

BOLSA DE BARCELONA

BCN Mid-50
22.367,78 | -294,04 ↓ -1,3%

BCN Global-100
713,13 | 5,01 ↓ -0,7%

Ignasi Rafel

Socio director general de Talman Group



“Ahora es un buen momento para **contratar** nuevos empleados” P8

Kuka diversifica su actividad y crece en Vilanova i la Geltrú

La compañía alemana de robots industriales estrena un centro técnico en sus instalaciones del Garraf para impulsar su actividad en distintas industrias y no depender tanto del sector de la automoción.

Kuka Iberia, filial española del fabricante alemán de robots industriales, ha abierto un centro técnico para simulaciones y pruebas de viabilidad en sus instalaciones de Vilanova i la Geltrú (Garraf). El nuevo espacio, de 500 metros cuadrados, servirá para crear soluciones a medida en sectores como automoción, textil, alimentación, agrícola o farmacéutico. La firma registra la mitad de sus ventas en el sector del automóvil pero en los últimos años se ha diversificado con encargos en otras industrias. P3



Nuevo centro técnico de la compañía en su planta de Vilanova i la Geltrú.

■ La firma cuenta con diez autómatas diseñados para realizar ensayos en el nuevo espacio

■ La compañía tiene instalados 10.000 robots en España y factura 43 millones de euros en el país

Discapacidad El alza del SMI y los recortes ponen en riesgo 1.600 empleos P6

Florentino Pérez dice que ACS “perdió dinero” con el almacén **Castor** P4

Freixenet vende la firma de champán Henri Abelé

Freixenet se ha desprendido de Henri Abelé, la tercera marca de champán más antigua de Francia, por un importe que no ha trascendido. La enseña vendida ahora al productor local Nicolas Feuillatte elabora unas 300.000 botellas al año. Controlada al 50% por Henkell y la familia Ferrer, Freixenet había vendido a principios de este mes otras cuatro bodegas. P4

■ La tercera enseña de champán más antigua del país vecino había sido adquirida por el grupo catalán en 1985

■ Freixenet ya vendió otras cuatro bodegas a principios de junio: Solar Viejo, Vionta, Valdubón y Finca Ferrer



Andreas Brokemper y Pedro Ferrer, consejeros delegados del grupo.



Instalaciones de APM en el Puerto de Barcelona.

APM invierte 47 millones en el Puerto de Barcelona con nuevas grúas P3

Mutual Médica dispara el beneficio casi un 43%, hasta 9,2 millones P5



Elena Ramón

‘Coworking’ y hotel en la antigua rotativa de Godó

La antigua rotativa de Godó acogerá un hotel y un centro de *coworking*. La cadena Acta Hotels explotará el establecimiento, mientras que el espacio de oficinas lo ocupará íntegramente el gigante europeo de oficinas flexibles Talent Garden. Actual Capital Advisors está levantando el complejo, de 13.000 metros cuadrados. P5

Pimec, optimista sobre la economía

El presidente de Pimec, Josep González, se desmarcó ayer, durante la gala de sus premios anuales, de los “malos augurios” para la economía catalana que se escucharon en las pasadas jornadas del Círculo de Economía en Sitges. El líder empresarial retó a que alguien le muestre datos que confirmen esa tesis y añadió que, en todo caso, la pérdida de relevancia de la economía catalana no tiene que ver únicamente con la coyuntura política. En su discurso, González dijo que espera que la sentencia del juicio del 1-O sirva para recuperar la vía política. P7

■ González se desmarca de los “malos augurios” del Círculo para la economía

■ Espera que la sentencia del 1-O sirva para devolver el conflicto a la vía de la política

Siga todos los contenidos de

Expansión CATALUNYA en twitter.com/exp_catalunya

CATALUNYA

ENTRE PREGUNTA Y PREGUNTA

“Hay un gran déficit de perfiles técnicos”

IGNASI RAFEL Socio director general de Talman Group / Ingeniero de formación, este empresario lidera desde 2002 su propia agencia de cazatalentos. Se define como un consultor estratégico en el juego de seducción entre la compañía y el candidato.

Eric Galián. Barcelona

Ignasi Rafel (Barcelona, 1963) es socio director general de Talman Group desde hace 17 años y experto en buscar a los directivos más idóneos para todo tipo de empresas familiares e industriales. Rafel prefiere el concepto de consultor estratégico a la hora de definir su trabajo, frente al término anglosajón *head hunter*. Catalanista moderado e ingeniero de profesión asumió el pasado mes de marzo la presidencia del consejo de formación y educación del Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya. Entre sus máximas prioridades está fomentar las carreras técnicas entre los estudiantes con el objetivo de reducir la escasez de este tipo de profesionales en el mercado laboral.

