

Project Management en España: Informe Mensual

Fin de febrero de 2023



*Por Alfonso Bucero MSc, CPS, ACE, PMP, PMI-RMP, PfMP, SFC, IPMO-E, PMI Fellow
International Correspondent
PM World Journal*

Las compañías en España demandan directores de proyecto certificados

“Se empiezan a demandar mucho las certificaciones PMP ya que hay una tendencia clara de trabajo por proyectos en muchas áreas dentro de las compañías.”



Eva Santos (Salamanca, 1990). Headhunter especialista en el sector Farmacéutico en Morgan Phillips, Licenciada en Psicología y Máster en RRHH, nos desvela las últimas tendencias en contratación y el impacto que ha tenido y sigue teniendo el COVID-19 en los procesos de selección.

¿Cuáles son las motivaciones principales de los candidatos a la hora de buscar empleo?

Cada vez más se prioriza la conciliación de la vida familiar y profesional. Los grandes motivadores a la hora de cambiar de empresa son la flexibilidad de horarios y el teletrabajo, donde son muy valoradas las jornadas más flexibles sin hora fija de entrada y libertad para el trabajo en remoto. Son importantes también los paquetes salariales que incluyen un amplio rango de beneficios sociales como seguro de vida, plan de pensiones, ayuda al transporte, coche de empresa, subvención de los gastos del gimnasio, plan de acciones de empleado, bonus, etc. Aunque la relevancia de los proyectos y el desarrollo profesional son la principal motivación de los candidatos a la hora de tomar la decisión de aceptar una oferta por parte de una compañía.

¿Cuál es el valor añadido en los procesos de selección por parte de las empresas de “headhunting”?

El profesional de “headhunting” es capaz de llegar al candidato pasivo que no está en búsqueda de empleo, ya que la competitividad entre empresas está aumentando y los candidatos más competentes son los más deseados. De este modo los “headhunters” ejercemos también de embajadores de marca de nuestros clientes para la atracción de talento. Desde el punto de vista de los candidatos, hacemos un acompañamiento muy cercano durante todo el proceso de selección, ayudándoles en la preparación de las entrevistas, haciendo labores de seguimiento y apoyo, como si fuésemos una especie de mentores.

¿Qué nuevas tendencias existen en los procesos de búsqueda de empleo?

En la era de la digitalización la imagen de marca del candidato dentro de redes sociales profesionales pasa a ser protagonista. La foto de perfil, publicaciones y artículos son imprescindibles para potenciar los contactos dentro del sector y contribuir a este posicionamiento. Queda ya muy lejos cuando los CVs se enviaban por carta a las empresas.

¿Cómo las plataformas tecnológicas ayudan en la captación de talento?

Nos apoyamos cada vez más en plataformas que soportan la gestión integral del proceso de selección ya que nos proporcionan facilidades y beneficios a la hora de llevar a cabo el reclutamiento de personal. La concentración de datos, optimización del tiempo, precisión en el filtrado y la selección, y por supuesto la mejora del seguimiento y la experiencia positiva del candidato son sin duda las ventajas más destacadas que nos brindan este tipo de herramientas. También los video-currículum y las video ofertas son tendencias que se están haciendo un hueco en los procesos de selección actuales.

¿Cuáles son las competencias más demandas actualmente?

Identificar al candidato HIPO (“High Potential”) es el objetivo que nos marcamos en cualquier proceso de selección. Los aspectos competenciales son ahora tan importantes como el conocimiento técnico. Desenvolverse en entornos cambiantes y dinámicos, la

capacidad de innovación y los “skills” tecnológicos son lo que principalmente buscan las empresas además de los aspectos más tradicionales como la capacidad para trabajar en equipo o resolución de problemas. Ya no se buscan candidatos estancos que puedan rendir en un departamento determinado sino personas polivalentes con proyección y capacidad de crecimiento.

¿Cuáles son los puntos clave a la hora de evaluar a un candidato?

La parte motivacional se mira de forma exhaustiva. Se analizan las competencias durante la entrevista de trabajo basándonos en evidencias y en muchos casos se demanda un “business case” o “role play”, entre otros, para profundizar más en las capacidades que un candidato puede aportar a una empresa.

¿Cómo han cambiado los procesos de contratación desde la declaración de la pandemia de COVID-19?

Se ha acelerado la implantación de las nuevas tendencias en la realización de los procesos de selección a través de herramientas colaborativas como Skype o Microsoft Teams, y se ha hecho de un día para otro. Las video entrevistas se están haciendo de forma mucho más habitual ya que permiten más flexibilidad para todas las partes involucradas en la selección.

¿Qué nos puedes contar sobre las habilidades de “Project Management” que solicitan las empresas?

Se empiezan a demandar mucho las certificaciones PMP ya que hay una tendencia clara de trabajo por proyectos en muchas de las áreas de las compañías. Las figuras profesionales están evolucionando a figuras más consultivas. Como ejemplo, existen puestos comerciales y de desarrollo de negocio, en los que se están empezando a pedir estas certificaciones ya que van asociados a un amplio rango de responsabilidades, por lo que son clave los conocimientos sobre gestión del alcance, control del tiempo y costes, calidad, comunicación y gestión de los interesados entre otros aspectos.

Sobre el Autor



Alfonso Bucero

Madrid, España



Alfonso Bucero, CPS, MSc, PMP, PMI-RMP, PfMP, SFC, IPMO-E, PMI Fellow, es un Corresponsal Internacional y Contribuidor de la Redacción de **PM World Journal** en Madrid, España. El Sr. Bucero es también fundador y Socio director de BUCERO PM Consulting. Alfonso fue el fundador, sponsor y presidente del Capítulo de PMI Barcelona hasta abril de 2005, y fue miembro del “PMI’s LIAG” (Leadership Institute Advisory Group). Fue presidente del Capítulo de PMI Madrid del 2008 al 2010, y s años fue nombrado Mentor de la Región 8 de PMI EMEA. Desde 2014 a 2016 fué miembro del PMIEF Engagement Committee para Europa. Alfonso es Licenciado e Ingeniero en Informática por la Universidad Politécnica de Madrid y está ahora estudiando su Ph.D. en “Project Management”. Tiene 40 años de experiencia práctica y está involucrado de forma activa en el avance de la profesión en España y resto de Europa. Recibió el “PMI Distinguished Contribution Award” el 9 de octubre de 2010, el “PMI Fellow Award” el 22 de octubre de 2011 y el PMI Eric Jenett Excellence Award el 28 de octubre de 2017.

Pueden contactar con el Sr. Bucero en alfonso.bucero@abucero.com.