (empresa más pequeña).



Borja LAISECA  
Manager  
Michael Page Finanzas

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«Con el fin de reorganizar los Departamentos Financieros en la actualidad, hay 2 tipos de posiciones financieras que cada vez demandan más las empresas, Cost controller (muy centrado en los gastos de las empresas) y Financial Planning and Analyst (muy centrado en la parte de ingresos).

Esta posición, dependiendo del tamaño del departamento financiero, reportará a un CEO o a un Responsable de Control de Gestión. Se está convirtiendo en clave para todo el tipo de multinacionales, sobre todo de Gran Consumo»

## MEDICAL MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Reportando a la Dirección Médica, y en colaboración con el departamento médico y de marketing, el candidato se responsabilizará de:

La colaboración en el desarrollo del plan de negocio, así como de la realización de los planes de acción comercial, formación y comunicación (medical marketing, contenidos científicos y coordinación de ensayos clínicos).

Supervisión y participación en el desarrollo del material promocional.

Contribución a los objetivos de venta de la compañía a través del apoyo directo a la red de comercial (consultas médicas, bibliografía, sesiones clínicas y reuniones científicas).

Elaboración de informes científicos y farmacoeconómicos dirigidos a autoridades sanitarias.

Participar en encuentros y foros internacionales, en reuniones científicas y congresos.

Responsable de asesorar y formar a los médicos prescriptores así como de establecer y desarrollar relaciones profesionales con los KOL's a nivel nacional e internacional.

Puesta en marcha, supervisión y cierre de ensayos clínicos.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Profesional con un alto nivel de interlocución, carisma y liderazgo. Capacidad de análisis y organización para coordinar los ensayos clínicos en cada fase. Orientación a resultados y capacidad de trabajo en equipo.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación requerida para el Medical Manager es la Licenciatura en Ciencias de la Salud, preferiblemente Medicina. Master en Ensayos Clínicos, con experiencia previa en posiciones de Medical Manager, CRA y/o edición científica. Imprescindible alto dominio de inglés.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Se requiere una persona con amplio conocimiento del sector. Debe poseer una amplia visión de negocio, además de tener capacidad para la toma de decisiones. Capaz de dirigir un equipo de investigadores dentro del área de ensayos clínicos.

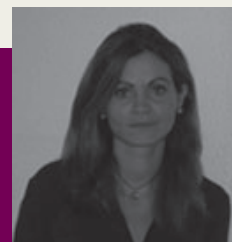
### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

45/65<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El profesional que ocupe esta posición debido a la mayor especialización a la que tiende el sector, en el que aumenta la búsqueda de personas relacionadas previamente con la tipología del producto o área para la que va a trabajar, debe avanzar hacia la ocupación de una posición como Group Medical Manager. Suponiendo esto un aumento de responsabilidades gestionando a su vez a Medical Managers dentro de la compañía y ocupándose de funciones de desarrollo de estrategias.



Isabel DE BETHENCOURT  
Manager  
Michael Page Healthcare

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«Estamos viviendo cambios en nuestro mercado tanto en la introducción de producto farmacéutico como en producto sanitario, y de su introducción depende la facturación de la empresa. Mientras con anterioridad la base de una compañía era su red comercial, ahora gran parte de su fuerza radica en el departamento médico. Por ello cada vez tiene más relevancia la figura del responsable médico de producto que como función principal tiene la de ser el representante del producto ante los líderes de opinión, ya sea porque receten directamente o porque sean prescriptores de cara a concursos públicos o a sociedades científicas»

## MEDICAL SCIENTIFIC LIAISON (MSL)

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Reportando al responsable de la unidad de negocio, esta persona será el experto médico en campo dentro del territorio para todos los productos de la Compañía. Se responsabilizará de las siguientes funciones:

- Construir vínculos científicos con los profesionales médicos y agentes decisores.
- Desarrollar y mantener relaciones con los líderes de opinión, autoridades locales y regionales.
- Proporcionar información científica a los profesionales de la salud implicados. Para asegurar la calidad y eficacia de los tratamientos y productos de la compañía.
- Diseñar argumentos claros y convincentes para demostrar los elementos diferenciadores de los productos.
- Crear sinergias y trabajar estrechamente con las áreas de Marketing y Ventas.
- Supervisar, coordinar e implementar los programas de formación científica a líderes de opinión, clínicos, profesionales de farmacias de hospital, enfermeras, pacientes, etc.
- Apoyar los estudios de investigación.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Profesional con un alto nivel de interlocución, excelentes habilidades de comunicación. Valorable experiencia en formación. Orientado a venta técnica relacional.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación requerida para el Medical Scientific Liaison es la Licenciatura en Ciencias de la Salud, con experiencia previa en el sector farmacéutico (departamento médico) y en el target al que se dirija. Con alto nivel de inglés.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Se requiere de un profesional con altas dotes de comunicación, con amplios conocimientos científicos en el área y perfil comercial. Estará en contacto con KOL's, Autoridades Sanitarias, etc. además de apoyo a la fuerza de ventas.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

40/50<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La profunda reestructuración que está sufriendo el tejido comercial dentro del laboratorio farmacéutico ha favorecido la aparición de la figura del Medical Scientific Liaison. El MSL aporta valor añadido a las acciones comerciales y de marketing proporcionando soporte científico y actuando de nexo entre los distintos interlocutores.