– **¿Por qué es partidario de definir su profesión como consultoría estratégica en captación de talento?**

Porque hay un gran número de empresas que se dedican a fichar empleados, pero solo hacen reclutamiento. La búsqueda de talento directivo es mucho más que gestionar currículos. Nosotros cubrimos posiciones de alto impacto y, para ello, es importante entender la empresa, su cultura, su personalidad y qué es lo que busca. Nuestra forma de aportar valor es encontrar a la persona adecuada para que encaje con la compañía y se inicie una relación a largo plazo. Si no estamos convencidos de un candidato, simplemente no lo presentamos. – **En un mercado laboral en constante evolución, ¿qué criterios hay que tener en cuenta al contratar a nuevos profesionales?**

Efectivamente, estamos en lo que se conoce como un entorno *Vuca*, que se forma con las iniciales en inglés de las palabras volátil, incierto, complejo y ambiguo. En este escenario, las empresas se están transformando y serán más pequeñas, flexibles, globales,

“Se demandarán perfiles más autónomos, capaces de reinventarse y de ser flexibles para trabajar con otros”



Elena Ramón

con empleados en distintos países y una forma de trabajar por proyectos. En este contexto, además de la formación técnica, las competencias serán clave. Los perfiles autónomos, con capacidad de autogestión y que encajen con las nuevas estructuras horizontales de las empresas, serán los más demandados. Se premiará la capacidad de aprendizaje continuo, de reinventarse y de ser creativos. Tendrá

“Lo más importante es conocer muy bien la compañía, saber de sus organigramas ocultos y proponer un candidato”

“Muchas empresas, como Agbar, Abertis, Naturgy o Grifols, están preocupadas por la falta de perfiles técnicos”

mucha importancia, también, saber trabajar con personas extranjeras, ser flexible y estar dispuesto a moverse. Los directivos tendrán un estilo menos jerárquico, de liderazgo distribuido, donde tendrá premio la inteligencia emocional, la capacidad de procesar mucha información y decidir en entornos de incertidumbre. En este sentido, antes se trabajaba más para *hacer algo* y ahora cada vez se

“No se pueden poner puertas al campo”

Ignasi Rafel tiene una relación fluida con múltiples empresas familiares catalanas, ya que ha participado en la contratación de directivos para muchas de ellas, como Fluidra, Comsa, RBA, Girbau, Manusa, Top Cable, Simon o Frigicoll. Rafel es un testigo privilegiado de cómo la digitalización y la economía colaborativa están cambiando muchos sectores. El directivo alaba las nuevas organizaciones de hoy en día, más pequeñas, ágiles y creativas. Rafel considera que “no se pueden poner puertas al campo” a sistemas como el de Glovo o Deliveroo, aunque alerta de que ningún modelo debería fomentar la precariedad ni poner en riesgo la seguridad de los trabajadores.

mapa de compañías del sector y contactamos directamente con los directivos que nos interesan. Analizamos su perfil *hard* –formación, experiencia, personas a su cargo– y también sus competencias personales para asegurarnos de que encajan con el cliente. Por ejemplo, los ejecutivos que vienen de multinacionales no suelen casar muy bien con empresas familiares. Para llegar a la terna final, podemos contactar con entre 80 y 90 personas. El proceso, entre su inicio y la ronda de entrevistas personales, puede durar entre seis y ocho semanas. – **¿Qué perfiles son los más demandados?**

Directivos que puedan desarrollar un plan estratégico, especialmente en el ámbito internacional. Ahora es buen momento para contratar. Aunque digan que el mercado se ralentiza, estamos en una fase de captación de talento, de mejorar los equipos.

– **¿Cuesta encontrar profesionales tecnológicos o de ingeniería?**

¡Mucho! Hay un gran déficit de perfiles *stem*, acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Empresas que colaboran con el consejo de formación del Col·legi d'Enginyers Industrials, como Agbar, Abertis, Naturgy, Grifols, HP, Europastry, Amazon, Seat o Nissan, están muy preocupadas. En Europa, la demanda de este tipo de perfiles crece un 14% anual, mientras que solo el 7% de los estudiantes eligen este tipo de carreras debido a un gran problema, que es la falta de vocaciones.

trabaja más para *ser alguien*.

– **Con todos estos cambios, ¿qué metodología sigue para encajar a cada profesional con su nueva empresa?**

Lo más importante es leer muy bien la compañía. A menudo, sobre todo en grupos familiares, existen organigramas ocultos y relaciones de confianza que hay que conocer. Por esa razón, es muy necesario visitar la empresa, la fábrica. Después hacemos un

Barcelona progresa adecuadamente

Ignasi Rafel considera que Barcelona es una buena ciudad en atracción de talento. “Se valora mucho su calidad de vida, su oferta educativa (con escuelas de negocios como IESE y Esade), sus conexiones con otros países y sus sistemas educativo y sanitario”, añade el cazatalentos. Rafel, sin embargo, pone deberes a la ciudad, sobre todo en el precio de la vivienda y temas fiscales. El vicepresidente primero de Portes Obertes del Catalanisme, la asociación que aboga por una tercera vía en Catalunya, formada por dirigentes y cuadros del PSC y de la antigua Unió, cree que el conflicto político no genera una incertidumbre excesiva desde el punto de vista de la atracción de talento.



Elena Ramón