


 **Llolanda** Publicada el 05-07-2011 03:12   6



Profesionales "Out of the Box", una atractiva opción para el mercado farmacéutico

6 votos  

 Curtir  Seja o primeiro de seus amigos a curtir isso.  [Enviar a Facebook](#)  [Enviar a Twitter](#)

Por: Ernesto Fernández Consultor Senior - División Healthcare en Michael Page México

La industria farmacéutica en México ha sufrido grandes cambios en los últimos años. Esta transformación contempla fusiones y adquisiciones de grandes laboratorios, alianzas estratégicas, el crecimiento del presupuesto dedicado a investigación y desarrollo, las complejas regulaciones del sector, entre otras tantas variables que constantemente cambian en el sector, lo cual ha generado que las principales organizaciones farmacéuticas estén redefiniendo sus estrategias, y a su vez requiriendo captar nuevas habilidades para competir con los demás laboratorios. En esta búsqueda de innovación es donde la contratación de profesionistas "Out of the Box" se sustenta.

Los candidatos "Out of the Box" son aquellos que tienen una formación profesional en una industria distinta a la cual están por incursionar, en este caso a la farmacéutica, en donde su mayor aportación será la de dar una mirada diferente al sector.

La contratación de empleados "Out of the Box" es una tendencia que el mismo mercado ha requerido. La competencia, la búsqueda de innovación en los diferentes sectores, la pérdida de ventas, la necesidad de nuevas prácticas y el agotamiento creativo llevan a buscar personal en otras áreas de negocio.

En el sector farmacéutico existen dos posiciones sobre la contratación de talento:

1.- Personas que tengan conocimiento específico del área y con una experiencia profesional dentro del sector, sobre todo en temas técnicos, como por ejemplo Asuntos Regulatorios, en donde el candidato debe tener una especialización como Químico Fármaco-Biólogo o incluso Médico, junto a un vasto conocimiento técnico de los medicamentos, su desarrollo o de la certificación y registro de los productos ante COFEPRIS, conocimientos que solo serán adquiridos dentro del sector en cuestión.

2.- Buscar perfiles relacionados a áreas más "genéricas" como marketing o ventas, donde no es necesario tener experiencia previa en el rubro, pero donde los "skills" personales adquieren un mayor valor. Aquí es donde entran los candidatos "Out of the Box".

Para la atracción de talento de otras industrias hacia el sector farmacéutico se deben tener en cuenta algunos aspectos fundamentales:

1.- Si la empresa está lista para recibir candidatos no relacionados con su industria.

2.- Si el candidato "Out of the Box" está dispuesto a desarrollarse en una industria diferente.

3.- Entender las motivaciones del candidato por incursionar en el sector farmacéutico: la rentabilidad del sector, los buenos sueldos y beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras.

hispavista
loterías del mundo

[CLICK AQUÍ](#)

Sobre esta noticia

Autor: Llolanda (126 noticias)

Fuente:

Visitas de esta noticia: 16

Tipo: Nota de prensa

Esta noticia se publica con licencia: **Distribución gratuita**

LUGARES

[México](#)

Regístrate ahora en Globedia
y empieza a ganar dinero

Lo más leído | [Lo más votado](#) | [Lo más comentado](#)

- 1 [Curso En La Universidad De Almería](#)
- 2 [La crisis de deuda podría contagiarse a España e Italia](#)
- 3 [Desde Banesto no descartan la dación de pago de la vivienda](#)
- 4 [La Habana: Los cubanos se convierten en el segundo emisor turístico](#)
- 5 [Breves de vivienda](#)

Noticias relacionadas | [Más en Internet](#)

- 1 [Petróleo cierra a la baja por preocupaciones de menor demanda](#)
- 2 [Denuncia contra la empresa ThyssenKrupp por contaminación ambiental](#)
- 3 [Alemania, el subsidio de desempleo y la Renta Básica](#)
- 4 [Situación actual del Software de Fuentes Abiertas en Universidades v Centros I + D españoles](#)

5.- Evaluar el tiempo que se necesitará invertir en ampliar la curva de aprendizaje del profesional. Por ejemplo, un laboratorio va a realizar un lanzamiento de un nuevo medicamento contra el cáncer y necesita que la persona contratada domine la especialidad de Oncología, por lo que no se puede arriesgar a contratar a una persona sin conocimientos en la especialidad.

Hay que considerar que el sector farmacéutico puede verse beneficiado con la incorporación de estos profesionistas “Out of the Box”, los cuales pueden aportar ideas frescas, estrategias innovadoras, dinámicas de negocio diferenciadas entre muchas otras capacidades.

Después de lo anterior, la contratación de talento “Out of the Box” para el sector farmacéutico va a depender mucho de cada situación y de los requerimientos inmediatos de la empresa.

¿Qué perfil deben tener los candidatos “Out of the Box” para trabajar en el sector farmacéutico?

El perfil ideal para las personas interesadas en el sector farmacéutico pasa por la comprensión del trabajo que se hace en terreno, y por lo tanto, de una buena gestión como representantes médicos para conseguir la venta de los productos: aquí está la clave fundamental del negocio. En este sentido, se necesita personas que se tengan apertura a entrar a una dinámica comercial y salgan a visitar a los doctores, que entiendan sus necesidades y las de sus pacientes. Es importante, que la estrategia de venta de su producto se encuentre alineada a los requerimientos de los profesionales de la medicina, ofreciéndoles los beneficios de los nuevos medicamentos y mostrándoles las ventajas que tienen los productos para los pacientes. Si el candidato no se involucra en el campo de su representante, no podrá implementar una estrategia correcta.

Otra capacidad que deben poseer los candidatos es la buena comunicación con los médicos especialistas. Los profesionales deben ser capaces de poder platicar y entender sobre los padecimientos de las enfermedades y ponerse en el lugar de los especialistas, con el fin de captar sus necesidades.

Con la incorporación de esta nueva tendencia de reclutamiento de trabajadores, se busca que tanto las empresas como los aspirantes se abran a experiencias nuevas y se apueste por el desarrollo de las carreras dentro del mercado farmacéutico, con empresas que estén dispuestas a invertir en capacitación y candidatos ávidos de nuevos conocimientos. De esta forma, tanto los profesionistas como los laboratorios podrán ver qué hay más allá de sus sectores y beneficiarse del intercambio de habilidades.

Ernesto Fernández

Consultor Senior de Healthcare División de Michael Page México

Con más de 2 años de trayectoria en Michael Page International México, comencé en la división de Sales & Marketing atendiendo al sector de Consumo Masivo y Farmacéutico. Hace poco más de 6 meses, por crecimiento y necesidades del mercado se tomó la decisión de abrir y desarrollar la división de Healthcare de la cual soy responsable, en donde además de las posiciones “genéricas” de Sales & Marketing, también se atienden posiciones más técnicas como: Asuntos Regulatorios, Acceso y Médicas.