Íñigo USANDIZAGA  
Manager  
Michael Page Healthcare

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En el proceso de cambio que esta atravesando el sector farmacéutico van apareciendo nuevas posiciones o van evolucionando las ya existentes. Esta evolución hace que los laboratorios necesiten perfiles que estén muy cerca de los líderes de opinión, de las instituciones, de los médicos y de los pacientes y que a la vez conozca el ciclo de vida del producto, las innovaciones del mercado, la situación de otros laboratorios...y todo esto sin perder el conocimiento del mercado local»

## RESPONSABLE DE PROYECTOS INTERNACIONALES DE INGENIERÍA

### DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Será el responsable de la gestión de los proyectos de ingeniería de la empresa en el extranjero. Las principales responsabilidades son:

- Evaluación y estudio de futuros proyectos de Ingeniería.
- Coordinación de todos los departamentos intervinientes en un proyecto: Ingeniería, Compras, Logística, Jurídico y Financiero.
- Desarrollo de análisis e inversiones, siendo capaces de identificar y desarrollar oportunidades de negocio en el extranjero.
- Conocimientos amplios de financiación de proyectos de Ingeniería.
- Conocimientos de la regulación eléctrica internacional.
- Relación con utilities locales, compañías de generación, transporte y distribución de energía eléctrica.
- Análisis y control de cuentas contables.
- Relación con entidades financieras y potenciales inversores.

### COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Es necesario un perfil orientado al trabajo en equipo. Esta persona deberá ser capaz de liderar proyectos y equipos, teniendo a su cargo la responsabilidad del desarrollo final de los proyectos, tanto en curso como nuevos. Clara orientación al cliente y a resultados. Muy valorable experiencia previa en el extranjero, a ser posible en la zona de trabajo. Idiomas absolutamente imprescindibles y con disponibilidad para viajar por las zonas donde se desarrollen los proyectos.

### FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación del candidato necesariamente tiene que ser técnica: Ingeniería Industrial, preferentemente superior, y en la especialidad de Electrónica. Máster en Gestión Internacional de Empresas es deseable. Necesaria experiencia de 4/6 años en posición similar, preferentemente en sectores de energías renovables y con conocimientos de desarrollo de proyectos del sector de las energías renovables.

### REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

60/80<sup>k€</sup> + Variable

### EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El responsable de proyectos internacionales está siendo el perfil más demandado principalmente porque las empresas españolas se han visto obligadas a buscar negocio fuera de España. La evolución normal es empezar con un proyecto para hacer base en la zona destino. Una vez asentada la compañía, quedarse como responsable técnico de la zona.

### PERFIL DEL CANDIDATO

La posición de responsable de proyectos internacionales necesita de un perfil muy internacional y con alta capacidad de adaptación a otros entornos/culturas. La necesidad de un alto nivel de inglés, y muy valorable un segundo idioma. Además, se demanda un perfil flexible para el cambio de residencia constante en función de donde esté el proyecto a desarrollar.

### INTERNACIONALIZACIÓN

En España se han desarrollado muchos proyectos de Ingeniería, EPCs, sobre todo en los sectores de Energías Renovables, O&G, y plantas de generación en general. Las empresas tienen un alto know-how, y por ello se han podido lanzar a la conquista de mercados internacionales.



Juan Diego CASAS  
Director  
Michael Page Ingenieros

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«La posición de Responsable de Proyectos Internacionales de Ingeniería, se potencia en los últimos años gracias al excelente desarrollo en el exterior que están teniendo nuestras empresas de ingeniería y la necesidad de contratar profesionales que se integren en las organizaciones, conociendo el terreno, la cultura y la casuística diferente de cada emplazamiento.

Idiomas, movilidad, una mente abierta y una excelente actitud son las características personales que se solicitan»

## INGENIERO / RESPONSABLE DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

La sensibilización medioambiental y el ahorro en el consumo energético han potenciado la figura del responsable de eficiencia energética.

Tanto desde el punto de vista de los nuevos proyectos de oficinas, viviendas e industria como desde la rehabilitación de las ya existentes, estos profesionales se integran tanto en organizaciones de consultoría externa, empresas de mantenimiento y explotación como directamente en la empresa, si el tamaño de esta lo permite.

Realizar las auditorías energéticas (pre-diagnóstico, diagnóstico energético, simulaciones térmicas y estudios específicos) y estudios de balance de emisiones de carbono.

Liderar las propuestas sobre las misiones complementarias de optimización y seguimiento energético.

Participar en el desarrollo de la oferta de un contrato de mejora energética.

Asegurar el cumplimiento, durante la construcción, de los requisitos establecidos, así como ser un experto en energías renovables.

Asegurar el cumplimiento de la norma.

Participar y animar los grupos de trabajo sobre la mejora energética y a los principales actores que lideran el cambio de orientación estratégica.

Participar en cualquier actividad de la compañía que tenga como objetivo la mejora de la eficiencia energética.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Este perfil necesita de una persona con buenos conocimientos técnicos pero también con unas características propias de un consultor, pues en muchas ocasiones la venta de estos servicios conlleva una auditoría en el cliente y un asesoramiento con respecto a las mejoras y los beneficios resultantes de la actuación.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

El candidato ideal deberá tener una formación en Ingeniería, dependiendo su especialidad en función del sector específico en el que la empresa opera. Pero de forma general y mayoritaria será un Ingeniero especializado en energía y con fuerte conocimiento de instalaciones así como de la generación eléctrica a partir de fuentes renovables.

### > REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

40/45<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución natural de un ingeniero de eficiencia energética, será una dirección de proyectos de una Ingeniería/Instaladora, una dirección técnica o de energía en una planta de Energía, así como una dirección de operaciones/técnica en una compañía dedicada a ofrecer servicios de mantenimiento, FM.



Elena ALDA  
Manager  
Michael Page Ingenieros

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«La creciente demanda energética que ha tenido lugar en las sociedades desarrolladas nos obliga a poner medidas de ahorro, medidas impulsadas desde la Administración Pública.

Esta realidad provoca el nacimiento de un nuevo sector dedicado al desarrollo de nuevas técnicas, productos y servicios enfocados a la eficiencia energética»

## JEFE DE GRUPO / JEFE DE OBRAS INTERNACIONALES

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Será el responsable de la gestión de las obras de construcción que la empresa capte fuera de España. Las principales responsabilidades son:

- Velar por el respeto de la seguridad, presupuesto, calidad y plazos de ejecución de la obra.
- Vigilar la optimización técnico-económica de la obra.
- Validar las empresas subcontratadas y el trabajo realizado por éstas.
- Certificar mensualmente los trabajos ejecutados mediante propios y subcontratados.
- Controlar y apoyar el trabajo del personal a su cargo.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

El perfil de Jefe de Obra tiene que ser un perfil orientado a resultados. Se nos demanda que el candidato aporte experiencia en el extranjero, principalmente en el mismo tipo de obra y de gestión de presupuesto de producción de obra. Además, el idioma del país destino es absolutamente imprescindible, siendo en muchas ocasiones el mayor valor añadido aportado en la candidatura.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación del candidato necesariamente tiene que ser técnica: Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos; Arquitecto Técnico. Necesaria experiencia de 4-6 años como jefe de obra del mismo tipo a la demandada para la posición, en cuanto a tipología de obra y presupuesto de ejecución.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

**40/80<sup>k€</sup> + Variable (Paquete de Expatriación)**

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución normal de esta posición dentro de la compañía es la de ejecutar las obras del país/ destino, para más adelante avanzar hacia una posición de Jefe de Grupo / Responsable de país a nivel técnico.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Para esta posición se buscan candidatos con un marcado perfil internacional, con una máxima flexibilidad para el cambio de residencia en función del lugar de la obra. Además, debe aportar conocimiento de la zona destino, y una adaptación muy rápida a la cultura del país destino.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

La situación actual del sector de la construcción en España ha obligado a las empresas a salir fuera de nuestras fronteras. Tenemos una muy buena imagen en el sector fuera de España, lo que posibilita las oportunidades para los perfiles del sector. Para optar a estas posiciones, los tres principales requisitos son: movilidad geográfica, idiomas y experiencia para el puesto.



Javier CUESTA  
Manager  
Michael Page Inmobiliaria &  
Construcción

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En la actual situación económica en Europa, y más concretamente en nuestro país, la búsqueda de proyectos fuera de nuestro territorio es la única vía de crecimiento (en algunos casos, de supervivencia) para la constructora española. Desde hace ya algunos años la línea de facturación de la compañía pasa por la ejecución de obras fuera de España.

La construcción española goza de una gran marca en el extranjero, donde puede aportar su know how en grandes proyectos de obra singular. Para ello, el cliente nos demanda profesionales cualificados para dicho proyecto, con idiomas y con movilidad. Al ser casi la única vía de facturación a día de hoy para ellos, y su carta de presentación en el país destino, se requiere de un profesional que no sólo deje en buen lugar a la empresa, sino que incluso desarrolle un trabajo con valor añadido del que puedan salir, a través de referencias, nuevos proyectos en ese país o región»

## MARKETING ONLINE MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Reportando directamente a la Dirección, será el responsable de liderar la imagen de marca de la compañía y su representación de cara al mercado en los diferentes medios y canales y gestionar el portfolio de productos/servicios y clientes para la consecución de los objetivos establecidos.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

- Amplios conocimientos de Marketing Online.
- Competencias interpersonales y de comunicación.
- Creatividad e ingenio.
- Capacidad de influir y motivar a terceros.
- Capacidad de comunicación y gestión de equipos.
- Creación de redes sociales e interpersonales.
- Capacidad para detectar las necesidades del mercado.
- Iniciativa y proactividad, capacidad para anticiparse a los problemas y ofrecer posibles soluciones y alternativas.
- Flexibilidad y adaptación ante cambios imprevistos, dinamismo ante nuevas situaciones.
- Integridad, adoptar las normas internas y los códigos de conducta respecto a clientes y confidencialidad.
- Visión estratégica, visión a largo plazo sobre el área global de mercado.
- Orientación comercial, orientación a objetivos.
- Automotivación y autogestión.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

- Estudios Universitarios – Marketing, se valora positivamente Máster en Tecnologías Online.
- Experiencia previa en puesto similar mínima de 3 años.
- Nivel de inglés muy alto/bilingüe.

La formación del candidato irá en función del sector para el cual el cliente lo requiera.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

60/80<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La opción natural es evolucionar a Director de Marketing siempre que de dicha dirección cuelgue la parte Online y Offline. Si por el contrario el área de online tiene tanto peso como para ser un línea de negocio en sí misma y depende de la Dirección General en directo, su evolución sería la Dirección de dicha área: Head of Online Division.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

La posición de Marketing Online Manager necesita una persona dinámica, proactiva, estratega y team-player con un dominio absoluto del sector online y del inglés.



