

Cómo convertirse en el mayor 'objeto de deseo' de los cazatalentos

Parado, con alto nivel de autoestima y sin miedo; ése es el perfil del directivo más demandado

Haber sido despedido no tiene por qué arruinar un currículum, sólo hay que saber justificarlo

María Domínguez

MADRID. Optimista pese a la crisis. Sin miedo al fracaso. Capaz de soportar la frustración que provoca no llegar donde se quiere tan rápido como se desea. Activo en las redes profesionales en Internet, más aún cuando está en paro. Y, a ser posible, desempleado, ya que ello reduce sus posibilidades de negociación y sus exigencias. Así es, a grandes rasgos, el directivo que buscan las empresas en tiempos de crisis. Empresas que recurren a los cazatalentos para cubrir puestos y que fundamentalmente pertenecen a sectores como la energía, las infraestructuras, la consultoría y la industria.

Con más de cuatro millones de desempleados en España, la competencia es feroz y el perfil demandado presenta algunos cambios respecto a los años de bonanza.

También cambia la situación de los candidatos, que no acuden a una entrevista sólo con su bagaje profesional y personal sino que a menudo arrastran la inseguridad y el estrés de llevar una temporada en paro.

Dos factores que nada tienen que ver con lo que ahora piden las empresas, según explica la doctora en organización de empresas Pilar Jericó: "Optimismo, ilusión e iniciativa. Necesitan oír buenas noticias". Según Jericó, "no somos cons-

cientes de nuestro potencial hasta que nos enfrentamos a situaciones como despidos, pérdidas, fracasos...".

"En esta época se está produciendo una gran erosión emocional. La gente tiene miedo, incluso en las empresas a las que les va bien", añade.

El 'trauma' del despido

"Un despido no tiene por qué ser un punto negativo en un currículum. Con la crisis, muchos profesionales sin tacha han salido de sus empresas tras una fusión. Sólo hay que explicarlo adecuadamente", dice Luis Truchado, socio consultor de Eurogalenus, firma que ha participado recientemente en la cumbre de cazatalentos de la Association of Executive Search Consultants (AESC), en Madrid. Ignacio Bao, presidente de Signium International, está de acuerdo: "Hay que saber contar bien tanto las historias de éxito como las de fracaso, buscando las razones".

Jericó añade que, "en este país, el despido está demonizado, pero un despido bien gestionado es una oportunidad maravillosa".

¿Qué factores se valoran ahora más que nunca? Según Truchado, "la versatilidad y la tolerancia a la incertidumbre. A algunas personas las paraliza el miedo al futuro". Y, por supuesto, "habilidades como la capacidad de liderazgo y la inteligencia emocional". Hace falta gente que no sea conflictiva y que saque lo mejor de cada trabajador.

Sara Bieger, socia directora de Leaders Trust International, habla de "flexibilidad" para que el candidato sea capaz de "utilizar las capacidades que utilizaba en bonanza en un escenario de crisis".

Bieger destaca la "capacidad para aguantar la frustración, ya que ahora se tarda más tiempo en conseguir las metas profesionales. Una persona con esta virtud transmitirá esa paciencia a su equipo". Y, cómo no, después de los excesos cometidos en los años anteriores se piden valores éticos, así como "visión de negocio en cualquier sector y puesto".

Una palabra que repiten los ex-

Así es el candidato ideal para los cazatalentos

La crisis introduce novedades en el perfil de directivo más perfecto



pertos consultados es coherencia, aunque cada vez se penaliza menos el haber dado saltos de unas empresas a otras, siempre que esos cambios tengan sentido: "Una persona que ha cambiado cinco veces de trabajo en cinco años no está jugando bien sus cartas. Con un año o año y medio en una empresa no te da tiempo a consolidar nada", dice José Medina, presidente de Odgers Berndtson Iberia. "Hay personas que, pese a ser muy inteligentes, no analizan en dónde se meten. Están tres meses en una empresa y después se van porque se dan cuenta de que se habían equivocado. No se dan cuenta de que de esa forma destruyen su carrera".

Truchado corrobora lo anterior: "En las crisis salen a relucir todos los errores cometidos en tiempos de bonanza, como los cambios de trabajo realizados a la ligera o sólo por dinero. Ahora que hay tantos candidatos, las empresas se fijan en todas esas cosas".

Errores difíciles de justificar

"Lo más difícil de explicar en un currículum es la pérdida de responsabilidad", dice Truchado. Puede ocurrir, por ejemplo, que alguien haya pasado de un puesto de responsabilidad de nivel 10 a otro de nivel 6. Ello invita a pensar que se trata de un castigo o que no dio la talla en el cargo".

Los periodos de descanso tampoco son fácilmente justificables, apunta José Medina: "El año sabático no debería durar un año. Si te han despedido puedes tomarte unos meses de respiro, pero después tienes que ponerte en marcha. Yo creo en el año sabático cuando sabes qué vas a hacer a la vuelta".

Ignacio Bao lo tiene claro: "Ahorra las empresas no se la juegan. Cuando todo va bien, hacen experimentos (como fichar a un directivo procedente de un sector muy distinto), pero en este momento no se arriesgan". ¿Qué errores deben corregir los directivos españoles? "Son muy buenos a la hora de tomar decisiones para hoy, pero se les da mal el medio o largo plazo".

Consejos para la entrevista

Unos consejos para todos aquellos que tengan una entrevista próximamente: "Es preciso reflexionar sobre el propio currículum y estructurar el discurso para que la trayectoria profesional resulte más comprensible para el interlocutor", dice Sara Bieger.

Por su parte, Gerardo Lara, profesor en IE Business School y director de mercado y formación en Acciona, explica: "Un error común es no informarse de la situación de la empresa, de qué momento financiero atraviesa y cuáles son sus necesidades".

Según José Medina, de Odgers Berndtson, los miedos deben quedarse en casa: "Aunque uno esté desesperado por conseguir el puesto, en la entrevista debe transmitir calma y temple".

"Escuchar es muy importante y en el 70 por ciento de los casos el candidato no lo hace porque está muy tenso. Tampoco se deben hacer demasiadas preguntas", comenta Gerardo Lara. José Medina añade: "Algunos plantean preguntas incluso antes de saber si son candidatos o no". Otro consejo: "No se debe mentir. Se nota. Es mejor ser auténtico".

La cifra

7.000

MILLONES DE DÓLARES (más de 5.133 millones de euros) facturó el sector de los cazatalentos en el mundo en 2009, por debajo de los 8.800 millones de euros del año anterior. En España, estas firmas, que se dedican a buscar candidatos a petición de sus clientes (las empresas) son en su mayoría de pequeño tamaño, aunque poco a poco se van consolidando.