

## Jaime Bacás, socio de Atesora Group

# ¿No debería ser yo el dueño de mi carrera?

**La progresiva globalización y aceleración con la que se producen los cambios en el mundo empresarial provoca que muchas de las ventajas competitivas, que en el pasado eran duraderas, tengan fechas de caducidad cada vez más cortas. Los mercados que han atravesado una grave crisis experimentarán cambios laborales notables en los próximos años, que supondrán, entre otros, un incremento de la movilidad y de la forma de contratación. Exclusivity ([www.exclusivity.com](http://www.exclusivity.com)) es la primera empresa que nace para dar respuesta a las nuevas necesidades de los directivos para adueñarse, aún más, del desarrollo de su carrera.**

En el tablero de juego actual observamos el incremento de la importancia del talento como ventaja competitiva. Las (mejores) empresas son conscientes de ello y por ello están incrementando su inversión en la atracción, desarrollo y retención del talento. El estilo de liderazgo se adapta para promover el *empowerment* de todos los empleados en las cada vez más planas pirámides organizacionales con el propósito de responder de manera más efectiva a las demandas crecientes de los clientes internos y externos. Crece la consciencia de los individuos en su libertad para elegir, responder y comprometerse. En este contexto, el modelo de contratación de talento va a comenzar a cambiar. El modelo actual de captación se está desplazando hacia el de atracción. Captación hace referencia a que el mayor poder o fuerza reside en la empresa que contrata. El modelo es dirigido por la demanda. Es *push*. Mientras que atracción se refiere, más bien, al poder de seducción que esa empresa ejerce en el mercado para atraer talento. El modelo favorece la atracción de la oferta. Es *pull*.

### El modelo actual

1 Una empresa quiere contratar un perfil directivo determinado; 2 Contrata los servicios de una firma de Búsqueda Directiva (la llamaremos *headhunter* o HH); que busca, selecciona, encuentra y presenta tres o cuatro candidatos que se adaptan al perfil establecido; 3 La empresa los entrevista y, eventualmente, elige uno. En este modelo (de captación), que lleva funcionando seis décadas, el poder reside, obviamente, en los captadores: la empresa, que establece el perfil y las condiciones de contratación, y el HH, que ejecuta el proceso de captación. El HH es un experto en encontrar personas que cumplan un perfil.

El poder del candidato, en este modelo, es exiguo o nulo. Depende de los juicios y decisiones de otros: 1 Ser detectado por el radar de otra persona (HH); 2 Ser elegido para entrar en el *pool* de candidatos (del HH); 3 Pasar el proceso de selección (del HH); y 4 Ser la opción elegida por la empresa entre la terna de finalistas.

### El modelo innovador

Se trata de un modelo que responde a las tendencias observadas, y apuntadas anteriormente, de

atracción y *empowerment*. El modelo arranca, evidentemente, de la iniciativa del directivo que elige ejercer su poder para realizar un salto en su carrera moviéndose a otra empresa, posición y/o paquete remunerativo, más acorde con sus aspiraciones profesionales o personales. Para realizar este salto con las mayores probabilidades de éxito contrata un *partner* que sea experto en gestionar carreras. El *partner* en cuestión recibe el nombre de Agente de Talento Ejecutivo (le denominaremos el Agente). Su función es servir al directivo para que este encuentre la empresa, posición y paquete remunerativo que ha establecido como su *target*. El Agente refuerza el poder del directivo al alinearse con él para facilitar la consecución de su objetivo.

El proceso es, por tanto: 1 Directivo contrata Agente y establece *target* de empresa, posición y condiciones de contratación; 2 Su Agente trabaja para él para facilitarle su objetivo *target*; y 3 El directivo encuentra las empresas y posiciones candidatas que cumplen su perfil *target*, se entrevista con ellas y, eventualmente, elige una.

### Diferencias entre los dos modelos

La comparación de este modelo con el anterior pone de manifiesto el cambio de poder en la relación entre los intervinientes en el proceso, el cambio de uno de ellos (el Agente en lugar del HH) y la reversión total del proceso.

Otra diferencia sustancial se refiere a los intermediarios o *partners*. El HH es contratado (y pagado) por la empresa y, por tanto, a ella sirve y a ella es leal. Mientras que el Agente es contratado (y pagado) por el directivo, al que sirve y es leal.

### ¿Qué hace un Agente de Talento Ejecutivo?

Este modelo presenta alguna similitud con el existente en los sectores de actividad deportiva y artística. El cliente aquí es un ejecutivo exitoso, que generalmente se encuentra empleado, y que ha decidido realizar un cambio en su carrera profesional.

Decía antes que la experiencia nuclear del Agente es la de gestionar carreras y eso significa ser un socio a largo plazo o contratado para un cambio puntual. Su conocimiento, experticia, consejo y conexiones en el entorno organizacional ayudará al directivo a construir y mostrar su

poderosa marca personal –el valor intrínseco que aporta– que le posicionará favorablemente delante de sus eventuales competidores. El directivo se beneficiará de una amplia gama de servicios de diagnóstico, coaching, entrenamiento, consultoría y representación ejecutiva, siempre a la medida de sus objetivos y necesidades, en un entorno de máxima confidencialidad como demanda su situación actual. Cuando el directivo toma la iniciativa identificando sus objetivos de carrera, diseña su estrategia y perfil *target*, refuerza las capacidades y competencias que necesitará para tener éxito en su nueva posición y, finalmente, realiza la entrevista final con la empresa *target*, el mensaje que esa empresa recibe es que dirige proactivamente su carrera, es el que elige y encuentra, el que tiene el poder.

### ¿Qué beneficios te aporta a ti, el directivo?

Este modelo de relación te ofrece unos cuantos beneficios cuando lo comparas con una búsqueda realizada por tus propios medios o a través de un servicio de búsqueda ejecutiva (HH).

Tu Agente:

- Rastrea las oportunidades que a ti te interesan.
- Está siempre disponible para atender a tus preguntas y necesidades.
- Diseña y ejecuta un plan basado en tus objetivos.
- Te entrena en diferentes escenarios y situaciones desafiantes.
- Puede negociar en tu nombre y cerrar las condiciones de tu contrato.

Tu Agente mantiene contactos directos con los directivos que toman decisiones de contratación en tus organizaciones *target*, lo que le permite identificar necesidades de posiciones de nivel ejecutivo antes de ser publicadas, o que incluso nunca lo serán.

Disponer de un Agente de Talento Ejecutivo es una ventaja competitiva, porque significa disponer de un recurso formidable como guía experto en gestión de carrera, de forma confidencial y personalizada, con acceso exclusivo a conexiones internas de primer nivel, que pone a tu disposición una gama de servicios profesionales que apoyan tus necesidades diarias y respetan tu agenda ocupada ■