Juan BRU  
Manager  
Michael Page Marketing

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«A día de hoy el desarrollo del canal online dentro de las empresas españolas es todo un hecho. No importa si hablamos de grandes corporaciones, de pymes o de start-ups, todas ellas se plantean lanzar su área de e-commerce. Los nuevos hábitos de compra de los consumidores a través de la red y la alta rentabilidad que supone a las compañías, si tienen éxito, hacen que su implementación haya aumentado en los últimos años, siendo la crisis un acicate en lugar de un obstáculo.

Por tanto, todas estas compañías necesitan un profesional que diseñe, implemente, controle y lleve a cabo el seguimiento de este nuevo canal de venta. Tanto si es un perfil estratégico orientado al branding corporativo, como si es un puesto operativo ligado al incremento de ventas, es absolutamente necesario contar con un candidato experimentado»

## COMMUNITY MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Reportando directamente al Director de Marketing Online, será el responsable de implementar, controlar y monitorizar la imagen de marca de la compañía y su representación de cara al mercado en las diferentes redes sociales.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Creación e implementación de la estrategia de la actividad de la compañía en redes sociales.  
 Posicionamiento y dinamización de la compañía en las principales redes sociales/profesionales (Facebook, Smallworld, LinkedIn, Xing, Viadeo, Tuenti, Twitter...)  
 Gestionar las cuentas de las redes sociales: contenidos, promociones, concursos, noticias...  
 Gestión de la relación con las distintas agencias/medios.  
 Aportar ideas para aumentar el número de fans.  
 Intervenir en foros y blogs en los que se habla de la marca.  
 Buscar y analizar menciones y comentarios sobre la compañía y la competencia en Internet.  
 Responder, cuando sea necesario, a las referencias positivas (agradeciendo) y a las negativas (intentando aportar soluciones en la medida de lo posible).

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Estudios Universitarios – Marketing, se valora positivamente Máster en Tecnologías Online.  
 Experiencia previa en puesto similar mínima de 1 año.  
 Nivel de inglés muy alto/bilingüe  
 La formación del candidato irá en función del sector para el cual el cliente lo requiera.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

30/45<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

Un Community Manager suele depender del Director de Marketing Online por lo que su evolución natural sería a esta posición. Si el departamento de Marketing está conformado por varios subdepartamentos como Search, Comunicación, Afiliación, etc. lo natural es que exista la figura de un Director de Comunicación de la que dependerá el Community Manager, por lo que en este caso su evolución natural sería Director de Comunicación.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

La posición de Community Manager necesita una persona dinámica, proactiva, empática y al tanto de las nuevas tendencias.



Begoña GONZÁLEZ UNIBASO  
 Directora  
 Michael Page Comercial & Marketing

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«El incremento del uso de las redes sociales y profesionales es una realidad que afecta al modo de comunicarse de las empresas. Estas plataformas conforman para las organizaciones una oportunidad de poder comunicarse de una manera muy sectorizada con sus target. Los consumidores han adoptado nuevas formas de interactuar con las ofertas del mercado lo que influye en el momento de decisión de la compra.

Por tanto, las empresas necesitan un Community Manager que sepa posicionarles en el mercado y enganchar al target. Esto se traduce al fin y al cabo en incrementar los beneficios de las organizaciones (incremento en ventas, leads, etc.) que es el fin último de toda acción comercial»

## HR BUSINESS PARTNER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Las principales responsabilidades son:

- Implantar políticas de RRHH en materia de selección, formación y desarrollo.
- Gestionar programas y planes de sucesión, retención del talento.
- Dar soporte a los managers en todas las áreas de RRHH.
- Adaptar políticas globales al área a gestionar.
- Definir y ejecutar el plan estratégico y el presupuesto de Recursos Humanos.
- Ejecutar el sistema de evaluación del desempeño.
- Coordinar y realizar los planes de comunicación interna.
- Estudiar y mejorar el clima laboral.
- Coordinar el buen funcionamiento del área para velar por la calidad de servicio.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

- Interlocución a todos los niveles de la organización.
- Orientación a cliente interno y a resultados.
- Flexibilidad, capacidad para aportar soluciones innovadoras.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Licenciado Superior, si es posible en Psicología. Se valorará muy positivamente formación de postgrado.  
Generalmente se busca una persona con experiencia demostrable de mínimo 3 años en un puesto de Responsable de RRHH/Business Partner con un perfil generalista de Recursos Humanos y una alta experiencia en selección, formación, desarrollo y gestión del talento.

### > REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

45/80<sup>k€</sup>

\* Dependiendo de sector y experiencia, la remuneración varía sustancialmente.

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

La evolución lógica de un HR BP dentro de una compañía multinacional es liderar el área de RRHH a nivel local. En otras estructuras organizacionales, el progreso normal del Business Partner sería asumir más líneas de negocio o bien integrar más zonas de actuación, dependiendo de la división que tenga la Compañía. Otra de las salidas de esta figura, podría ser la desvinculación del espectro local de la organización, pasando a un área regional, en una posición de Head of Training & Development, por ejemplo.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Las Compañías buscan para esta figura personas proactivas, cercanas a las diferentes áreas de negocio de la Empresa, con un nivel muy alto del idioma inglés, ya que en la mayoría de las ocasiones liderará o estará inmerso en proyectos internacionales.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

La creación de Centros de Servicios Compartidos tanto en España como en otros países para gestionar desde allí el negocio español, hacen que estas posiciones sean cada día más internacionales y atractivas para el profesional de RRHH.



