

# CEO por un mes

Begoña Sesé de Lucio

## 1. Introducción y justificación de la iniciativa

Nuestro país vivió hace unos años un momento de profunda crisis financiera que golpeó social y económicamente a personas y empresas. A partir de 2008, las tasas de empleo disminuyeron, las tasas de paro se incrementaron y la tasa de crecimiento del PIB real se redujo<sup>1</sup>.

Dentro de todos los mercados afectados, el de la vivienda y el del trabajo fueron los más perjudicados. Esto supuso un aumento de las situaciones de vulnerabilidad y de exclusión social de muchos colectivos afectando de forma distinta a hombres y mujeres, a jóvenes y adultos, a españoles y extranjeros...

Como empresa, tenemos una gran sensibilidad por el mundo del empleo. Consideramos que el ser humano encuentra un sentido a través del trabajo, una razón de ser, una forma de subsistir y en última instancia, una forma de autorrealización, siendo nuestro canal para cumplir los sueños tanto personales como profesionales.

El mundo del empleo en concreto se vio fuertemente afectado durante la crisis económica llegando a afectar en el peor momento en cifras absolutas a 6 millones de personas<sup>2</sup>. En situaciones difíciles, sabemos que los grupos vulnerables son los más afectados. Concretamente, en la última crisis económica, España alcanzó unas tasas desmedidas de desempleo juvenil alcanzando en 2014 una tasa del 57,9%, siendo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), uno de los países con mayor aumento en términos de pérdida de empleo entre el colectivo joven<sup>3</sup>.

Uno de los motivos por los que este colectivo se ve más afectado, es el hecho de que, en términos generales, los jóvenes tienen menos experiencia laboral, menor conocimiento sobre la búsqueda de empleo y una menor red de contactos<sup>1</sup>. Además, se observa un desalineamiento entre las competencias y habilidades demandadas en el mundo laboral y las que adquieren los jóvenes durante sus estudios, provocando que la transición entre mundo académico y mercado de trabajo resulte aún más complicada para ellos<sup>4</sup>.

Con todas estas premisas, desde nuestra empresa decidimos volcarnos en este colectivo poniendo en marcha iniciativas que ayudasen a reducir la brecha existente entre ambos mundos, aportándoles las herramientas necesarias para acceder al mundo profesional. Así, apostando por los jóvenes, lanzamos el programa de CEO por un mes por el que **1 joven tiene la oportunidad de convertirse en CEO de la empresa en el país durante un mes.**

Durante este mes, la persona seleccionada acompaña al CEO, compartiendo su frenética agenda, aprendiendo de su día a día, en reuniones y propuestas con clientes, siendo parte activa en la toma de decisiones junto con el comité de dirección, resolviendo retos internacionales y conociendo a todos los departamentos y líneas de la empresa.

De esta forma, al terminar el mes, el joven adquiere una visión global y estratégica de toda la compañía y se le ofrece, tras su paso por el programa, la oportunidad de incorporarse a la organización.

## 2. Objetivos

El objetivo general del proyecto es ayudar a los jóvenes con las herramientas y oportunidades prácticas y reales que necesitan para superar con éxito el tránsito del mundo académico al mundo profesional.

Por un lado, la persona elegida desarrolla durante el mes de trabajo competencias que le preparan para el mundo laboral:

- Colaboración y repercusión en equipos de trabajo
- Liderazgo de equipos a nivel nacional
- Planificación y visión estratégica
- Toma de decisiones
- Curiosidad
- Agilidad

Por otro lado, no sólo la persona seleccionada se desarrolla de manera exponencial durante ese mes, si no que el objetivo es que todos los que participan en el proceso, puedan llevarse aprendizajes acerca del mundo laboral.

Todo el proceso de selección es una experiencia en sí misma para el candidato, sobre todo a medida que avanza en las distintas fases. Durante el proceso aprenden mediante pruebas retadoras a cómo enfrentarse con éxito a un proceso de selección, practican con herramientas tecnológicas innovadoras que utilizarán en futuros procesos, conocen de cerca una empresa, resuelven inquietudes profesionales e interactúan con jóvenes con sus mismos intereses. Al final de este proceso, los candidatos se conocen mejor a ellos mismos y sienten que hemos evaluado realmente cómo son ellos, sus competencias e inquietudes. Para nosotros esta es la clave, mantener la cercanía y acompañamiento durante todo el proceso.

