

Interim Management, una oportunidad para gestores de RR.HH.

El *Interim Management* o Management de Transición está perfilándose como una oportunidad en la carrera de los responsables de RRHH a medida que la disciplina gana aceptación en el mercado español.

El servicio de *Interim Management* consiste en la implantación temporal de un experto profesional en una compañía para que gestione (o dirija) un proceso de cambio o transición en dedicación exclusiva. Un reto profesional a cuya llamada acuden expertos con larga experiencia – la mayoría sobrepasa los 45 años – y una carrera de éxito, capaces de tomar decisiones estratégicas y operativas de alto nivel. Reto, por otra parte, muy bien remunerado, un atractivo que se une al de pasar a ejercer las propias capacidades como profesional liberal, sea durante un tiempo – como paréntesis entre dos cargos fijos o al cambiar de residencia – o bien de manera permanente, haciendo de ello una profesión para el resto de su vida.

Se trata de un servicio profesional para situaciones muy concretas. Los proyectos de *Interim Management* tienen una vida definida. Los contratan



Dirk Kremer, socio-Director de Qmt y colaborador externo de Gestión del Cambio en el Programa de Gestión del Cambio de ESADE.

empresas que están desarrollando un proyecto nuevo, en situación de reestructuración, adquisiciones, entrada de nuevos socios, crisis de organización o dirección, independización o venta de filiales y otras situaciones de cambio y en los que el empresario está abierto a la opinión independiente del experto externo, por su objetividad y visión más amplia de oportunidades y riesgos que la de sus

colaboradores internos. Son situaciones que tienen claramente una duración definida en el tiempo. Se trata de momentos en los que la amplitud de visión y la seguridad que dan la experiencia resultan esenciales; por regla general, las capacidades del *Interim Manager* – cuya selección es muy rigurosa – sobrepasan lo requerido para el proyecto.

QMT, dirigida por Dirk Kremer, está radicada en Cataluña y cubre todo el territorio nacional. Viene operando en el campo de *Interim Management* desde 2002. En este tiempo ha adjudicado *Interim Managers* en más de quince sectores; un 50 por ciento de estos profesionales son Directores funcionales, para la Dirección de RR.HH., Dirección Financiera y Dirección de Operaciones. El resto de proyectos han correspondido a expertos en Dirección General. La relación de estos profesionales con QMT es libre, ciñéndose exclusivamente al periodo de validez del proyecto, lo que no obsta para que repitan la experiencia; y, en algunos casos puntuales, se ha dado la oferta de la empresa cliente al *Interim Manager* de un contrato en plantilla una vez finalizado el proyecto. ▲

CUADRO I > CÓMO QMT ADJUDICA UN INTERIM MANAGER

1. Evaluación de las características (técnicas y otras) de la situación de cambio
2. Estudio de curricula profesional y aptitud personal de posibles candidatos
3. Entrevistas en profundidad: capacidades técnicas, historial de éxito, componente vocacional, perfil psicológico, libertad de acción
4. Investigación de referencias
5. Pre-selección de 2-3 candidatos y presentación a la empresa
6. Qmt emite un contrato de obra y servicio al *Interim Manager*
7. El *Interim Manager* elegido pasa a ser parte de la empresa durante el periodo de su servicio
8. Qmt efectúa un seguimiento continuo y brinda apoyo permanente al *Interim Manager* durante la duración del proyecto.

otra parte y en un acuerdo por separado, Towers Perrin ha adjudicado a EDS un contrato de servicios de Tecnologías de la Información (TI) de 10 años de duración por un importe de 365 millones de dólares.

La recién creada compañía combinará la tecnología y la experiencia en proce-

sos de negocio de EDS – aprovechando su Plataforma global, escalable y segura *Agile Enterprise* – con la experiencia de Towers Perrin en administración de beneficios sociales para empleados y en Recursos Humanos. Esta combinación posiciona de forma exclusiva a la nueva compañía para ayudar a los clientes a sacar el máximo rendimiento de su in-

versión en procesos y programas de RR.HH. y a alinear mejor su planificación de RR.HH. y su modelo de prestación de servicios con los objetivos de su negocio.

EDS será propietaria del 85% de la nueva empresa y Towers Perrin del 15%. El Director de la empresa será Steve Bo-