Rosa MARTÍNEZ  
Consultora Senior  
Michael Page Recursos Humanos

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En la actualidad, la figura del HR BP, acerca el rol del profesional de RRHH al objetivo y estrategia de la compañía, participando activamente de decisiones y acciones en contacto directo con el principal fin de la organización.

La Internacionalización y la creación de Centros de Servicios Compartidos en Compañías Multinacionales, hace además que esta figura requiera perfiles muy dinámicos, con visión global y estratégica, así como con un alto nivel de inglés. Esta figura entra dentro del nuevo modelo anglosajón en materia de RRHH»

## COORDINADOR RRHH - RRL

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Normalmente esta figura suele reportar a la Dirección de Recursos Humanos y se responsabilizará de:

- Negociación y relación con Sindicatos y Comité de Empresa.
- Representación de la compañía en actos judiciales.
- Orientación y asesoramiento en la contratación dando apoyo a las áreas de Selección, Desarrollo, Formación y Administración de Personal.
- Apoyo al Departamento de seguridad y salud en temas judiciales laborales.
- Colaboración en proyectos europeos.
- Coordinación y dirección de las personas del área.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

- Habilidades de comunicación orales y escritas.
- Liderazgo.
- Visión estratégica.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

El candidato preferiblemente debe ser Licenciado en Derecho ó Ciencias del Trabajo y será valorable que tenga un Master en Asesoría Jurídica ó Derecho Laboral.

Es imprescindible tener un nivel alto de inglés, conocimiento de Office, y programas de Gestión de RRHH, así como disponibilidad de viajes a nivel nacional e internacional.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

40/50<sup>k€</sup>

\* Dependiendo de sector y experiencia, la remuneración varía sustancialmente.

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

En los últimos años venimos observando que los perfiles que más se demandan son generalistas, pero con experiencia en el área de Relaciones Laborales. Esto viene motivado por dos aspectos fundamentales:

Por ahorro de costes (con una persona cubren todas las necesidades del departamento cuando antes necesitaban dos; soft y hard).

Porque la situación que venimos viviendo dos años atrás hace que en las empresas vean la necesidad de cubrir esa posición encargada de negociaciones colectivas, despidos, ERE's y asesoramiento laboral y jurídico.

La evolución, según la seniority del perfil y experiencia adquiridos en las áreas más soft y/o hard, le pueden llevar a una evolución de HR Advisor, HR Manager ó HR Business Partner.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

El puesto de Coordinador de RRHH con experiencia en Relaciones Laborales requiere una persona con un alto nivel de interlocución, flexible y con capacidad de adaptar el lenguaje a distintos tipos de interlocutores.

Se necesita una persona proactiva, analítica y comprometida con la organización.



Imma RUEDA  
Manager  
Michael Page Recursos Humanos

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«Actualmente los perfiles demandados en RRHH tienen un fuerte componente de partnership con el negocio sea cual sea el sector o la industria. A este respecto, los perfiles han ido evolucionando a las posiciones de Coordinador o HR Business Partner que tienen roles generalistas si bien han de contar también con un componente de RRL.

Excepto en las organizaciones más matriciales, los puestos muy especializados están, cada vez más en decadencia. Así también vemos una fuerte demanda de internacionalización de los candidatos, con lo cual los perfiles más atractivos son aquellos que han tenido experiencias internacionales y que dominan uno o varios idiomas, siendo imprescindible el inglés»

## LOYALTY PROGRAM MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Será el responsable de la creación o desarrollo de la política de la empresa orientada a la fidelización de su base de clientes finales.

Las principales responsabilidades son:

Definición de estrategia de Fidelización de la empresa.

Junto con el Director de Sistemas, se definirá la posibilidad de contar con un proveedor externo de una solución informática o el desarrollo interno de la misma.

Creación de las diferentes acciones que se ejecutarán: campañas de Marketing Directo, programas de puntos y descuentos, financiación, etc.

Contenido y ventajas del programa.

Formación a la red de ventas y tiendas sobre el mismo.

Búsqueda de partners que ofrezcan ventajas y valor añadido a los clientes de la empresa.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

El puesto exige una persona con una fuerte capacidad de coordinación interdepartamental y sólidos conocimientos de Marketing relacional, con una importante componente de herramientas CRM. Tendrá un buen conocimiento del idioma inglés.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Respecto a la formación académica, ésta ha de ser superior, preferiblemente en ADE y/o Marketing. Su experiencia se habrá desarrollado en departamentos de Marketing, de grandes o medianas empresas. Habitado al uso de herramientas informáticas, especialmente Base de Datos y CRM. Conocerá el uso de las herramientas habituales en fidelización: Marketing Directo, publicidad online, mailings, comunicación en punto de venta.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

El Loyalty Program Manager ha de ser una persona con especial inquietud por las tendencias de su sector con respecto a las políticas para fidelizar los clientes y ha de estar al día respecto a la evolución de las principales herramientas para conseguir políticas efectivas para ello. Ha de conocer e implicarse en la política comercial de la empresa, ya que su estrategia ha de estar acorde con aquella.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

55/80<sup>k€</sup>

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

Es una figura que se está solicitando mucho durante éstos últimos años: es más rentable y barato para una empresa fidelizar su base de clientes que captar nuevos. Además, para la empresa supone una forma más directa y personalizada de ofrecer ventajas a sus clientes y estar más cerca de ellos.