## 3. Destinatarios

CEO por un mes es una iniciativa para ayudar a reducir la brecha que existe entre el mundo académico y el profesional, por lo que está dirigido principalmente a jóvenes estudiantes de cualquier edad y modalidad, universidad o centro de estudios, con poca o ninguna experiencia laboral previa y que estén deseando conocer desde dentro cómo funciona una empresa multinacional.

## 4. Metodología

En función de los objetivos de CEO por un mes, podemos fragmentar el programa en 4 etapas:

### 4.1. Atracción de talento

Durante esta fase, nuestro foco está en dar al conocer el programa con unos objetivos claves, que los jóvenes vean que hay oportunidades laborales y de aprendizaje dignas para ellos. De esta forma, fomentamos la proactividad y el dinamismo, impulsándoles a dar el primer paso de apuntarse y soñar.

### 4.2. Proceso de selección

El proceso de selección de CEO por un mes es un camino lleno de retos, aprendizajes y diversión según testimonios de los propios candidatos. La gran variedad de pruebas y test en los que reciben *feedback* constantemente, les permiten conocerse mejor y ser conscientes de sus fortalezas y debilidades. Así lo valoran los propios participantes puntuando con 4.68/5 la experiencia global a lo largo de todo el proceso.

En palabras de nuestra última CEO por un mes al preguntarle qué consejo daría a las personas que quieran presentarse a la próxima edición: "El mayor consejo que puedo darles es que no tengan miedo al fracaso, y que lo intenten. Cuando envié mi aplicación no me imaginaba por nada que pudiese conseguirlo. Pero lo intenté, pues me pareció una oportunidad increíble, ¡y resulté elegida! Solo el proceso de selección ya es en sí una experiencia muy enriquecedora y una gran oportunidad para cualquiera. Así que animo a cualquier joven con ganas a presentarse sin dudarlo."

La selección consta de 5 fases:

- Fase 1: Pruebas de inglés y razonamiento avanzado

En esta fase, además de medir la competencia lingüística, la prueba de razonamiento nos da el detalle de:

- Razonamiento numérico, es decir, para realizar los cálculos, interpretar información numérica, tablas, cuadros, gráficos, etc.
- Razonamiento abstracto, o capacidad para asimilar información compleja y proponer soluciones eficaces a los problemas.
- Razonamiento verbal, evalúa la expresión oral y escrita, que permite expresar ideas y narrar o analizar información para transmitir o comunicar pensamientos.

- Fase 2: Vídeo entrevista programada

Deben responder brevemente a 3 preguntas en directo dónde revisamos cuestiones como la motivación hacia el puesto y la capacidad de comunicación.

- Fase 3: Assessment grupal presencial

A través de una serie de pruebas realizadas a lo largo de una jornada como "Encuentra a tu equipo", Escape room, "Juego de los Valores" y Gymkana de pruebas por Madrid, medimos las competencias básicas para la empresa como colaboración y repercusión, liderazgo, curiosidad, planificación, toma de decisiones y el encaje con nuestros valores como compañía.

- **Fase 4: Entrevista personal y envío de pruebas con gamificación**

En la entrevista personal revisamos el perfil completo del candidato, profundizamos en el conocimiento que tenemos sobre la persona, centrándonos en su día a día, sus intereses, ámbito solidario, vinculación con el deporte, etc.

- **Fase 5: Entrevista personal con el CEO**

En esta fase, el director general conoce a los candidatos finalistas y se valora su encaje cultural y con los valores de la empresa de pasión, trabajo en equipo, responsabilidad social, orientación al cliente y espíritu emprendedor.

#### **4.3. Mes de trabajo del #CEOforOneMonth**

Durante esta etapa, la persona elegida dispone de una agenda detallada día a día donde va acompañando a todos los departamentos y líneas de negocio de la empresa.

