

CAZATALENTOS

Se buscan directivos para Europa

La falta de experiencia internacional de gran parte de los directivos españoles complica la búsqueda a los *headhunters*, que necesitan talento para trabajar en Europa.

MARIÁN LEZAIN, Madrid

Los responsables de ocho firmas de búsqueda de directivos, reunidos por Expansión & Empleo, aseguran que los profesionales "más buscados" en el mercado español son los directores comerciales, los directores financieros, los responsables de operaciones y, en general, los ejecutivos capaces de liderar proyectos e impulsar las cuentas de resultados de las compañías. Para localizarlos, aseguran que no tienen muchas dificultades, aunque reconocen tener problemas para dar con profesionales que tengan experiencia internacional o para convencerles de un cambio de empleo. "Lo más complicado no es encontrar a la persona, hay talento suficiente, sino saber que tienes un tiempo limitado para conocer sus motivaciones, su situación personal y venderle un proyecto en el que la retribución no es lo importante", señala Ignacio Bao, socio de Bao & Partners.

Movilidad

Más difícil resulta cerrar cada ficha si el nuevo puesto requiere un cambio de residencia. Este es el gran problema del sector, que ha dejado atrás épocas de vacas flacas y está recuperando el protagonismo perdido gracias al desarrollo del capital riesgo y la entrada de muchas pymes en sus Carteras de clientes, según Alfredo Santos, director de Hudson. José Medina, presidente de la firma Ray & Berndtson, señala que para abordar el asunto de la movilidad, "hay que ser capaz de vincular al profesional al mercado en el que va a trabajar y prestar atención al desarrollo de las carreras duales (atendiendo a la pareja)". Por eso, Carlos Cortés, socio de Neumann Internacional, indica que hay que tener en cuenta que en muchos casos es la cohesión de la familia la que impide la internacionalización de la carrera.



José Medina, presidente de Ray & Berndtson.

"Hemos registrado un cambio cualitativo en el perfil de nuestros clientes, que ahora también son las pymes"



Alfredo Santos, director de Hudson.

"Los puestos relacionados con producción y recursos humanos nos resultan difíciles de cubrir"



Juan José Planas, director general de Knsac.

"Las personas que impulsan el negocio importan más que las funciones de soporte"



Jaime Ferrer, director de Boyden.

"Las pymes tienen un enorme recorrido que las empresas de cazatalentos no debemos dejar pasar"



Alejandro Cartozo, gerente de BHR.

"Si se garantizase la fecha de regreso muchos ejecutivos españoles saldrían fuera sin problemas"



Lorenzo Zavala, socio de Zavalagortari.

"El ámbito de la búsqueda debe ser europeo para poder acompañar a los clientes en sus planes de expansión"



Carlos Cortés, socio de Neumann.

"La evaluación de directivos se hace hoy para establecer la sucesión y elaborar planes de carrera"



Ignacio Bao, socio de Bao & Partners.

"Es una guerra inútil pretender meter un ejecutivo extranjero en el equipo directivo de una empresa del Ibex"

Las dificultades con el idioma y la preparación técnica son cuestiones más o menos superadas. Para Bao, "los españoles que quieren desarrollar una carrera fuera tienen más dificultades con la cultura de trabajo que con el lenguaje".

En cuanto a los sectores que registran mejores perspectivas, los expertos coinciden en que las finanzas, la construcción, los servicios profesio-

sionales, el consumo y la salud tiran de un negocio en el que repuntan otros como las nuevas tecnologías y las comunicaciones. "Las licencias de emisión y los movimientos en los grupos de comunicación están abriendo nuevas oportunidades", apunta Jaime Ferrer, director de Boyden Internacional, quien además, advierte que pronto asistiremos a una guerra internacional por el ta-

lento. De hecho, Lorenzo Zavala, socio de Zavalagortari, apunta que en este negocio "el partido se juega a nivel europeo". Sólo por poner un ejemplo, siete de los directivos seleccionados por Knsac en 2005 se han cubierto con profesionales que estaban trabajando fuera de España. "Esto se debe a que, en las grandes organizaciones, las funciones de soporte tienden a globalizarse", añade

Juan José Planas, director general de esta firma.

Este cambio, está obligando a las firmas de *headhunters* a convertirse en socios de sus clientes a largo plazo y prestar servicios como la evaluación de los equipos directivos y el *coaching*. Este actividad supone el quince por ciento del negocio de IHR Consultancy, según su gerente, Alejandro Cartozo.