

# “Para atraer y retener talento hay que aumentar el sueldo fijo”

El mercado laboral se mueve en España. Según este experto en búsqueda de profesionales, la reforma laboral ha impulsado esta mejora, pero ganar la batalla por los mejores requiere un incremento salarial. **Por Montse Mateos**

Oyendo a Nicolás Buisson parece que la crisis es cosa del pasado. El director para España, Portugal, Italia y Turquía de PageGroup asegura que hay un repunte general en todos los sectores, puestos y perfiles profesionales: “Tenemos veinte divisiones especializadas en distintas funciones y estudios por sectores que confirman que no hay ninguno que se quede atrás. Todo está mejorando. En lo que va de año estamos en tasas de crecimiento de la demanda del 30%, un porcentaje que no teníamos desde hace diez años”. Este optimismo se refleja en los resultados de la firma en España: en 2014 facturó 39,6 millones de euros (33 millones en 2013). Buisson confirma que todas las áreas evolucionan de forma favorable: “En Page Personnel, especializada en trabajo temporal para perfiles de dos años de experiencia y que se mueven en una franja salarial de 30.000 a 45.000 euros, se está acelerando la contratación. Lo mismo sucede en Michael Page, en la que manejan sueldos de 40.000 a 100.000 euros. Asimismo, en Page Executive, que facilita profesionales con una retribución de hasta 250.000 euros anuales, contamos con diez consultores que aprecian un movimiento en la demanda de altos ejecutivos”.

Este directivo, que comenzó su carrera como consultor al igual que Steve Ingham actual CEO de PageGroup, explica en esta entrevista los detalles de lo que califica de buenos síntomas para la mejora del mercado laboral español.

**¿Qué factores han sido definitivos para aumentar su volumen de trabajo y el incremento de su facturación en nuestro país?**

España tiene ahora unos niveles de sueldo más asequibles y las cargas de las empresas son más reducidas, por eso el mercado es más accesible. La última reforma laboral también ha tenido mucho que ver en esta evolución positiva. Las empresas ya están invirtiendo en empleo, y no es sólo una percepción particular. Asemplo, la asociación de empresas de trabajo temporal en cuya junta directiva participamos, también ha aumentado su actividad en un 30%. Por nuestra parte, en los últimos tres o cuatro meses hemos apreciado un repunte del empleo en todos los sectores, y la mayoría de ellos son puestos de nueva creación, lo que es una muy buena noticia. Nuestros clientes están más comprometidos con el proceso de búsqueda. Antes tanteaban el mercado por si acaso, pero ahora necesitan candidatos para incorporarlos a su plantilla. Hemos pasado de una demanda pasiva a una muy activa.

**¿Qué perfiles se demandan?**

Hablamos de profesionales junior y también de mandos. La gran tendencia es que desde el mes de sep-



Nicolás Buisson en un momento de la entrevista, realizada en la sede de PageGroup en Madrid.

tiembre las empresas contraofertan, no quieren perder el candidato que les interesa. Y para atraer ese talento tienen que aumentar el sueldo fijo en torno al 15%, en algunos casos hasta un 30%.

**¿Qué puestos se ofrecen? ¿Se exige movilidad laboral?**

Durante la crisis los profesionales se veían obligados a salir fuera, fundamentalmente a América Latina. Ahora, la oferta se centra en España. Se trata de personas que trabajen desde aquí pero con un conocimien-

to profundo de los mercados internacionales. Por otra parte, se nota que muchas empresas, atraídas por un coste bajo, una calidad de vida estupenda y una ley interesante, han localizado en España sus centros de servicios compartidos. En estos casos demandan personas con competencias financieras, informáticas, digitales o comerciales y que dominen el inglés, de ahí que también se estén incorporando extranjeros. Muchos de estos puestos son de nueva creación.

**¿Para cuándo un incremento real de los salarios?**

España, con un coste de vida más bajo que, por ejemplo, Alemania y Francia, tenderá a tener sueldos inferiores, pero esto siempre será una ventaja competitiva. Muchas empresas han tenido que rebajar o congelar sus salarios para mantener el negocio. Sin embargo, la guerra por determinados perfiles—digitales, expertos en CRM, Internet y toda la parte de desarrolladores informáticos— hace prever un incremento. Pa-

## EL PULSO DEL MERCADO LABORAL

“ Se está acelerando la contratación de profesionales en todos los sectores y para todos los puestos

“ Desde el mes de septiembre, las empresas están haciendo más contraofertas

“ Que el coste de vida en España sea más bajo que en otros países será una ventaja competitiva

“ Muchas compañías han tenido que rebajar o congelar sus salarios para mantener el negocio

“ El coche y otros beneficios sociales vuelven a formar parte del paquete global de compensación

ra atraer y retener talento las empresas tienen que aumentar el sueldo fijo, de lo contrario su tasa de rotación no deseada será mayor.

**Si, pero ahora son las contrataciones temporales las que tiran de la demanda...**

Se trata de una tendencia macroeconómica y otra de corto plazo. Salimos de una crisis y, ante la duda, las empresas prefieren contratar de manera temporal. Sin embargo, en los últimos cuatro meses, según nuestros consultores, se demandan perfiles para su incorporación permanente. Por otra parte, al margen de la coyuntura económica cada vez son más las compañías que contratan por proyecto porque necesitan talento por un tiempo determinado. Los empleados también tienen que entender que el contrato laboral es de negocio y la temporalidad no siempre está asociada a una cobertura de bajas, sino a la realización de un trabajo por un periodo y con unos objetivos temporales.

**¿Quién manda en la negociación para acceder a un empleo?**

En ciertas búsquedas notamos que la balanza se inclina hacia el lado del candidato, no tanto como en 2007 en que el profesional ponía el precio, pero si se nota un cambio de tendencia. Si en la crisis era el empresario el que mandaba, ahora la discusión tiende al equilibrio, sobre todo en perfiles muy específicos.

## Redes sociales, ¿ventaja o perjuicio profesional?

■ ¿Quién no utiliza Twitter, Facebook o LinkedIn para tantear un nuevo empleo? Pocos permanecen ajenos a las redes sociales que, en menos de diez años, han dado un vuelco a los métodos más tradicionales de búsqueda de empleo. Y no sólo eso. Muchos profesionales las han convertido en el mejor canal para potenciar su marca personal: aumentar su número de seguidores o amigos, crear tendencia o manifestar sus opiniones les ayuda a conseguir relevancia en la Red. Sin embargo, no siempre se consigue el efecto deseado. Nicolás Buisson, director para España, Portugal, Italia y Turquía de PageGroup, afirma que “un exceso de actividad del candidato en las redes sociales, salvo que el puesto al que se acceda lo requiera, más que una ventaja puede suponer un perjuicio. En ocasiones hemos tenido que parar un proceso porque la redes sociales han revelado fotos, comentarios, grupos de amigos o juegos poco

convenientes. Las nuevas generaciones están empezando a darse cuenta de las consecuencias de hacer públicas ciertas cosas y comienzan a ser más prudentes. Al margen de esto, la actividad del candidato en las redes no es algo especialmente relevante en los procesos de búsqueda de ingenieros, financieros, vendedores o jefes de venta, excepto cuando buscamos un perfil digital. Manejamos alrededor de 3.500 procesos al año y no llega a diez el número de los casos en los que nos han pedido específicamente que el profesional esté bien conectado”. Aclara, no obstante, que las redes sociales se han convertido en una vía de conexión con sus candidatos: “Algunos que están en búsqueda pasiva tienen un perfil muy bien montado en las redes sociales. Contactar con ellos nos ayuda mucho a la hora de localizar a otros candidatos”.