La inmersión del programa es total, participando en el día a día del CEO de manera activa. El o la CEO por un mes, asiste a comités de dirección, reuniones de innovación y estrategia, visitas a departamentos y delegaciones de la organización para entender su funcionamiento y a reuniones con clientes, compartiendo tendencias e impresiones sobre el mercado.

Es una formación práctica y real que permite desarrollar y aprender habilidades como análisis de resultados, gestión de personas y situaciones, negociación, organización, gestión del cambio, priorización... Todo al nivel global de la compañía y de la mano de un brillante profesional como el director general.

#### **4.4. Asesoramiento y reclutamiento**

Finalmente, y como última etapa, los 50 finalistas son contactados de nuevo por el equipo de atracción de talento dentro de Recursos Humanos y por consultores especializados en sus áreas de estudio. El objetivo es asesorarles en sus siguientes pasos laborales, detectar sus intereses profesionales y evaluar su encaje en posiciones internas y externas.

En caso de que haya encaje en alguna posición, hacemos el seguimiento hasta que el candidato comienza en el nuevo puesto de trabajo.

En caso de que el joven siga estudiando y no esté interesado en incorporarse al mercado laboral próximamente, mantenemos abierta la vía de comunicación de cara al futuro ya que durante todo el proceso para nosotros es muy importante que el candidato nos sienta cercanos y tenga la confianza suficiente para sacar a la luz todas aquellas inquietudes y dudas que pueda tener de cara a futuros pasos laborales.

### **5. Recursos utilizados**

#### **Recursos humanos**

A lo largo de la edición 2019, hemos contado con 150 profesionales de la empresa que se han visto involucrados en alguna de las fases del proyecto.

#### **Campaña de atracción del talento**

Para este proyecto hemos contado con profesionales del departamento de marketing y comunicación, que han desarrollado las distintas acciones necesarias para la campaña de atracción de talento:

- Equipo de diseño
  - Creación de visuales para redes sociales
  - Creación de la portada y contraportada para el diario 20 minutos
- Equipo de digital
  - Plan de contenidos en redes sociales
  - Plan de difusión en redes sociales
  - Creación de campaña de e-mail marketing
- Equipo de comunicación
  - Publicación de notas de prensa sobre la iniciativa
  - Creación del contenido para difusión interna
  - Creación piezas para difusión en radios nacionales
- Project Manager
  - Coordinación de todo el proyecto
  - Difusión offline y online en universidades y centros de estudio
  - Elaboración de un taller en una asociación de talento joven de España

### Proceso de selección

En función de la fase del proceso de selección y del número de candidatos seleccionados en dicha fase, se involucraban unos departamentos u otros. Durante las distintas fases, las 20 personas que participaron en esta etapa visualizaban las vídeo entrevistas de los candidatos, filtraban por pruebas, analizaban las habilidades demostradas en las dinámicas de equipo o evaluaban en las entrevistas personales las competencias personales y profesionales de los candidatos.

### Onboarding

Durante el periodo en el que la persona seleccionada se convierte en CEO por un mes, trabajadores de todos los departamentos y áreas realizan el *onboarding* con ella, compartiendo así su día a día y su experiencia personal y profesional y enseñándole bien el negocio.

A lo largo del mes, hasta 100 personas de más de 10 departamentos distintos interactuaron con la persona que fue CEO por un mes, formándole en todas las líneas de negocio y todas las áreas de la compañía. De esta forma, la persona seleccionada adquiere una visión estratégica y global de toda la organización.

### Orientación y reclutamiento

Tras pasar por el proceso de selección y con el foco en dar oportunidades a los jóvenes, el departamento de Recursos Humanos hace un seguimiento personalizado de los 50 finalistas con el objetivo de orientarles en su desarrollo profesional, analizando sus intereses laborales y ofreciéndoles oportunidades laborales dentro de nuestra empresa o en empresas cliente.

### Recursos online y offline

A lo largo del proceso de selección son necesarios distintos recursos tanto a nivel online como a nivel offline.

