



Empresas

En busca de más de mil profesionales

Entel es todo un ejemplo de crecimiento a todos los niveles, una tendencia que pretende continuar en los próximos años. Y es que esta consultora tecnológica tiene previsto incorporar a su plantilla a cerca de

1.100 profesionales. ¿Qué busca? Sobre todo, ingenieros de *software*, analistas y arquitectos, aunque también ingenieros de telecomunicaciones y redes, de sistemas, consultores y responsables de proyectos.

Empresas

Se buscan ingenieros de 'software', analistas y arquitectos

Orientados a las personas

La consultora tecnológica **Entel** ha pasado de sus cuatro trabajadores iniciales a los más de 900 que integran su plantilla en la actualidad. Y en tan sólo cuatro años. La tendencia va a ser la misma durante los próximos meses, ya que pretende alcanzar los 2.000 profesionales para el año 2010

Ana Isabel G. Puado

■ Mercado de Trabajo

Chisco Olascoaga, presidente de la consultora tecnológica Entel, representa un caso de emprendedor muy particular. Al igual que su empresa. Porque no es muy habitual lanzarse a la aventura de montar una compañía con más de 60 años, como fue su caso, y que en el transcurso de cuatro años haya pasado de los cuatro empleados iniciales a los más de 900 que conforman su plantilla en la actualidad. Además, se ha

marcado el reto de llegar al año 2010 con 2.000 profesionales contratados.

Esta joven firma de consultoría, tecnología y *outsourcing* demanda, fundamentalmente, ingenieros de *software*, analistas y arquitectos. "También ingenieros de 'teleco' y redes, ingenieros de sistemas, responsables de proyectos, consultores...", afirma la directora de Recursos Humanos de Entel, Marta Gallardo Ruiz.

Las ingenierías, tanto técnicas como superiores, sobre todo en Telecomunicaciones e Informática son las más habituales en la firma, además de los técnicos en Formación Profesional en ambas ramas. "Contamos también con programas formativos para incorporar gente al sector tecnológico, aunque no sean exactamente de esa carrera", afirma Marta Gallardo.

Precisamente, el Programa de Jóvenes Talentos de Entel está dirigido a recién licenciados de las carreras antes mencionadas (o de otras afines, como Física, Química o Ma-



Marta Gallardo Ruiz, directora de Recursos Humanos de Entel. / ALVARO JIMÉNEZ

temáticas). "Les impartimos una especie de master, les formamos, les entrenamos y les incorporamos en plantilla desde el primer día, con un contrato indefinido, salario, plan de desarrollo asociados, etc."

Cada año suelen celebrarse entre cinco y 15 ediciones de este programa, cada una de las cuales cuenta con la participación de entre diez y 12 personas ("el año pasado se celebraron siete").

Actitud frente a aptitud

Para entrar a formar parte de Entel, los candidatos no solamente deben contar con unas aptitudes determinadas sino que será fundamental (incluso determinante) su actitud, que cumplan el denominado perfil Entel. Según explica la responsable de Recursos Humanos, "estamos encantados de que se incorpore gente a la firma, independientemente del nivel profesional que pueda tener (puede ser tanto un programador como un

jefe de proyecto), con mentalidad abierta, entusiasta, innovadora, con ganas, que esté motivada, con capacidad de trabajo en equipo..."

Los trabajadores de Entel deben compartir conocimientos, experiencia, orientación a resultados y al cliente y ser íntegros. "Buscamos gente honesta, de compromiso y que inspire confianza", señala.

Los procesos de selección realizados por esta firma parten de la recogida de currículos a través de sus fuentes de reclutamiento habituales: programas de captación internos ("donde nuestros empleados nos ayudan a seguir construyendo la compañía"), fuentes *on line*, prensa, universidades, centros de formación.

Los historiales recibidos se someten a una metodología de selección por competencias, basada en tres entrevistas. "Una primera sirve para obtener el perfil duro del candidato, su aptitud y actitudes. Si la supera pasa a una segunda entrevista con RRHH, que es por competencias, enfocada a la parte concreta del puesto de trabajo. La tercera, y última, es de carácter técnico, con quien será su responsable directo, para saber si encaja en el equipo y en el proyecto", explica Marta Gallardo.

En función del puesto y el perfil buscado, el candidato puede someterse, también, a pruebas de inglés (escritas y orales) y pruebas técnicas escritas. "Buscamos un nivel de inglés alto, pero no es necesario en todos los puestos", afirma.

