

## Ricardo Corominas, *Executive director* del Grupo Michael Page

# Se puede saber si un candidato será un futuro líder

Fundado en 1976 en Londres, el Grupo Michael Page, que está presente en 32 países con 152 oficinas, es uno de los líderes a nivel mundial del asesoramiento en selección especializada. La multinacional de selección de personal opera en Europa Continental, Asia-Pacífico, Oriente Próximo, África y tanto en América del Norte como en América del Sur, y cotiza en la Bolsa de Londres desde el año 2000. Debido al momento económico que atraviesa España, la empresa ha visto como la parte de Human Capital empieza a asumir protagonismo y cómo empresa y candidato han ajustado sus demandas.

**La coyuntura actual ha producido que la competencia frente a cualquier puesto de trabajo sea mucho mayor. ¿Es importante, por lo tanto, que las empresas ajusten más sus candidaturas?**

No es necesario ajustar las candidaturas, lo que sí que hacen las empresas es ser más prudentes y pensárselo dos veces antes de elegir al candidato al cual le van a hacer oferta. Se hacen más entrevistas, se es más riguroso con los datos y las referencias recibidas y ante una duda se prefiere no arriesgar y volver a empezar el proceso de selección.

**¿Hasta qué punto, tanto empresas como candidatos, han debido ajustar sus necesidades y prioridades?**

Las empresas han intentado ajustar sus necesidades al máximo sin tener excedentes en el organigrama; es decir, se intenta tener la plantilla optimizada o en algunos casos hasta demasiado ajustada. También han tenido que flexibilizar la forma contractual y su política salarial.

En cambio, los candidatos han tenido que reajustar sus prioridades en cuanto al puesto de trabajo, lugar y nivel salarial, reorientando en algunos casos su trayectoria profesional hacia otras funciones o sectores a través de formación, haciendo un cambio de residencia mayoritariamente al extranjero o renunciando a parte de su salario.

**Debido a este cambio en el mercado laboral ¿Michael Page ha visto como cambiaba, a su vez, los servicios que más les demandan sus clientes?**

No, el servicio más demandado sigue siendo la selección de personal, aunque la parte de Human Capital empieza a coger su protagonismo, sobre todo para perfiles de dirección.

**¿Qué sectores son los que gozan de mayor "salud"?**

Tecnología, *Online*, Biotecnológicas e Industria, principalmente.

**¿Que buscarán las compañías en los empleados del futuro?**

Sobre todo flexibilidad, adaptabilidad a la evolución de los mercados y tecnologías, sinceridad,

idiomas y que piensen en un trabajo como si se tratase de un proyecto concreto en el que la continuidad se medirá por productividad.

**¿Cuál es el secreto para convertirse en el candidato perfecto?**

Conocerse a uno mismo, sus limitaciones y sus aptitudes, trabajar en aquello que a uno realmente le motive y creer en los valores de esfuerzo, sinceridad, transparencia y justicia.

**En los tiempos que corren, uno de los valores más perseguidos por las empresas es una buena formación. ¿Puede ser la formación el valor diferencial que deben destacar los candidatos? ¿O priman otras cualidades en las selecciones de hoy en día?**

La formación es un valor diferencial en algunos casos, donde el perfil requiere realmente una formación especial, pero en muchos casos la formación ya se presupone; es decir, que se convierte en un *commodity*. La formación no suele ser un valor diferencial, pero lo es una experiencia, una actitud, unas cualidades y una visión. Los candi-

**El empleado del futuro debe tener flexibilidad, adaptabilidad a la evolución de los mercados y tecnologías, sinceridad, idiomas y pensar en el trabajo como un proyecto concreto**

datos deberían analizar bien su perfil y competencia para poder diferenciarse.

**¿El líder nace o se hace? ¿Puede saber si un candidato será un futuro líder?**

El líder nace con unas cualidades, pero determinante será el desarrollo, educación y cariño que pueda obtener durante los primeros años y naturalmente el uso que pueda hacer de esas cualidades en la adolescencia. Posteriormente, la predisposición a desarrollarlas y la ambición para ser un líder determinará si finalmente se forma como tal.

Así pues, sí que se puede saber si un candidato será un futuro líder a través de una entrevista en profundidad y conocimiento de su entorno personal, así como la comprobación de referencias.



**Últimamente se está hablando más del Interim Management. ¿Cuáles son las ventajas de este tipo de contratación?**

La incorporación de estos profesionales es inmediata y su dedicación al proyecto es total. Trabajan a contrarreloj, son eficaces, productivos y objetivos. Al tratarse de una persona ajena a la organi-

zación, posee una perspectiva neutra de la situación, lo que le permite tomar decisiones rápidas sin que un vínculo emocional le impida actuar. El sueldo de un *Interim manager* depende del tipo de proyecto que esté llevando a cabo. Sin embargo, al contratar a un trabajador por cuenta propia, la empresa no tendrá que compensarle económicamente cuando su relación laboral termine.

El *Interim manager* supone, además, una oportunidad para los profesionales cualificados con años de experiencia que a causa de la situación económica fueron despedidos. Para este tipo de perfil, directivos que les resulta complicado reincorporarse al mundo laboral de forma indefinida, es una gran oportunidad de encontrar trabajo y compartir su experiencia en diferentes empresas que, sin duda, valorarán su valiosa experiencia ■