DICIEMBRE 2023

Alexander Hughes
EXECUTIVE SEARCH CONSULTANTS

La movilización del talento

Los cambios de paradigma afectan a nuestros clientes y promueven un mayor movimiento del talento en el mercado. Hemos de ser conscientes de que venimos de un entorno VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity*), al cual nos estábamos adaptando y, sin haberlo consolidado, hemos cambiado al entorno BANI (*Brittleness, Anxiety, Non-linearity and Incompleteness*). Las condiciones son cada vez más frágiles, hay mayor ansiedad debido a la falta de predictibilidad, las relaciones no son lineales y toda la información no siempre está a nuestro alcance. Se necesitan líderes con enfoques flexibles y adaptativos.

Talento fugaz

La propia situación de las empresas es muy cambiante y los desafíos a los que deben enfrentarse sus líderes son diferentes, necesitando una u otra persona en cada momento.

De la misma manera, la vida de las personas ha cambiado radicalmente en los últimos años y ya no podemos pretender que una persona esté en una compañía por un tiempo ilimitado.

En este contexto, el flujo del talento en las empresas es cada vez más dinámico. Para que una persona se comprometa, sobre todo en puestos de Comité Executivo o de Advisory Board, es clave que se sienta vinculada al propósito de la compañía.

Diseñamos un plan ad hoc para cada búsqueda

Cada posición tiene sus retos, por lo que es importante desarrollar una estrategia específica para cada búsqueda, que se adapte a las necesidades del cliente y de la posición.

Es fundamental entender cuáles son los desafíos del cliente y del puesto para ofrecerle una solución a medida. El escenario de cada compañía es diferente, así como el perfil más idóneo para la posición. Cada proyecto es único. Serán los/as profesionales que se incorporen a la empresa quienes ayuden al cliente a ampliar sus horizontes y contribuir al éxito.

Somos un partner para el cliente y también para la persona candidata

Una parte muy importante del trabajo del Consultor/a consiste en transmitir los proyectos de nuestros clientes a los potenciales candidatos/as, sin desvelar su identidad. Si las personas confían en nuestra firma, la probabilidad de que presenten su candidatura es mayor y, por tanto, de ampliar las expectativas del cliente.

Cuando hablamos con personas que son potenciales candidatas, debemos comprender sus motivaciones de cambio, así como aquellos factores que puedan incentivarlas a iniciar un nuevo proyecto. Conocer sus motivaciones y sus reticencias, nos puede dar pistas de su encaje o no en el proyecto. Ser capaz de transmitirles qué les puede ofrecer el proyecto y en qué pueden aportar valor es una faceta clave en el proceso; las personas valoran que compartamos nuestra opinión.

Trabajamos desde la escucha empática

Llevamos a cabo nuestras misiones entendiendo las dudas de cada persona ante el cambio, dándoles tiempo para que piensen y decidan, ofreciéndoles nuestra disponibilidad para conversar. No podemos permitir que alguien retire su candidatura porque se sienta presionado o incómodo en el proceso. La confianza es uno de los ingredientes para construir relaciones fluidas y duraderas entre las personas, clientes y candidatos/as.

Resulta indispensable conocer el feedback de las personas candidatas conforme avanzan en el proceso, para saber si, a medida que van conociendo al cliente, su interés en el proyecto aumenta. A la vez, nosotros también compartimos con ellas nuestras ideas sobre su posible encaje en la misión y también las impresiones del cliente sobre su candidatura.

Las soft skills y los valores son cruciales para la atracción de talento

En posiciones de Executive and Non-executive Directors, las competencias de las personas son fundamentales, así como sus valores. Para nosotros, entender e interiorizar la cultura y los valores de nuestros clientes, es esencial para encontrar a las personas con mayor compatibilidad con la empresa, que una vez incorporadas se comprometan con el proyecto.

"Lo lamento, en esta etapa del proceso no podemos revelar para qué empresa estamos trabajando"

Cuando explicamos un proyecto a un potencial candidato/a, la pregunta más importante es la que queda sin responder. Es un reto motivar a una persona para que valore un cambio profesional cuando no podemos compartir la información más relevante.

Las personas exigen claridad, información específica, conocer el objetivo del puesto y lo qué se esperaría de ellas si se incorporan al proyecto. La franqueza y la profesionalidad son elementos claves en nuestras misiones. Nuestra firma prioriza las relaciones de confianza con clientes y candidatos/as, personas, al fin y al cabo.

Para la firma, una persona candidata es un cliente

Las personas candidatas en un proceso pueden experimentar incertidumbre, esperando una respuesta que en ocasiones tarda en llegar. Como actores en el proceso, nos tomamos muy en serio el acompañamiento a las personas candidatas. Informar sobre el estado de la candidatura y el avance del proceso (aunque en ocasiones sea para decir que está parado) es importantísimo para que las personas estén tranquilas y se sientan acompañadas. Ser humanos es un distintivo de nuestra firma.

NONA OLLÉ ROSET
Consultant
Alexander Hughes Spain
n.olle@alexanderhughes.com