

Montse Castilla, socia del Grupo MC y directora general de Centil 90

El trabajo riguroso y exquisito de seleccionar el talento para posiciones intermedias

Centil 90 es la empresa del Grupo MC Asociados que desde 1998 se dedica a la búsqueda y selección de posiciones técnicas especializadas, mandos intermedios, redes comerciales y trainees a nivel nacional dando servicio en España y Portugal. Desde sus inicios, se especializó en un tipo de recruitment que ni las empresas de headhunting ni las empresas de trabajo temporal trataban con suficiente dedicación.

¿Cuál es el mercado que Centil 90 quiere cubrir?

Nos hemos especializado en la selección de posiciones de nivel medio y mandos intermedios, partiendo de la misma metodología de trabajo que se utiliza para seleccionar posiciones directivas. Nos basamos en la experiencia de muchos años y ofrecemos una rigurosidad y un servicio de alto nivel. Asimismo, ofrecemos un especial trato tanto al cliente/empresa como al candidato, con el que, en muchas ocasiones, iniciamos una estrecha relación profesional de futuro. Nuestro objetivo es trabajar para encontrar a los profesionales más adecuados que encajen con las demandas de nuestros clientes, con una cultura y un proyecto determinados.

Centil 90 se creó en 1998. ¿Cómo ha evolucionado la empresa y los perfiles demandados?

La compañía nació con la idea de posicionarse como una de las principales empresas en la selección de puestos de nivel medio. El resultado a día de hoy ha sido muy positivo, hemos experimentado cada año desde que iniciamos nuestra actividad un crecimiento tanto en facturación como en la captación de nuevos clientes.

Respecto a los perfiles más solicitados a lo largo de estos años sí que hemos notado una varia-

ción, que evolucionan según el ciclo económico o una coyuntura social y económica determinada. El ejemplo más próximo es el de este periodo de crisis en el que estamos inmersos; si en el 2008 y 2009 la mayor demanda se encontraba dentro del área financiera realizando selecciones básicamente de *controllers*, contables, auditores, gestores de cobros, etc.; este año, estamos observando un nuevo cambio. Actualmente la mayor demanda se encuentra dentro del área comercial y de Marketing; se vuelve a apostar por crear, innovar, vender y comunicar. Por ello, ahora

estamos cubriendo puestos de *product manager*, asistent de marketing, gestores punto de venta, comerciales, etc.

¿Cuáles son los valores de Centil 90?

nos diferenciamos por la metodología de trabajo y la calidad de los procesos, además de la agilidad y flexibilidad para cubrir proyectos complejos. Otra de nuestras especialidades es, a día de hoy, cómo abordar los proyectos de gran volumen. Estos clientes son compañías multinacionales que, generalmente, precisan incorporar un número importante de profesionales de un mismo perfil a la vez. Podemos estar hablando de proyectos que precisan 30 o 40 posiciones que deben ser cubiertas en un corto plazo de tiempo. Y para ello contamos con un equipo de consultores experimentado y habituado a desplazarse por todo el territorio nacional. En estos casos, es importante destacar que no vendemos tan solo currículums sino que realizamos procesos completos de análisis y evaluación por competencias de cada candidato.

Las redes sociales están impactando en los RRHH. ¿Cómo las integra Centil 90?

Integramos la información que las redes sociales pueden facilitar en el proceso de búsqueda de nuevos profesionales y actualización de nuestra base de datos interna. Pero, sin lugar a duda, una buena selección no se basa sólo en el recluta-

miento de candidatos, es importante que éstos cumplan con los requisitos exigidos por el cliente y para ello hay que evaluarlos y conocer bien sus competencias.

¿Existen candidatos demasiado buenos para algunos puestos de trabajo?

Los candidatos no son ni buenos ni malos, sino más o menos adecuados para desarrollar los requerimientos de las posiciones a desempeñar. Una buena selección no quiere decir encontrar al mejor candidato del mercado sino al que más se ajusta a las necesidades de la compañía en la que deberá trabajar.

Hemos hablado de grandes proyectos, pero ¿qué tipologías de trabajo son las que habitualmente reciben?

Por un lado tenemos esos macroproyectos que suelen tener detrás a grandes multinacionales de

Hoy en día, se valoran las personas proactivas, con iniciativa y, sobre todo, con flexibilidad para cierta movilidad geográfica

sectores diversos. Hemos trabajado con compañías dentro del sector logístico, químico, de gran consumo o farmacéutico. Por otro lado, también contamos con una larga experiencia en el sector público, con estos clientes, acostumbramos a realizar otro tipo de servicio como es el de la evaluación de candidatos. En estos casos, evaluamos a aquellos candidatos que previamente han superado sus oposiciones, Concursos públicos, etc. Evidentemente, también trabajamos con solicitudes de selección de un solo candidato para una posición que en este caso se realiza con la metodología habitual.

¿Cómo es el candidato perfecto?

Se valoran personas proactivas, con iniciativa, mentalidad multicultural, capacidad para involucrarse, además de cierta flexibilidad de movilidad geográfica. Se precisan personas con capacidad para adaptarse a ciertos cambios que se puedan producir en un mismo proyecto empresarial y, por supuesto, con un dominio del idioma inglés, valorándose también otros idiomas.

¿Cuál es el secreto para retener el talento?

Los empleados deben ir a trabajar motivados y es labor de la compañía mantener esa motivación. Por ello es muy conveniente que la empresa tenga dibujado su propio mapa de talento para tratar de forma individualizada a todos aquellos profesionales que aporten valor a la compañía ■

