

**Buenaventura Gómez Gutiérrez, Life Sciences Consultant,  
Spring Professional (Grupo Adecco)**

## De la Venta a la Ciencia: Nuevas tendencias en consultoría de selección

**El negocio de la consultoría de selección ha sufrido importantes cambios en los últimos años. La recesión económica desencadenó, a partir de 2008, un descenso en la facturación de las empresas del sector y un cambio en el modelo de negocio predominante, fruto de unas demandas diferentes por parte de los clientes.**

Así, se ha venido produciendo un descenso en todo lo referente a contratación, dando paso a un aumento en la promoción del talento interno, una de las nuevas tendencias en relación al capital humano. Desde 2008, servicios como los *Assessment Center* ya no son ofrecidos por parte de las consultoras exclusivamente asociados a la externalización de servicios de selección, sino también en cualquier circunstancia en que una compañía disponga ya de candidaturas (internas o externas) para una posición, pero no de los recursos suficientes para evaluarlas.

Parece que esta tendencia comienza a invertirse, produciéndose de nuevo un fuerte aumento en las demandas relacionadas con reclutamiento, que están alcanzando datos similares a los de 2009, cuando la crisis económica aún no había calado con fuerza en nuestro país. ¿A qué se debe este crecimiento? Desde comienzos de la crisis económica, se produjo un adelgazamiento de las estructuras empresariales. Las empresas, que empiezan a crecer de nuevo, se encuentran ahora con estructuras insuficientes para hacer frente a nuevos retos. Es el caso del sector farmacéutico, donde las compañías empiezan a llevar a cabo lanzamientos de nuevos productos.

Este fenómeno ha generado la necesidad de aumentar la estructura interna de las empresas de consultoría, incrementándose la contratación de consultores; en el año 2015 esta demanda se cifraba en más de 8.000 puestos de trabajo en nues-

tro país y suponía un punto de inflexión con respecto a la tendencia anterior, que prácticamente limitaba la creación de empleo a la aparición de *startups* y a la economía *freelance*. Al tiempo, han aparecido nuevas figuras como los RPO (Recruitment Process Outsourcing), que permiten

**Las empresas, que empiezan a crecer de nuevo, se encuentran ahora con estructuras insuficientes para hacer frente a nuevos retos**

contrarrestar el adelgazamiento estructural de los departamentos de recursos humanos de las compañías cliente y dar solución a las necesidades de selección a las que se enfrentan las empresas.

Al igual que otros muchos sectores económicos, las industrias farmacéutica y biotecnológica han sufrido un periodo de crisis en los últimos años, produciéndose un descenso en investigación y desarrollo de nuevos fármacos, derivado del alto control del gasto sanitario ejercido por parte de las instituciones públicas.

A nivel autonómico, fruto de regionalizaciones, se crean entidades para la evaluación de los costes, pasándose de hablar sólo de la efectividad de los fármacos a hablarse de la relación efectividad-coste. Estas medidas han tenido un gran impacto sobre los laboratorios farmacéuticos, traducándose en importantes reducciones de plantilla, fusiones entre empresas para hacerse más fuertes en el mercado e integraciones de distintos fármacos.

Al tiempo, ha tenido lugar un cambio en el modelo organizacional, perdiendo poder determinadas figuras de las compañías en pro de la aparición de nuevos roles que dieran respuesta a las necesidades de esta nueva situación. De este modo, se ha producido una reducción en el tamaño de los equipos de ventas, así como un cambio en el papel del vendedor, que pasa de desempeñar un rol más comercial a uno de ges-

tor. Por el contrario, ha crecido el departamento médico, triplicándose en muchos casos figuras como las de los MSL. Esto se debe a que el contexto económico ha hecho que la implantación de los medicamentos ya no dependa tanto de los médicos como de mandos hospitalarios e instituciones externas.

Desde 2015, sin embargo, se avista un repunte en el sector. El foco vuelve a estar puesto en la investigación, lo que se traduce en un aumento del lanzamiento de nuevos medicamentos. Las áreas más comunes de investigación están siendo aquellas relacionadas con patologías crónicas, destacando el cáncer, la diabetes o enfermedades cardiovasculares como el colesterol, y tendiéndose al tratamiento a través de fármacos biológicos.

Esto supone un cambio en los perfiles que se busca incorporar desde las compañías farmacéuticas y biotecnológicas. La formación científica y el conocimiento del sector, este último adquirido en su mayoría a través de formaciones de postgrado especializadas, son ya requisitos imprescindibles para quien quiera optar a este tipo de posiciones, junto con un nivel de inglés que permita acceder a las últimas publicaciones del área terapéutica en cuestión. Desde el punto de vista competencial, se valora un alto nivel de comunicación y capacidad de influencia sobre distintos interlocutores, así como capacidad analítica que permita la integración de información procedente de distintas fuentes y profesionales.

De la venta a la ciencia, podría ser la frase que resume el cambio de tendencia que ha sufrido nuestro sector en los últimos años ■

### Referencias:

1. Asociación Española de Empresas de Consultoría (2014). Informe anual del sector consultoría. *Consultoras.org*
2. Elías, B. Especial consultoría. *Expansion.com*
3. Deloitte (2013). Restableciendo horizontes. Las nuevas tendencias de capital humano.
4. Mateos, M. (2015). Se buscan más de 8.000 consultores para trabajar ya. *Expansion.com*
5. KPMG España (2013). Pharma Survey. *KPMG.com*
6. Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos en España (2014). Informe sobre el sector farmacéutico. *CGCOM.es*
7. Bristol-Myers Squibb (2015). Medicamentos de Bristol, Sanofi y Novartis brillarán entre lanzamientos de 2015. *PMFARMA*
8. PMFARMA (2015). Aumenta la inversión en medicamentos biológicos.