Alberto ARAGÓN  
Manager  
Michael Page Retail

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«El Responsable de Fidelización se ha convertido en una figura clave en la política comercial de la empresa: se pasa de un modelo de captación de nuevos clientes a uno en el que se busca el mantener la relación a largo plazo con éstos. Las razones son evidentes:

- El coste de mantenimiento es mucho menor que el de captación
- Además, con una relación duradera en el tiempo, la posibilidad de hacer crossselling y upselling es más sencilla»

## RESPONSABLE DE PROYECTOS DE I+D+i

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

La persona que se incorpore participará en proyectos enfocados al análisis de políticas de I+D+i:

Dirección de proyectos enfocados al análisis de políticas de I+D+i.

Definición de métricas de I+D+i.

Análisis e interpretación de información de I+D+i.

Interpretación de modelos económicos y econométricos, contabilidad input/output, análisis de escenarios, análisis de riesgos, incertidumbre y sensibilidad y análisis coste-beneficio.

Participación activa en foros internacionales de I+D+i.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Alta capacidad de comunicación tanto oral como escrita y de relación.

Orientación al cliente.

Flexibilidad y adaptación al cambio.

Trabajo en equipo.

Liderazgo y dirección de equipos.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Experiencia de más de 5 años en análisis de políticas públicas de I+D+i o en la realización de estudios económicos.

Experiencia en dirección de equipos.

Bilingüe en inglés y valorable nivel alto de un segundo idioma (francés, alemán, otros).

Valorable Doctorado y/o MBA.

Valorable experiencia en dirección de proyectos en empresas de consultoría o departamentos de análisis de estudios.

### > REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

40/45<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El área de I+D+i está teniendo un incremento de profesionales en el mercado ya que está aumentando la inversión en I+D+i tanto en las propias compañías finales para obtener subvenciones con su correspondiente tratamiento fiscal, como desde el punto de vista de la consultoría, por una parte para ayudar a las PYMES y autónomos a gestionar esas ayudas y valorar y adecuar sus proyectos correctamente para ser susceptibles de obtener la subvención, y por otro lado desde el punto de vista de políticas públicas ya que se está apostando fuerte por un sector que está destinado a ser el motor de la competitividad y productividad en un corto plazo máxime en un entorno de crisis que marcará la diferencia.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

La posición de Responsable de Proyectos de I+D+i debe ser una persona con experiencia en análisis de proyectos en distintos sectores para tener una visión global del mercado y poder profundizar en los diferentes ámbitos de actuación. Debe ser una persona metódica y precisa ya que la realización de informes implica interpretación de datos y por tanto capacidad analítica.



María MOSQUERA  
Executive Manager  
Michael Page Sector Público

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«El I+D+i es un área por la que se está apostando mucho desde el Sector Público, ya que existe toda una normativa nacional y comunitaria al respecto, acompañada de una política de concesión de ayudas públicas a proyectos de diferente ámbito siempre dentro de unos parámetros de cumplimiento obligatorio para que un proyecto sea considerado como tal, encuadrado dentro de I+D+i y susceptible por tanto de recibir esas ayudas.»

Es por ello que desde el Sector Público está tomando importancia esta figura orientada a analizar, aplicar y asesorar en términos de políticas públicas de I+D+i que permitirán a la propia Administración Pública tomar decisiones»

## ACTUARIO ESPECIALIZADO EN SOLVENCIA II

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

La posición más demandada en este año es Actuario con experiencia en Solvencia II. "Solvencia II" es un proyecto iniciado en el seno de la Unión Europea para que las compañías aseguradoras operen dentro de sus ámbitos de responsabilidad con un nivel de viabilidad (solvencia) adecuado. El objetivo principal consiste en mejorar el control y medición de los riesgos (de mercado, operacionales, de crédito y de liquidez) a los que están expuestas las aseguradoras" (fuente: UNESPA).

En este sentido, los actuarios deben evaluar, estudiar y establecer modelos para que se cumplan las exigencias que establece esta normativa.

Las principales responsabilidades de un actuario son:

- Creación de productos. Establecer las tarifas.
- Categorizar los riesgos.
- Definir las condiciones de rentabilidad económica y financiera de las pólizas.
- Aconsejar y acompañar técnicamente a los encargados de la suscripción y de la comercialización de productos.

En concreto para Solvencia van a requerir en el caso de Vida:

- Cálculo de Economic Capital, ALM y Market Consistent Embedded Value (EC/MCEV).
- Elaboración de Información de QIS correspondiente para Solvencia II.
- Análisis de Mortality and Longevity Risk para Best Estimated Assumption.
- Cálculo de European Embedded Value y New Business.
- ALM de carteras de colectivos.
- Control de cumplimientos de requisitos de la DGS.
- Test de Adecuación de Reservas.
- Pricing y Profit Testing.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Los actuarios que deseen ejercer como tales a todos los niveles necesitan a su vez estar colegiados en los diferentes colegios de actuarios españoles.

Es requerido el control de programas informáticos debido a las innovaciones estadísticas y por las últimas tendencias de modelización económica. Se requiere también sentido agudizado de análisis, capacidad de síntesis, trabajo en equipo, sentido de la comunicación, curiosidad y espíritu creativo.

