

<p>GAVIN ANDERSON &amp; COMPANY          Capitán Haya 38, 8º izq.; 28020 Madrid          Tel.: +34 91 702 71 70 / Fax: +34 91 308 2467</p>		<p><b>RECORTE DE PRENSA / PRESS CUTTING</b></p> <p><b>Fecha:</b> 17/08/08  <b>Sección:</b> Economía  <b>Página/s:</b></p>
--	---	---

**Ignacio Bao, presidente mundial de la compañía de  
 'cazatalentos' Signium International: 'Los directivos estrella de  
 la crisis son los financieros y los de relaciones laborales'**

"Las compañías rotan cada vez más a los ejecutivos; en EE UU, cada 18 meses", afirma

Es uno de los pocos vigueses en la cúspide de grandes compañías mundiales. Forma un trío con Antonio Pérez (presidente de Kodak) y José María López-Brocos (presidente de Europcar). De vacaciones en la isla de Toralla, Ignacio Bao recuerda con cariño su paso por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Vigo. Pasa más de la mitad del año viajando, sobre todo a Nueva York, donde preside un consejo de administración formado por representantes de firmas asociadas de 19 países.

- ¿La crisis económica ha provocado un vuelco en el negocio de selección de directivos para las grandes compañías?

-Nuestra profesión factura once billones de dólares a nivel mundial, lo que supone que influimos de forma significativa en las empresas. El beneficio del año pasado fue histórico, por lo que la caída de la cifra de negocio este año va a ser más espectacular. La situación es diferente en las distintas partes del mundo. Estados Unidos la está pasando canutas; la demanda de directivos ha caído un 20% en el primer semestre del año. Los presidentes del resto de nuestras firmas asociadas creen que el segundo semestre va a ser peor, con lo cual se va a destruir lo ganado en los últimos tres años.

-¿Sucede lo mismo en Europa?

-La situación es de mantenimiento pero con una ligera bajada. Asia está creciendo mucho, aunque quien más está subiendo es Latinoamérica. El continente asiático representaba el 6-7% del volumen mundial de la profesión y ahora alcanza el 15%; los países sudamericanos significaban el 3-4% y ahora suponen el 12%.

-¿Y en España?

-Hay un parón importante. La contratación de altos ejecutivos en las grandes corporaciones es cero. Donde sí se está contratando directivos españoles es en Asia y Latinoamérica porque hay mercados que están creciendo. También en Estados Unidos, porque las compañías están haciendo caja y tienen oportunidades. Las empresas contratan pero fuera. Por ejemplo, el BBVA para América del Sur; el Santander para Asia...

-¿Supone la crisis un cambio en el perfil de los directivos que demandan las empresas?

-Sí. Hasta el año pasado lo que demandaban las empresas eran consejeros delegados que liderasen proyectos de expansión o directores de desarrollo de negocio. Lo que ha cambiado radicalmente es que ahora lo que te solicitan son consejeros delegados especialistas en rehacer el tamaño de las compañías y directores de recursos humanos que sean capaces de cambiar el ciclo. Hasta ahora había crecimiento y se preocupaban de aplicar las mejores políticas salariales y cómo atraer los mejores talentos. Ahora, la preocupación es que hay que reducir un 30% la plantilla, negociar con los sindicatos y empezar a echar gente...

-¿Se buscan entonces más expertos en relaciones laborales?

-Ahora mismo son imprescindibles, pero la otra estrella es el director financiero. Esto ya pasó en los años 90. Hasta ahora, el director financiero gestionaba tesorería, gestionaba más dinero que el que necesitaba. En la actualidad no tiene fondos y debe buscar efectivo donde sea. Se ve obligado a buscar recursos en otros países, estrujarse el cerebro para lograr soluciones... Los bancos dan mucha importancia a quien es el director financiero y el consejero delegado a la hora de conceder los préstamos.

-¿Exportamos talentos a empresas extranjeras?

-Hay pocos ejecutivos españoles en compañías multinacionales. Concretamente, de Vigo aporta al presidente mundial de Kodak, Antonio Pérez, y al presidente de Europcar, José María López-Brocos. Los ejecutivos españoles viajan con las compañías a las que pertenecen; otro caso es que el se encuentren en una compañía anglosajona.

-Una presencia bastante limitada, ¿no?

-Los españoles son poco amigos de dejar su país para trabajar fuera. Casi todos los que yo conozco en Europa mantienen a su familia en España y ellos vienen casi todos los fines de semana. Y de los que están fuera de la UE son muy pocos los que se llevan a la familia y vienen a visitarla cada trimestre. Sin embargo, los latinoamericanos son "ejecutivos caracol", se montan todo a la espalda y cambian cada dos años.

-¿Esa predisposición al cambio es importante para las empresas?

-Las compañías rotan cada vez más de ejecutivos. En EE UU, el periodo máximo de permanencia de un consejero delegado son 18 meses y cuando llega uno nuevo cambia todo su entorno. Esto quiere decir que cada dos años alguien arriba toma decisiones de cómo trasladar al que a gestionado Brasil a Paraguay o a uno que esté en el medio Oeste de Estados Unidos se vaya a Europa. Un ejecutivo tiene que estar en la presdisposición para que en un momento determinado le muevan. Este es el escenario. Desde este punto de vista, los españoles se mueven mal, la familia poco o nada.

-¿En qué consiste el método de selección de un candidato?

-Nunca dos búsquedas fueron iguales. Aunque tengamos una base de datos siempre se empieza de cero. Ahora consideramos que una base de datos es un elemento muerto porque la información es libre y fluye. La base de datos te sirve pero la información se ha quedado obsoleta. Los curriculos nos sirven de forma relativa