En la parte digital, son necesarias herramientas que evalúen el nivel de inglés, el nivel de razonamiento, las competencias comerciales, informes de gamificación y vídeo entrevistas. En total, utilizamos 4 plataformas distintas para evaluación. Adicionalmente, utilizamos 2 plataformas para la gestión de las campañas digitales y redes sociales.

En la parte offline, son necesarios una variedad de recursos materiales en función de las pruebas realizadas durante el día de la dinámica, así como los viajes de todos los candidatos de fuera de Madrid que necesiten transporte para acudir al evento. Hemos subvencionado los viajes de más de 50 candidatos para poder asistir desde partes del mundo como Suecia, Alemania, Reino Unido o Japón.

## 6. Presupuesto

Sin contar con los recursos humanos internos de nuestra compañía en los que habría que considerar todas las horas de trabajo dedicadas a la campaña, al proceso de selección y a la formación y reclutamiento, el proyecto tiene una dotación económica en torno a los 30.000€ distribuidos en varios de los canales utilizados durante la campaña de atracción de talento y en los recursos, herramientas de evaluación, viajes de los candidatos y espacios necesarios para el proceso de selección.

## 7. Temporalización

CEO por un mes es un proyecto que se distribuye a lo largo de todo el año, teniendo mayor dedicación durante los meses comprendidos entre febrero y mayo.

El ciclo comienza en octubre, momento en el cual comenzamos a contactar con universidades y centros de estudio. Hasta enero se planifica la **estrategia** sobre la que basaremos el proyecto durante el curso, así como las distintas fases del proceso de selección.

De febrero a abril tiene lugar el **proceso de inscripción**, momento en el que se desarrolla toda la campaña de atracción de talento a través de distintos canales y medios.

De abril a mayo, en un periodo de 6 semanas tiene lugar el intensivo **proceso de selección** que finaliza a finales de mayo.

Durante junio y julio, la persona elegida como **CEO por un mes se incorpora** a su puesto de trabajo, teniendo que realizar simultáneamente entrevistas con medios y un proyecto de innovación sobre la empresa.

De junio a septiembre, el departamento de **Recursos Humanos** está en contacto personal con los 50 finalistas para analizar sus inquietudes y posibilidades de incorporación laboral.



## 8. Evaluación de los resultados e impacto

Este es un resumen de las cifras de candidatos y empleados que han participado en el programa de CEO por un mes desde 2014 hasta 2019.

- **Impactos: 2 millones**

Más de 2 millones de personas han recibido nuestras comunicaciones a través de los distintos canales online y offline. En 2019 nos propusimos dar a conocer la iniciativa al mayor número posible de jóvenes, de forma que todo el mundo en cualquier parte de España pudiese optar a un proceso así y a una oportunidad laboral a lo grande, a través de una campaña muy potente como combinación de medios y canales.

- **Inscritos: 40.000 candidatos**

A lo largo de las 5 ediciones en las que se ha desarrollado el programa en España, 40.000 personas se han inscrito para participar en alguna de las ediciones, incrementando exponencialmente el número de registros.

- **Currículum: 15.500 candidatos**

Los 15.500 inscritos de esta edición de 2019 han tenido la posibilidad de descargarse desde la plataforma de inscripción, una plantilla de CV como guía y asesoramiento laboral, en caso de que todavía no hubiesen elaborado uno.

- **Informe personalizado con gamificación: 200 candidatos**

En las últimas 3 ediciones, 200 jóvenes han obtenido un informe personalizado mediante gamificación. Este informe recogía más de 5.000 datos a través de distintos juegos online permitiendo a los candidatos conocer sus áreas de mejora y sus fortalezas y a nosotros, su encaje con el perfil de CEO que buscamos.

- **Dinámicas de grupo: + 150 candidatos**

Aproximadamente, más de 150 jóvenes han participado en las dinámicas de grupo del proceso de selección de CEO por un mes donde han podido ponerse a prueba a través de diferentes retos y actividades, además de conocer a otros jóvenes con pasión, iniciativa, curiosidad y con mucho talento, creando así una red de contactos muy útil para su futuro laboral.