Los conocimientos en inglés son requeridos dada la información actualizada que viene de países extranjeros y a la internacionalización de las compañías.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

La formación del candidato es habitualmente Ciencias Actuariales y Financieras. Últimamente perfiles de Matemáticas y Estadística encajan bien en estas posiciones al tratarse de perfiles con alto componente de cálculo numérico.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

35/100<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

Las posiciones técnicas han sido muy demandadas a lo largo del año y seguirán siéndolo en 2011. Las altas exigencias regulatorias, la entrada de normativas europeas, Solvencia II, etc. han requerido profesionales muy formados en las nuevas materias y con cierta experiencia. Los actuarios vuelven a ser escasos en nuestro país. Cada vez hay más universidades que ofrecen el título, pero la mayoría del sector asegurador se aglutina en Madrid y Barcelona, lo que unido a la falta de movilidad provoca escasez de actuarios. Por otra parte, estos sienten que la valoración de ellos en nuestro país carece de la fuerza que hay en nuestros países vecinos. En la otra cara, los niveles salariales no terminan de ajustarse a los del resto de países y la cada vez mayor internacionalización de las compañías demanda unos niveles de idioma bastante altos. El idioma sigue siendo asignatura pendiente en España, por lo que dificulta la incorporación de perfiles en las compañías.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Para este tipo de posiciones se demandan perfiles con gran experiencia técnica, resolutivos y con mentalidad consultora. Se trata de implantar nuevos modelos en todos los estratos de la compañía. Por supuesto, facilidad de trato, alto grado de interlocución y ávidos en trabajo en equipo son características fundamentales en estos puestos.



Juan Antonio MARTÍNEZ  
Manager  
Michael Page Seguros

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«El sector asegurador español está inmerso en un proceso de alta profesionalización. Después de haber demostrado ser un sector sólido, estable y fuerte pese a las coyunturas económicas actuales, el sector asegurador ha crecido en la percepción exterior del mismo. En concreto la figura del Actuario es clave dadas las altas exigencias que establece la Dirección General del Seguro (DGS) y los organismos reguladores internacionales. En concreto en Europa las exigencias de Solvencia II dan una relevancia significativa al profesional actuario, convirtiéndose sin duda en la posición más demandada del sector»

## INTERNATIONAL INHOUSE LAWYERS

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

Reportando al Director de la Asesoría Jurídica o Secretario General el candidato se responsabiliza generalmente de las siguientes funciones:

- Analizar el impacto de la legislación en las futuras operaciones y acciones de la compañía en distintos países.
- Negociación, redacción y revisión de todos los contratos necesarios para el inicio de la actividad.
- Asesorar, apoyar y coordinar equipos en diferentes áreas del negocio, así como realizar gestiones de asesoramiento jurídico en el día a día de las filiales extranjeras.
- Asesoramiento en operaciones de M&A y due diligence. Redacción y negociación de contratos de compraventa y joint ventures.
- Análisis y asesoramiento en operaciones de financiación (project finance, corporate finance, etc).
- Llevanza de la secretaría de las sociedades de las distintas filiales.
- Defensa y protección de las distintas marcas o patentes de la compañía en el extranjero.
- Coordinación y gestión de los distintos despachos externos.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Se requieren personas con grandes dotes de negociación, buena interlocución y capacidad de análisis. Así mismo se buscan personas flexibles y con capacidad de trabajar con autonomía. Es imprescindible que el candidato tenga clara vocación internacional y disponibilidad para viajar.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

- Licenciados en Derecho o Licenciados en Derecho y ADE. Para este puesto se demandan profesionales con formación y experiencia en operaciones internacionales, siendo un plus haber cursado un LLM en el extranjero o haber tenido una experiencia profesional internacional.
- Se requiere una experiencia demostrable de 7 a 9 años en una multinacional o un despacho de abogados de primer nivel.
- Así mismo se requiere un nivel excelente de inglés y en algunos casos conocimientos de un tercer idioma.
- Suele ser muy valorable tener experiencia en otras jurisdicciones o conocer distintas legislaciones.

### > REMUNERACIÓN

SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

65/90<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El Internacional Inhouse Lawyer o Abogado Internacional, surge desde hace unos años como consecuencia de la inversión de las empresas españolas en el extranjero, este perfil ya existía en alguna de las grandes compañías españolas pero han sido estos dos últimos años donde hemos visto una mayor demanda de este tipo de perfiles. El motivo de la incorporación a la asesoría jurídica de este tipo de abogados es intentar controlar de manera más eficaz aquellas operaciones e inversiones que las compañías realizan en otros mercados, asimismo sirve como nexo de unión y control de las filiales de estas compañías en el extranjero.

Otra de las tendencias que estamos encontrando es la creación por parte de algunas multinacionales de asesorías jurídicas internacionales que aglutinen una región de países (EMEA, etc) y que unifique criterios y lidere los riesgos jurídicos de las compañías de manera más global. En estos casos este perfil de abogado también es muy demandado.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

El perfil de este tipo de profesionales debe combinar por un lado una gran capacidad técnica, y de conocimiento del derecho mercantil y por otro lado un perfil comercial y de gestión. Deberá por tanto tener muy buenos idiomas, una gran interlocución y autonomía. Se requiere profesionales con un alto conocimiento de su sector, experiencia en la negociación de operaciones y contratos en el extranjero y con clara vocación internacional. Por último deben ser profesionales que tengan capacidad de gestionar equipos y despachos externos.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

Este perfil de candidatos es claramente demandado en ambientes internacionales en los que hace falta una figura de gestión y coordinación jurídica de sus inversiones u operaciones en el extranjero. Es un perfil que la mayoría de multinacionales poseen en sus sedes centrales, o en aquellos países que gestionen una región determinada de países



