

LAS EMPRESAS DEMANDAN CADA VEZ MÁS LOS SERVICIOS DE CONSULTORAS ESPECIALIZADAS EN CAPTAR TALENTO

Un 'headhunter' puede llamar a su puerta

Ángel Alonso Ruiz
aalonso@neg-0000.com

Los *headhunters* o cazatalentos están al acecho. La internacionalización de las empresas españolas y el crecimiento económico de los últimos años ha provocado que se busquen determinados perfiles para cargos específicos.

En todos los sectores se demandan profesionales. Desde las telecomunicaciones, pasando por la construcción, hasta la banca, se buscan a las personas más idóneas por experiencia y currículo.

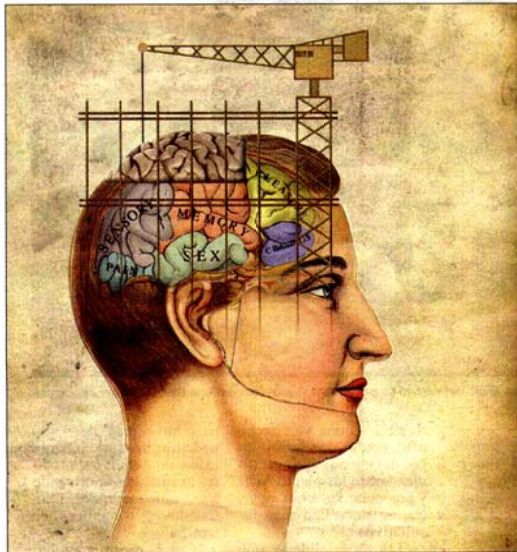
"Todos los bancos están reforzando sus áreas de financiación al consumo", asegura Ignacio Bao, socio director de Bao&Partners, firma internacional especializada en la búsqueda de directivos. "La parte de renta variable y sus derivados también reclaman especialistas", añade.

Las auditoras reciben cada vez más encargos de sus clientes y se han visto en la necesidad de reclutar personal. Las operaciones de fusión y adquisición de empresas requieren de directivos expertos en financiación. Y las compañías de tecnología o informática tienen un potencial de crecimiento que les empuja a buscar nuevos talentos.

Causas del cambio

Los ejecutivos ya no se conforman con un puesto para toda la vida en una empresa de prestigio. Ignacio Bao asegura que el sueldo ya no es relevante. "La gente apuesta por un proyecto interesante, ganador y de largo plazo, como factor de atracción. Como motivación, los ejecutivos cambian porque o surge la oportunidad o donde están, no la hay", afirma.

Pablo Urquijo, director ejecutivo de Michael Page International en Madrid, compañía especializada en la selección de ejecutivos a nivel mundial, considera que son tres los factores que llevan a cambiar de compañía. "Uno es el profesional, porque una persona cumple una etapa en su empresa y no tiene posibilidades de progresar más a corto plazo. Está el econó-



Blogs, redes on line y los contactos de toda la vida

La irrupción de nuevas fuentes de reclutamiento, como las redes online de contactos profesionales y los blogs, pueden reorientar a medio plazo el negocio de las empresas de 'headhunters'. En opinión de Sylvain Boy, operations manager de Catenon Worldwide Executive Search, compañía europea de búsqueda de profesionales, "en esta progresiva transparencia del sistema de búsqueda de candidatos, los cazatalentos pierden gran parte de su poder sobre la información y, consecuentemente, su posición queda debilitada dentro del negocio de la búsqueda de profesionales". Para Ignacio Bao, socio director de Bao&Partners, la captación de ejecutivos mediante los blogs adquirirá mayor peso a medio plazo. "Es un problema generacional. Los ejecutivos de mayor edad apenas utilizan los blogs o las redes online, mientras que los más jóvenes sí lo hacen", afirma Bao.

tamos dar el máximo de información posible sobre el nuevo proyecto, pero por circunstancias personales, por lo que le hemos transmitido nosotros y le ha contado el cliente, puede haber desviaciones. Y eso no quiere decir que no se haya sido transparente, sino que la personalidad del ejecutivo no termina de adaptarse al nuevo proyecto", indica Pablo Urquijo.

Para evitar estas situaciones, la selección de los ejecutivos se realiza escrupulosamente, en función de las necesidades de la empresa que acude al *headhunter*. "En la búsqueda se identifican unas cien personas. De esas cien, se entrevistan a unas quince personalmente y de éstas se presentan cuatro o cinco a la empresa. Todas cumplen los requisitos académicos y de experiencia. ¿Cuál es el único que tienen que cumplir al final? El encaje cultural en la empresa para la que van a trabajar", apunta el socio director de Bao&Partners.

Pablo Urquijo apunta la importancia creciente de internet en los procesos de selección. "En Michael Page trabajamos con la base de datos de nuestra página web y con portales verticales para poder acceder a determinados perfiles. Así ampliamos el número de posibilidades a través de las cuales podemos contactar con nuestros candidatos potenciales".

Contraofertas

Actualmente resulta complicado buscar a profesionales. "La dificultad hoy es encontrar candidatos", advierte el director ejecutivo de Michael Page en Madrid. "Las circunstancias positivas del mercado favorece que las empresas demanden directivos, pero cada vez cuesta más por las contraofertas que reciben", añade.

La continua expansión de las compañías españolas favorece la movilidad de los altos cargos. "Las empresas están internacionalizándose y necesitan ejecutivos españoles para sus proyectos", advierte Ignacio Bao.

Los ejecutivos ya no se conforman con un puesto para toda la vida en una empresa de prestigio.



Ignacio Bao

mico, que suele ser la principal, generalmente, por mejorar el salario. Y luego está el personal, debido por ejemplo a que su pareja ha sido trasladada de ciudad".

Este cambio conlleva en ocasiones una pérdida de categoría profesional, en apariencia. "Se dan casos en los que una persona es director de una división de un banco español muy importante y le ofrecen el cargo de director general de una entidad de inversión que se está introduciendo en nuestro país", señala Ignacio Bao. "Pero el puesto es mucho más atractivo porque va a ser esa persona quien capitee el proyecto", añade.

La confidencialidad es imprescindible en el proceso de selección. Cubrir

puestos de altos directivos o de consejeros delegados en determinadas compañías requiere de un mutismo absoluto. Las empresas que contratan los servicios de un *headhunter* no quieren dar publicidad al proceso de búsqueda.

En ocasiones, habrá que reubicar a la persona que ocupa el cargo hasta ese momento o despedirla, cuando se encuentra al sustituto idóneo.

Muchas veces las empresas sugieren al *headhunter* que tanteen a un determinado profesional de la competencia. Un anuncio en los periódicos facilita el



Pablo Urquijo

La expansión internacional de las empresas favorece la búsqueda de ejecutivos.

y, lo más importante, comprobar que la cultura empresarial en la que se ha desarrollado coincide con la del cliente que contrata al *headhunter*.

Directivo ideal

La búsqueda de directivos de alta dirección requiere de un tratamiento diferenciado por la especificidad del puesto.

Alguna vez se puede tentar a la persona equivocada. "Borja de la Cierva dejó la dirección financiera de Zara para incorporarse como consejero delegado de Fadesa y duró dos semanas. Dijo 'me he equivocado, esto no es lo que yo pensaba', y a las dos semanas dimitió", comenta Ignacio Bao.

"Los *headhunters* inten-

Una vez escogido, se le cita para una entrevista larga para contrastar los datos