

**Medio:** Materia Biz

**Sección:** Capital Humano

**Periodista:** Federico Ast

**Fecha:** Jueves 31 de julio de 2008

**Título:** Una radiografía del trabajo de un head hunter

**Temática:** La labor del reclutador de ejecutivos

**Cobertura:** Columna de opinión

## MATERIA BIZ

Economía & Finanzas | Estrategia & Marketing

**POR ESTEBAN CALVENTE**

### Una radiografía del trabajo de un head hunter

Las empresas contratan los servicios de head hunters para encontrar candidatos que cubran puestos gerenciales. Pero, ¿cómo hace el cazador de talentos para detectarlos y cuáles son las variables que influyen en la contratación?

Por Esteban Calvente

Imprimir

### Una radiografía del trabajo de un head hunter

**Las empresas contratan los servicios de head hunters para encontrar candidatos que cubran puestos gerenciales. Pero, ¿cómo hace el cazador de talentos para detectarlos y cuáles son las variables que influyen en la contratación?**

Por Esteban Calvente

Constantemente, las empresas necesitan ejecutivos experimentados para cubrir puestos de responsabilidad.

Y una de las formas de obtener el capital humano que buscan es acudiendo a un reclutador de ejecutivos (conocido en la jerga como "head hunter").

Ahora bien, ¿de qué forma un cazador de talentos puede presentarles candidatos idóneos para las posiciones a cubrir?

#### Las herramientas del head hunter

Todo head hunter dispone de una base de datos de ejecutivos, una red de relaciones y referencias. Precisamente, su capacidad de detectar los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades del cliente dependerá de la calidad de estos instrumentos.

Así, el principal activo de un buen cazador de talentos es su conocimiento del mercado. Para decidir qué ejecutivos presentar al cliente, el head hunter debe realizar un constante research en el mercado local e internacional, medios y empresas.

En base a estos datos, construye perfiles de diversos ejecutivos y sus posibles puestos en diferentes compañías de acuerdo a las habilidades particulares de cada uno.

Ahora bien, todas las organizaciones son singulares. Cada una posee su propia historia, filosofía, patrones de comunicación, sistemas y procedimientos.

Y un buen head hunter debe comprender bien la política y cultura de las compañías con las que trabaja.

Un ejecutivo puede ser un excelente profesional. Sin embargo, si su personalidad no resulta acorde a la cultura de la organización, no será la persona indicada para ese puesto concreto.

### **Las exigencias de los clientes**

A la hora de contratar un head hunter para cubrir un puesto ejecutivo, los clientes evalúan distintas características de las diversas firmas de reclutamiento: presencia en el mercado, confiabilidad, resultados, trayectoria, confidencialidad, capacidad de búsqueda, conocimiento del sector y red de contactos.

En general, el cliente quedará satisfecho si encuentra un perfil óptimo para el puesto en una presentación de tres o cuatro candidatos propuestos por el head hunter.

### **La negociación salarial**

Una vez que la compañía decide ofrecer el puesto a uno de los candidatos presentados por el cazador de talentos, llega la hora de fijar las condiciones de contratación.

El head hunter participa en todo el proceso de negociación con pautas establecidas de común acuerdo con la empresa y el candidato.

El paquete de compensación se negocia a partir de una referencia salarial de mercado donde se equilibren las condiciones de contratación, el proyecto profesional del ejecutivo y las características de la compañía.

Es fundamental la comunicación entre todas las partes. A mayor diálogo, mayor probabilidad de entendimiento.

### **El impacto de las nuevas tecnologías sobre el trabajo del head hunter**

Las nuevas tecnologías están revolucionando los mercados. Y la actividad del head hunter no es ajena al fenómeno.

La red profesional LinkedIn se está convirtiendo en una excelente herramienta que ofrece actualización continua de perfiles profesionales, la confianza que aportan las referencias y la posibilidad de generar networking.

Este instrumento es muy práctico y brinda muchas ventajas al trabajo del head hunter. No obstante, hay que enfatizar que son herramientas y siempre deben complementarse con la metodología tradicional.

## **Los códigos éticos de la caza de talentos**

La actividad del head hunter es sumamente sensible en diversos aspectos.

En efecto, un cazador de talentos puede inducir a ejecutivos a tomar decisiones erróneas de carrera y hasta perjudicar la reputación de candidatos y empresas.

Por lo tanto, es fundamental que respete una serie de principios éticos.

En primer lugar, el ejecutivo es tan cliente como la empresa que paga los honorarios. Los intereses de ambas partes deben tenerse en cuenta en todas las etapas del proceso.

En segundo lugar, el head hunter debe ser absolutamente objetivo y sincero a la hora de enumerar las ventajas y desventajas de la posición ofrecida al candidato en comparación con su puesto actual.

Tercero, y no menos importante, la confidencialidad y la confiabilidad es una condición fundamental a lo largo de todo el proceso.

### **Esteban Calvente**

CEO de Pratt Pinet Executive Search. Socio Fundador de Pratt Pinet, empresa de búsqueda de ejecutivos en el segmento middle y top management