Envío de currículos:

Entel
C/ Orense, 70, 2ª planta
(Área de Recursos Humanos)
28020 Madrid
rrhh@entel.es

Potenciar las competencias

Cada persona que se incorpora a Entel lleva asociados un plan de formación y otro de desarrollo de su carrera, que cada año se modifican. Este punto es muy valorado por los propios empleados. "Es una empresa totalmente orientada a las personas, donde se tiene en cuenta a cada profesional de forma individual", comenta la directora de Recursos Humanos, Marta Gallardo. "Les ayudamos a desarrollarse con una política de comunicación de puertas abiertas".

Cuando una persona es contratada por Entel, el primer día de trabajo tiene una reunión de acogida, donde se le entrega su manual de bienvenida. "Se reunirá con Recursos Humanos y después con su responsable, que le explicará su área", afirma Marta. Cuando haya transcurrido un mes o mes y medio desde su incorporación, tendrá otra reunión, ésta denominada de integración, para ver cómo ha sido la evolución durante estas primeras semanas.

Breves

Unas 4.000 empresas apostarán por los planes de igualdad

Unas 4.000 empresas firmarán este año convenios que incorporan medidas de igualdad. Al menos según las previsiones de la secretaria general de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo. Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, cerca de 600 compañías ya han adoptado este tipo de medidas.

Para la responsable de Políticas de Igualdad, esta norma ha planteado cambios en la mentalidad de las empresas respecto a la rentabilidad de aplicar estas medidas. Según su opinión, la vida laboral no debe impedir llevar otra familiar o la posibilidad de conciliar, manteniendo o mejorando la productividad y el compromiso con la empresa. "Conciliar no es ir a cuidar niños exclusivamente, es tiempo disponible" de un trabajador, aclaró Murillo.

Estas declaraciones fueron vertidas durante la presentación del

estudio 'La productividad del trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal', realizado por la Universidad Carlos III de Madrid. Algunas de las medidas propuestas en el documento se dirigen a la Administración y a los interlocutores sociales, como crear instrumentos públicos y privados para la conciliación de la vida familiar y laboral, subvenciones para las pymes y flexibilizar permisos y excedencias para ejercitar trabajo a tiempo parcial.

Otra de las propuestas hace referencia a los jóvenes, proponiendo estimular la movilidad geográfica, mediante la concesión de ayudas de alquiler. También menciona la introducción en los convenios colectivos del uso de las nuevas tecnologías, que pueden ser utilizadas para potenciar el "teletrabajo", sobre todo en el caso de las mujeres tras su baja maternal.

Un mes sabático para recompensar la fidelidad

¿Te imaginas que tu empresa te da un mes sabático para disfrutar durante el año? Esta iniciativa ha sido puesta en marcha por el grupo editorial Random House Mondadori, con la que busca recompensar la fidelidad de sus empleados y, además, contribuir a retener el talento en la compañía, considerado como "pieza clave en el sector".

Todos los empleados que lleven un mínimo de diez años trabajando en la compañía podrán disfrutar de un mes sabático, es

decir, 30 días libres que podrán elegirse en cualquier momento del año y que serán independientes del periodo vacacional normal.

Según explica la propia compañía, 97 personas han disfrutado ya de ese mes sabático y sus previsiones son que en 2008 lo hagan al menos 104 empleados más. Además, tras la buena acogida de esta iniciativa, la editorial se plantea complementarla con nuevas medidas para seguir invirtiendo en sus empleados, su "activo más valioso".

Las firmas asturianas siguen creando empleo

Las cien mayores empresas de Asturias incrementaron sus resultados económicos un 23 por ciento durante 2006 hasta conseguir unos ingresos de explotación de 11.337 millones de euros y un beneficio de casi 600 millones de euros. Así se desprende de un informe realizado por la consultora KPMG, que suma las cuentas anuales de 2006 de las principales compañías asturianas, a las que analiza como si fuera una sola empresa con 12 sectores de actividad, bajo la denominación de Asturias S.A.

En el tema del empleo, el estudio señala que durante el año objeto de análisis se alcanzaron los 35.523 puestos de trabajo, 958 más que en el ejercicio anterior. Se creó empleo en ocho de los 12 sectores, siendo el de comercio y distribución el que más

incrementó su plantilla. Los empleados de Asturias S.A. se concentran, sobre todo, en los sectores siderometalúrgico y metálico, seguidos de cerca por el comercio y la distribución y las construcciones especiales.

Según el socio director de KPMG en Asturias, Juan José Llorente, "todos los asturianos son, de alguna manera, accionistas" de esta empresa "virtual".

Éste es el cuarto año en el que la consultora ofrece este estudio, en el que se utilizan cifras reales disponibles en el Registro Mercantil de Asturias. En términos de balance agregado, Asturias S.A. creció un 20 por ciento durante 2006. De las cien sociedades incluidas en el estudio, 93 lograron resultados netos positivos y 66 mejoraron sus cuentas con respecto al ejercicio anterior.