

A LA CAZA DE PORTENTOS

CAZATALENTOS → El máster es un requisito más para tomar la salida. La meta de un alto cargo queda algo más lejos: las empresas exigen liderazgo y mano izquierda



ARTUR ZANÓN
20 MINUTOS

«¿Qué es un cazatalentos (traducción del inglés *head searcher*)? Se trata de escoger los puestos del comité de dirección de las empresas. Tienen un sueldo bruto de al menos 72.000 euros anuales. «No se suelen localizar mediante anuncios, sino por entrevista directa», explica Abel Gibert, socio de Seeliger y Conde, una de las empresas que más cerebros busca en este mercado tan atomizado.

A grandes rasgos, un 25% de las peticiones de las empresas son para cubrir direcciones generales; un 20%, directores comerciales; y el resto, otros miembros del comité

UNA AGUJA EN UN PAJAR

Aunque la población no deja de crecer (en parte por la inmigración), cada vez hay menos donde escoger y las exigencias cambian. Al candidato se le somete a pruebas para ver cómo reaccionaría ante situaciones complicadas. Hay más mujeres, «con mejor sensibilidad». Se valora la responsabilidad social. «No se trata de ser ingeniero y ya está. Comienzan a pedirse perfiles de titulados en carreras de humanidades. No es un cambio inmediato, pero sí progresivo», concluye Gibert.

de dirección (finanzas, recursos humanos, producción, administración, I+D...).

En su currículum se exige una titulación universitaria y un máster especializado para el puesto. «Es fácil encontrar el CV, pero no tanto la persona indicada para esa posición —indica Gibert—. Las firmas piden bueno, bonito y barato. Y no es así».

Hace unos cinco años que quedó desterrado el perfil del ejecutivo que quiere triunfar a costa de lo que sea (*yuppie*). «Ahora se requiere mano izquierda, elegancia, capacidad de tomar decisiones y liderazgo. Pasó el todo vale. Hay ética, valores...», subraya el socio de Seeliger y Conde. Experiencia e idiomas completan una buena candidatura.

Las empresas suelen cubrir los puestos de responsabilidad por promociones internas (80%). Sólo recurren a ayuda externa en uno de cada cinco casos: se acercan a las empresas cazatalentos para que les presenten un perfil teórico adecuado a las necesidades. Al cabo de un mes, y tras un proceso de selección, les proponen tres candidatos. Es la empresa la que de-



cide con cuál se queda. Entonces, hay que volver a empezar.

Al otro lado de la barrera, los candidatos se limitan a dejar sus CV en compañías cazatalentos para que, cuan-

do haya necesidad, les busquen. Pocas veces se emprenden un proceso de selección a ciegas.

Los sectores que más cazan

Seeliger y Conde concentra aproximadamente un 5% de las búsquedas de cazatalentos, según explica Abel Gibert. Durante el año pasado trabajó en unos 270 puestos directivos y otros tantos cuadros medios, unos números 'prudentes' que esperan repetir en 2005. Queda atrás 2000, un año con un 15% más de trabajo. Después del pinchazo de la burbuja de las tecnológicas, el mercado no está para grandes alegrías. Aun así, son telecomunicaciones, informática, distribución, financiero y consultoría los sectores que más demanda concentran.