- **Entrevistas personales: 100 candidatos**

La mejor manera de perderle el miedo al mundo laboral y a las entrevistas es enfrentarse a ellas. Esto es lo que han hecho 100 candidatos a lo largo de los 5 años con consultores de nuestra empresa, adquiriendo así experiencia en procesos de selección, seguridad en entornos profesionales y asesoramiento laboral.

- **Empleados: 150 empleados**

Aproximadamente, más de 150 empleados han contribuido en alguna de las fases y ediciones de este programa, formando parte clave en el desarrollo profesional de los jóvenes inscritos y proporcionando el *feedback* que necesitan para sus próximos pasos.

## 9. Conclusiones

Año tras año comprobamos que la juventud actual está más preparada, no solo del lado del conocimiento gracias a las posibilidades que actualmente nos ofrece la tecnología, sino que, además, tienen mayores inquietudes y un enfoque más abierto y global. Sin embargo, en la era de la información en la que vivimos, los jóvenes, a pesar de estar tan preparados, se siguen sintiendo desorientados en la búsqueda de empleo del siglo XXI y por eso seguimos creyendo que en todo momento hay que apostar por el colectivo joven.

Desde nuestra empresa, estamos muy comprometidos con el mundo del empleo y con el colectivo joven, siendo un objetivo estratégico para la compañía. Por eso nos sentimos muy orgullosos de seguir año tras año, y cada vez con más éxito e impacto, ofreciendo oportunidades profesionales retadoras y aspiracionales para los jóvenes.

Nuestro programa estrella dentro de este compromiso y al que se apuntaron este 2019 más de 15.500 personas es el proyecto de CEO por un mes. A través de esta iniciativa, un joven vive un primer acercamiento al mercado laboral, adquiriendo la experiencia y competencias necesarias para su futuro profesional y conociendo de primera mano y de forma muy práctica, cómo funciona una empresa desde dentro. De esta forma, adquiere una visión muy completa y real del funcionamiento del mercado de trabajo y de todos los factores y posiciones necesarias para que el negocio salga adelante.

Además, el resto de los participantes experimentan un proceso de selección innovador y cercano, que les permite ganar seguridad y confianza, además de autoconocimiento, para superar con éxito los siguientes pasos profesionales dentro de su carrera tanto dentro de nuestra empresa como en la de nuestros clientes.

De esta forma, CEO por un mes sigue siendo un pilar estratégico para nuestra compañía mediante el cual ofrecemos oportunidades laborales a los jóvenes contribuyendo así en nuestra razón de ser, trabajar para que otros puedan hacerlo.

## 10. Bibliografía

1. *La crisis económica y sus consecuencias sociales* - Manuel Tovar, Profesor de Economía, Universidad de Murcia. 2010.  
<http://edit.um.es/exclusion-social/la-crisis-economica-y-sus-consecuencias-sociales/>
2. *Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión* - Elíes Furió Blasco et Matilde Alonso Pérez. 2015.  
<https://journals.openedition.org/ccec/5721>
3. *Desempleo Juvenil en España* – Wikipedia Enciclopedia. 2018.  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo\\_juvenil\\_en\\_Espa%C3%B1a](https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_juvenil_en_Espa%C3%B1a)
4. *Oferta y demanda de empleo en España* - Informe Infoempleo. 2013.  
<http://blog.infoempleo.com/media/2014/07/>



## 1. Anexos



**20**  
minutos

# ¿Quieres ser el nuevo CEO del ?

Conviértete en el nuevo CEO de la compañía líder en tu sector y vive una experiencia laboral única durante un mes.\*

\*y vive una experiencia



## Viaja, conoce las empresas más punteras y cobra como un auténtico CEO

Gracias al programa [www.ceofor1month.com](http://www.ceofor1month.com), ahora puedes convertirte en el nuevo CEO de

Una oportunidad de viajar a diferentes países, conocer a directivos de algunas de las empresas más relevantes y cobrar como un verdadero CEO.

Si quieres ampliar tu CV, aprender habilidades directivas de la mano del director general, y conocer cómo funciona una multinacional desde dentro, ¡este es tu programa!\*

PUBLICIDAD

**CEO FOR ONE MONTH**



Inscríbete en

[www.ceofor1month.com](http://www.ceofor1month.com)



