

“Somos el Michael Page de la farmacia”

SU RÉCORD ESTÁ EN ENCONTRAR A UN CANDIDATO EN 13 MINUTOS. FARMATALENT ES UNA EMPRESA DE SELECCIÓN DE PERSONAL ESPECIALIZADA EN FARMACIAS COMUNITARIAS DE TODA ESPAÑA. ENTREGAN UN SERVICIO DE SELECCIÓN.

Es una empresa que se creó hace tres años y medio y que ha cerrado con éxito unos 150 procesos. **Paloma Carpintero**, *directora de Selección de Farmatalent*, explica que su valor añadido es que aportan una visión profesional a la selección. Hay titulares de farmacia que les contratan porque no disponen de tiempo. Hay otros que quieren saber más de lo que se ve en un Currículum Vitae (CV), lo que hay detrás de la comunicación no verbal. “Hay candidatos muy malos con buenos CV y al revés”, avisa. Destaca que “Farmatalent ahorra tiempo a los farmacéuticos y profesionaliza la búsqueda de los candidatos en procesos de selección de personal”.

Su método de trabajo es definir, en primer lugar, en una entrevista telefónica con el cliente el perfil del candidato que se busca y el motivo. Es decir, el qué y el porqué. Después, comienzan la exploración por dos vías. “Buscamos primero a la gente que cumple objetivamente lo que nos han pedido. Si está en Marbella y nos solicitan con cinco años de experiencia e inglés, por ejemplo. Lo hacemos con la base de datos propia, de gente que está tanto en búsqueda



Paloma Carpintero

activa como en búsqueda pasiva. La otra forma es hacerlo a través de redes sociales, como LinkedIn, o Infojobs. También está el boca a boca", aclara. Efectúan una preselección con la gente que encaja. Entonces, se llama por teléfono a los precandidatos, para ver su bagaje y para comprobar si el puesto de trabajo realmente les interesa y si interesan a la farmacia. "Es muy importante que el candidato encaje en la vacante y que la vacante encaje en el candidato. Si no, se va a ir en breve, no permanecerá en el puesto de trabajo. Hay que lograr encajar", dice. Si, después de esta entrevista, hay interés por ambas partes, se le cita a una entrevista presencial en las oficinas de Farmatalent en Madrid o por videoconferencia, si se encuentran fuera.

"FARMATALENT AHORRA TIEMPO A LOS FARMACÉUTICOS Y PROFESIONALIZA LA BÚSQUDA DE LOS CANDIDATOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN"

Tras esto, ya se lleva a cabo una preselección para presentar al cliente entre dos y tres candidatos. Se organiza una entrevista personal en la farmacia, con la intención de que el titular contrate al que más le guste. "Esos candidatos ya encajan objetiva y subjetivamente y saben las condiciones, el horario, el salario. No conocen, eso sí, en qué farmacia es hasta que se lo dice el farmacéutico", subraya. Se ha pasado todos los filtros. La última palabra la tiene siempre el farmacéutico. Si les piden consejo, se lo dan sólo una vez que han tenido lugar las entrevistas personales, para no influir a los clientes previamente. "Somos el Michael Page de la farmacia. Nosotros entregamos un servicio de selección", sostiene. Tanto Carpintero como su equipo conocen a los farmacéuticos, a los titulares, con los que trabajan y ahondan mucho en la casuística de cada farmacia. Entienden la necesidad y situación concreta.

Prácticamente a éxito total

En Farmatalent están tan seguros de sus resultados que trabajan prácticamente a éxito total, cobrando únicamente por adelantado el 40% de sus honorarios para dar por comenzado un proceso. El 60% restante es abonado una vez el proceso ha concluido de forma exitosa. En 2017, su ratio de éxito fue contabilizado en un 85% de los procesos cerrados con los resultados previstos, logrando que la gran mayoría de sus clientes haya contado con ellos en ocasiones posteriores a la primera vez que fueron contratados. "Tampoco exigimos exclusividad. No te pedimos que, si eres el titular, sólo puedas contratar con nosotros. Queremos que te quedes con alguien porque el candidato sea el mejor", manifiesta Carpintero, que estudió Derecho y se especializó en Recursos Humanos. Cobran a éxito el 60% porque consideran que, si no, no han solucionado el problema a su cliente.

Su ámbito de actuación es toda España. Insiste en que su valor



añadido es que empatizan con el titular, comprenden su problemática. No es lo mismo una farmacia de un pueblo pequeño de Guadalajara que una grande en una zona comercial de Madrid. Ni una farmacia 24 horas con 25 empleados ni una farmacia con un titular de la serranía de Málaga. ¿Encuentran solución para todos los casos? Responde afirmativamente, aunque asume que el error cero no existe. Por ello, aparte de trabajar a éxito, "que es una garantía bastante grande", el primer mes, lo cubren entero. Es decir, si no funciona el candidato seleccionado como se espera, lo reemplazan. Encuentran el talento.

Su compromiso es que en diez días laborales lo hacen. El proceso se da por iniciado con la firma del contrato. El récord está en 13 minutos. Llamaron a Carpintero para una situación muy concreta, para una farmacia rural, con experiencia y que supiera gestionar, y enseguida pensó en una persona con el perfil neces-

sario, con la que había contactado pocos días antes para otro proceso, que había sido titular de farmacia 30 años, que la había vendido y que quería trabajar. Puso en contacto a ambas partes, hablaron entre ellas y le comunicaron que empezaba a trabajar el siguiente lunes. "Como tenemos una gran base de datos y mucha gente entrevistada, es fácil que podamos unir. Este récord no es normal. Hasta ese momento, lo teníamos en 24 horas", puntualiza.

La base de datos de Farmatalent, entre técnicos y licenciados, está compuesta por 7.000 personas. Hay desde técnicos

con 18 años que acaban de comenzar su carrera a farmacéuticos que han sido titulares y que cuentan con más de 35 años de experiencia profesional.

¿Cada vez se sabe gestionar mejor la farmacia entendida como espacio de salud y bienestar integral? "Sí, cada vez se está profesionalizando más. Es un hecho que los medicamentos conllevan menos margen y se está pasando de dispensar a dispensar activamente. Y cada vez es más importante el personal, que es el que consigue fidelizarme a los clientes", argumenta. A su parecer, es fundamental el consejo que brinda la gente formada. +

"ES MUY IMPORTANTE QUE EL CANDIDATO ENCAJE EN LA VACANTE Y QUE LA VACANTE ENCAJE EN EL CANDIDATO"