

ADUNAS IBERIA SEARCH

TALENTO AL SERVICIO DEL TALENTO

Captar y retener el talento son algunas de las principales preocupaciones de las empresas. Cómo encontrarlo y cómo mantenerlo es lo que nos explica María Guardans Cambó, CEO de Adunas Iberia Search

Hoy en día el mundo es global y el talento puede proceder de cualquier parte del mundo o trabajar desde cualquier lugar en remoto. Estamos en una etapa de falta de perfiles de según qué áreas específicas, pero no de talento, porque profesionales con talento siempre los ha habido y siempre los habrá. La pregunta es si para algún tipo industria que específicamente demande un tipo de perfil profesional-personal, ¿hay o habrá suficientes? Esta demanda es hoy en día, superior a la oferta, afecta y afectará de forma positiva, porque genera mejoras, alinearse las empresas y ser conscientes de la dificultad. Pero, al mismo tiempo, las empresas deberán velar por cómo conservar esos perfiles, escasos de encontrar, en la estructura, y cuando estén dentro, luchar por retenerlos y que el entorno y las continuas ofertas no les hagan moverse de la empresa donde están.

Y es que esta captación y retención del talento son dos conceptos que engloban

un sinfín de matices cada una de ellas. Empecemos por la primera. “Para poder captar, hay pasos previos que dar muy necesarios: tener bien definido el perfil que quieras incorporar a tu empresa; hacer bien el proceso de búsqueda de ese perfil; ser una empresa atractiva por cultura y valores; buscar un buen equilibrio entre lo que esperas encontrar y lo que le podrás ofrecer al/la candidat@... Así podrás captar lo que quieras y lo que necesitas”. Para poder retener, “dale contenido, dale conciliación, dale proyecto, dale valores, dale recorrido, dale nivel salarial de mercado, dale ilusión, implícal@ (comparte información), comunicate constantemente, reconoce constantemente”.

Estas palabras son consejos de María Guardans, CEO de Adunas Iberia Search, empresa de Headhunting que, entre sus servicios, también encontrarás Coaching, Interim Management o Management Appraisal. “Queremos trabajar siempre con calidad y excelencia. ¡Nos gusta lo que hacemos! Y somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito”.

CON UN POCO DE AYUDA

Pero a pesar de todo el esfuerzo realizado para captar y retener el talento, es posible que no lo logres, ya que hay entornos en los que las posiciones están muy demandadas y eso genera continua rotación y movimiento. En estos y otros casos es cuando entran en juego empresas como Adunas, que cubren en 360º la gestión y la arquitectura del talento, aportando conocimiento profundo del perfil buscado y acompañando al cliente en la definición de las competencias del perfil que quiere incorporar, apoyándole en la definición de su organización, actual y futura. “Nos identificamos con la cultura y los valores de la compañía, para poder transmitírselos a los candidatos que entrevistaremos. Llevamos a cabo entrevistas en profun-

AUTO RETRATO: ADUNAS IBERIA SEARCH

Adunas Iberia Search es una Consultoría de Headhunting con oficinas en Barcelona y Madrid, cubrimos posiciones a nivel Nacional e International. Gestionamos posiciones desde el Top Management a Middle Management en un abanico muy amplio de sectores, así como de tipología de compañías. Además, también ofrecemos acompañamiento profesional a directivos, procesos de coaching, incorporamos profesionales en Interim Management, realizamos Management Appraisals... Nos diferencia que somos “boutique”. La confianza y el compromiso

son nuestra prioridad. No perdemos nunca el valor en el detalle de cada posición y cada proceso. Aportamos valor añadido a lo que hacemos, y así lo reconocen nuestros clientes y los/las candidat@s. Velamos por construir una relación de partner de largo recorrido con nuestros más de 250 clientes, y con unos 40 de ellos, llevamos muchos años trabajando juntos día tras día.

Tras una trayectoria larga y estable en el mercado, te podrás imaginar que nuestros candidatos también son ahora nuestros clientes. ¡Hemos recorrido el camino juntos!

“Queremos trabajar siempre con calidad y excelencia. ¡Nos gusta lo que hacemos! Y somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito”

“Nos identificamos con la cultura y los valores de la compañía, para poder transmitírselos a los candidatos que entrevistaremos”

didad, y seguimiento riguroso de todo el proceso de búsqueda y contratación para que la incorporación sea un éxito. Y, sobre todo, llevando a cabo un seguimiento posterior (durante los primeros meses) de la incorporación, tanto con el cliente como con el candidato, para asegurarnos de que todo está bien entre ellos”, comenta Guardans.

Hay una línea de posiciones que se mantienen a lo largo del tiempo como las más demandadas. Estas son direcciones financieras, dirección de marketing, dirección de RRHH, CEO, director comercial, director de ventas o director de producción, entre otras. “Con el tiempo, eso sí, han ido cambiando las nomenclaturas. Así como, la tecnología abrió, en su momento, todo un nuevo abanico de posiciones y puestos de trabajo. A nosotros nos solicitan posiciones y cargos dentro de sectores muy diversos, desde el Top Management, a Middle Management: desde un Laboratorio Farmacéutico a una firma de abogados; desde una empresa de Alimentación (FMCG) a Banca; desde una startup a una empresa de Real State”, explica la CEO. Y añade que, “en el futuro, seguiremos aprendiendo de los nuevos perfiles que surjan, las nuevas competencias que se demandarán en la parte técnica, así como los soft skills. En 28 años acompañando a empresas he aprendido que lo más importante es adaptarse, innovar, actualizarse, querer aprender y crecer. Esta es, ha sido y será siempre nuestra prioridad”, concluye María Guardans Cambó, CEO de Adunas Iberia Search.



REFLEXIONES DE UNA PROFESIÓN Por María Guardans Cambó, CEO de Adunas Iberia Search

- ▶ Antes, la empresa contrataba. Ahora, más que nunca, candidat@ y empresa deben enamorarse mutuamente.
- ▶ Los candidatos buscan en su lugar de trabajo un ambiente, una carrera, conciliación, cultura, diversidad, formación, igualdad y, hacia el final de la lista, estaría la retribución. ¡Algo ha cambiado, tengámoslo en cuenta!
- ▶ A los candidatos les pediría que se preparen bien las entrevistas, que encuentren la mejor manera de contarnos su trayectoria profesional de una manera interesante. Que se conozcan y que detecten sus puntos fuertes, pero también sus áreas de mejora.