Íñigo FERNÁNDEZ  
Manager  
Michael Page Tax & Legal

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«En los últimos años hemos visto la tendencia de distintas compañías españolas que están desarrollando una expansión internacional, así como de multinacionales en las que se dirige y se gestiona una región de países (EMEA, etc) la necesidad de incorporar a sus asesorías jurídicas Abogados con clara vocación internacional que se encarguen del asesoramiento y análisis de los posibles impactos jurídicos. Los sectores en los que más se está demandando este tipo de perfiles son el sector energético, industrial y el sector de las infraestructuras y construcción»

## RESPONSABLE DE CONTRATOS Y SERVICIOS: SERVICE DELIVERY MANAGER

### > DEFINICIÓN Y RESPONSABILIDADES

El responsable de contratos y servicios (Service Delivery Manager) actúa como una interfaz estratégica entre las áreas de negocio y los departamentos de sistemas de información, entendiendo y articulando las prioridades y las necesidades de cada área para integrarlas en una estrategia común corporativa.

Participa de manera activa en la creación y comunicación de la estrategia corporativa IT que permita entender a todos los interlocutores de negocio de la compañía lo que necesitan hacer para contribuir en ello. Se incorpora por tanto en las reuniones de cada departamento que puedan tener impacto decisivo en el devenir de la compañía, proporcionando en cada caso consejos técnicos que pudieran ser tenidos en cuenta.

Es el responsable de llevar un control riguroso de la planificación de proyectos analizando sus ratios en el corto, medio y largo plazo, anticipándose ante posibles riesgos operativos.

Investiga y globaliza las mejores prácticas de cada departamento, compartiendo las conclusiones de manera global y unificada, haciendo también una revisión periódica del rendimiento general de los sistemas para identificar oportunidades de mejora.

Es en definitiva un agente del cambio y la gestión de las áreas implicadas haciendo que los sistemas de información contribuyan de manera definitiva al éxito de la compañía.

### > COMPETENCIAS Y CUALIDADES REQUERIDAS

Este perfil debe mostrar una marcada habilidad para la interlocución en diferentes niveles, especialmente en aquellos que implican un buen conocimiento técnico y su adaptación a las diferentes áreas de negocio.

Asimismo debe atesorar experiencia en el desarrollo de estrategias corporativas de IT, desde una posición de gestor de equipos, con capacidad para afrontar retos de gran escala y complejos, basados en la innovación y mejora continua de los sistemas de información.

### > FORMACIÓN / EXPERIENCIA

Habitualmente se trata de un profesional de formación técnica superior y desarrollo de carrera previa en entornos técnicos y consultivos de primer nivel, donde se requiere innovación constante y metodologías eficientes, con experiencia de al menos 6-8 años en labores de consultoría y desarrollo e implementación de soluciones IT.

### > REMUNERACIÓN

#### SEGÚN EXPERIENCIA Y VALÍA DEL CANDIDATO

55/75<sup>k€</sup> + Variable

### > EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS

El Service Delivery Manager (también denominado IT Business Partner en algunas organizaciones) surge como consecuencia de la progresiva evolución de los sistemas de información y el parque informático de las grandes corporaciones, donde se requiere que haya un profesional que unifique criterios y supervise que todas las áreas de negocio están alineadas en una estrategia común. Son un elemento importante en la articulación de necesidades cuando una empresa acomete un crecimiento importante (compra o adquisición de otras compañías o áreas de negocio) y en entornos distribuidos multinacionales a gran escala.

### > PERFIL DEL CANDIDATO

Se trata de un perfil que requiere una buena combinación de habilidades técnicas, funcionales y de gestión. Deberá tener un buen nivel de interlocución y habilidades comerciales internas, que le permitan interactuar con todos los interlocutores implicados en los procesos con éxito. Se requiere una persona con buena visión de futuro y que sepa equilibrar lo urgente del presente con la estrategia de futuro de la compañía.

### > INTERNACIONALIZACIÓN

Se trata de una posición muy justificada y tremendamente útil en entornos internacionales de grandes corporaciones multinacionales donde se requiere unificar estrategias corporativas IT que les lleven a ser más eficientes en sus procesos, aportando mayor valor añadido para su negocio.



Raúl SUÁREZ  
Senior Manager  
Michael Page Tecnología

### LA VISIÓN DE MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

«Las posiciones relevantes de los departamentos de sistemas de información han ido tomando cada vez más partido en las decisiones de negocio, en contacto directo con todas las áreas de la compañía que contribuyen a ello. La idea del 'centro de costes' que suponía antaño un departamento informático ha ido dando paso a un escenario en el que las tecnologías de la información aportan valor real y tangible a la estrategia de negocio corporativa, contribuyendo de manera decisiva al éxito de la compañía.»

Resulta especialmente importante la preparación de estos profesionales en metodologías de gestión de proyectos, así como una marcada fortaleza en sus competencias de comunicación, visión estratégica, liderazgo y trabajo en equipo»

# guía de nuevas posiciones

por **Michael Page International**

## Contacto

José Antonio ORTEGA  
Michael Page International  
Paseo de la Castellana 28, 3ª Planta  
28046 Madrid  
[JoseAntonioOrtega@michaelpage.es](mailto:JoseAntonioOrtega@michaelpage.es)  
Tel. : 91 131 81 00 - Fax : 91 359 45 15