

CAZATALENTOS

Directivos rumbo al extranjero

Sudamérica, Asia y Europa del Este son los destinos de los directivos globales, un perfil internacional muy demandado y que se disputan las firmas de cazatalentos.

MONTSE MATEOS. Madrid

Las principales firmas de cazatalentos -búsqueda directa de ejecutivos- que operan en España están aumentando su vertiente internacional. La expansión de las empresas a otros países está impulsando la demanda de ejecutivos con un perfil global, con formación y experiencia suficientes para acometer grandes retos de negocio en el extranjero. Las compañías buscan profesionales con experiencia, que dominen al menos el idioma inglés y que sean capaces de dirigir equipos. La disposición para la movilidad geográfica es imprescindible.

Las siete firmas de *headhunters* consultadas por Expansión & Empleo -Bao & Partners, Hudson, IHR Consultancy, Konsac, Leaders Trust International, Russell Reynolds y Seeliger y Conde- realizaron el año pasado un total de 79 búsquedas de profesionales que se ajustaran a este perfil. En 2007 esperan aumentar la cifra. Abel Gibert, socio de Seeliger y Conde, hace una matización a esta evolución: "Algunas búsquedas internacionales las trasladamos a nuestras oficinas en el extranjero para que localicen personal en el país de destino. Sin embargo, esto depende mucho del sector y la función a desarrollar, porque muchas empresas prefieren expatriar". Según estos expertos, las organizaciones que optan por esta última opción y solicitan sus servicios de búsqueda proceden del sector industrial, construcción, financiero, energía, automoción y nuevas tecnologías.

Destinos y puestos

Los cazatalentos coinciden en señalar Sudamérica y Europa como los destinos más habituales, y Asia como emergente, especialmente



La expansión de las empresas ha impulsado la demanda de directivos muy preparados y con movilidad internacional.

Trabajar fuera de casa

Las barreras legales -permisos de residencia, Seguridad Social y sistema médico y diferencias tributarias- son algunas de las dificultades que tiene que superar el directivo expatriado que, por otra parte, se favorece del desarrollo de una carrera internacional y un incremento en la retribución. Sara Bieger, socia-directora de Leaders Trust, asegura que este aumento puede suponer "hasta un cincuenta por ciento de lo que recibe en España". Juan José Planes, director de Konsac, cifra el sueldo medio de un director general expatriado en 275.000 euros brutos anuales. No obstante, matiza, "los expatriados deben asegurar su cotización en España y saber que el retomo puede costarles una pérdida de poder adquisitivo". Pedro Goenaga, de Russell Reynolds, explica que "antes la regla general era poder ahorrar el salario neto en el destino, pero ahora varía en función de la compañía y responsabilidad del ejecutivo".

China. Hudson señala también el crecimiento de expatriados a Miami (Estados Unidos).

Para Bernard de Metz, director general de IHR Consultancy, "cada vez más, se está expatriando a países exóticos. La deslocalización industrial hacia países del Este está llevando a las empresas a recurrir a directivos españoles para iniciar sus actividades en aquella zona y en los países de África del Norte para el sector energético y de servicios. Tampoco hay que olvidar India como receptor de la desloca-

Las empresas que más demandan estos perfiles proceden del sector de energía, industria y finanzas

lización tecnológica, y China, aunque los casos de expatriación son aún puntuales". En Leaders Trust International, han apreciado un incremento en la demanda de cargos ejecutivos y directivos para Bulgaria, Polonia y Rumanía. Según esta firma, allí se han ubicado empresas europeas que se han deslocalizado, fundamentalmente del sector industrial -automoción y química- y tecnológicas, que buscan profesionales que desarrollen su función en el área de operaciones, producción e industrialización.

En cuanto a los puestos a los que acceden estos ejecutivos, Ignacio Bao, presidente de Bao & Partners, señala las direcciones generales, financiera y de desarrollo. En Hudson destacan sobre todo la vertiente comercial de los directores generales expatriados. "La dirección de recursos humanos y la industrial se suele cubrir con profesionales del país de destino", aclara Bao. Pedro Goenaga, director general para España de Russell Reynolds Associates, añade el director de desarrollo de negocio y el director de operaciones.

Profesionales diferentes

Rondan los cuarenta años, conocen el sector en el que van a trabajar y saben manejar la adversidad. Estas son las claves que definen a los directivos que quieren dar el salto al extranjero. Las siete firmas de cazatalentos consultados por E&E dan las pistas de los perfiles más demandados.

- **Formación:** titulados superiores en ingeniería o Economía con MBA del IESE, Instituto de Empresa o Esade.
- **Experiencia:** diez años y conocer en profundidad el sector de actividad. Se requiere experiencia profesional sin baches en su carrera pero, sobre todo, se suele ser muy exigente con las cualidades personales.
- **Idiomas:** dominio del inglés.
- **Cualidades:** ejecutivos flexibles, capaces de adaptarse, de operar y, a veces, sobrevivir en entornos con culturas, normativas y formas de trabajar muy distintas a las de sus países de origen. Deben estar muy bien preparados, porque a veces se les pide desarrollar misiones en un corto plazo de tiempo y con menos medios de los que están acostumbrados -ausencia de estructura corporativa de apoyo-.
- **Competencias:** integridad, inteligencia, madurez, liderazgo, capacidad de motivación, toma de decisiones y poder de ejecución.