

LA GUERRA POR EL TALENTO DESPUÉS DE LA PANDEMIA



Jaime Ozores, socio director en España de Odgers Berndtson

Odgers Berndtson es una de los grandes baluartes de la búsqueda de talento bajo firmes estándares de valores y credenciales en los que creen, que los han convertido en la firma de referencia del talento directivo, especialmente femenino

Relevó generacional. Un concepto absolutamente necesario para las empresas de hoy día si quieren adaptarse a la nueva era tecnológica y a los retos que nos esperan. “Las empresas que no se adaptan, perderán la partida. Y lo mismo pasa con los directivos. Desde la pandemia, el mundo ha cambiado de verdad, y este nuevo mundo necesita de nuevos líderes que ayuden a avanzar a las firmas”. Quien dice esto es Jaime Ozores, socio director de Odgers Berndtson, la empresa que, durante más de 50 años, ha ayudado a las mejores organizaciones del mundo a encontrar el mejor talento para dirigirlos.

Odgers Berndtson ofrece búsqueda, evaluación y desarrollo de directivos a empresas y organizaciones que varían en tamaño, estructura y madurez. Y lo hacen en más de 50 sectores, ya sean empresas cotizadas, no cotizadas o asociaciones sin ánimo de lucro, aprovechando la experiencia de sus más de 250 socios y sus equipos en los 35 países en los que están presentes. “Hace 20 años, buscábamos talento local. Ahora la búsqueda es internacional. La ventaja de Odgers Berndtson es que, al ser una firma global, nos permite buscar este talento donde resida, sin ningún

“En Odgers Berndtson, el 70% de socios y directivos estamos por debajo de los 50 años y la mayoría son mujeres”

tipo de límite ni frontera”, destaca Ozores.

Pero no solo ayudan a las empresas a hacer el relevo generacional para adaptarse a los nuevos tiempos, sino que ellos mismos predicán con el ejemplo. “Ahora mismo, el 70% de socios y directivos estamos por debajo de los 50 años. Esto nos permite estar más cerca de nuestros clientes y hablar en su mismo idioma”. Pero no solo con ellos, también con los candidatos, ya que “formamos relaciones sólidas con las personas más talentosas, con aquellos que las buscan y entre nuestros propios equipos a nivel mundial para juntar todas las partes. Es gracias a nuestras profundas asociaciones, duraderas y de confianza con nuestros clientes, les permiten adquirir, desarrollar y retener a sus líderes más fuertes. Por ello, no solo buscamos talento fuera, sino que también evaluamos el talento

interno que tiene la compañía para explotar futuros liderazgos”.

LA BÚSQUEDA DEL 5%

La demanda de talento directivo por parte de las empresas es creciente y supera con mucho la oferta. Y no es de extrañar, ya que se calcula que solo un 5% de la población está excelentemente capacitada para ocupar uno de estos puestos de responsabilidad. “Y no solo eso, sino que, después de la pandemia de la COVID-19, nos hemos encontrado con la Gran Renuncia, es decir, que muchos directivos prefieren rebajar su sueldo para tener menos responsabilidad y poder, por ejemplo, disfrutar de más tiempo personal, que avanzar en su carrera profesional”, explica Jaime Ozores. Se ha calculado que esta renuncia en EE.UU. es del 35% entre los directivos de 40 a 50 años, y en Europa ya llegamos al 28%, con lo que el 5% se reduce.

Pero Odgers Berndtson, además y gracias a su firme apuesta por la igualdad, reduce la búsqueda todavía más. “Estamos especializados en el talento femenino para Consejos de administración y somos líderes en ello. Pero no solo apostamos por la igualdad, sino también por la diversidad. Desde hace muchos años, en Odgers Berndtson hemos apostado por el talento femenino, tanto para nuestros clientes como para nosotros mismos. De hecho, en el Consejo de administración de Odgers Berndtson hay más mujeres que hombres”, puntualiza el socio director.

Para ello, utilizan técnicas como el currículum ciego o una base de datos en la que tienen identificado y localizado todo el talento femenino mundial. Además, se comprometen a que, al menos de la lista corta de candidatos que presentan a las empresas sean mujeres. Y es que, en los últimos 5 años, al relevo generacio-

LÍDERES SOSTENIBLES

Talento y tecnología son los dos conceptos que muchas empresas consideran como las claves para el éxito, pero, para Jaime Ozores, no son suficientes ya que, añade, “también se necesita resiliencia, adaptación al cambio, comunicación y valores”.

Y estos valores no son otros que valores sostenibles, no solo estamos hablando de medio ambiente, sino de aquellas empresas certificadas B-Corp, es decir, compañías que están construyendo una economía más inclusiva y sostenible para todas las personas y el planeta mediante valores como la igualdad, la conciliación o los sueldos, entre muchos otros. “La COVID-19 ha cambiado las prioridades de las personas y las ha vuelto más eficientes. Los candidatos a los que entrevistamos ya no solo quieren saber qué harán, sino cómo lo harán, algo que cada día es más importante tanto para los candidatos como para las organizaciones”, concluye Jaime Ozores, socio director de Odgers Berndtson.

nal se le ha sumado el relevo de género y, actualmente, el 70% de los procesos que en estos momentos están operativos en Odgers Berndtson son para posicionar a nuevas mujeres directivas.

UNA RELACIÓN MÁS ALLÁ DEL HEADHUNTER

Igual que hablábamos del cambio generacional y de género, la relación con el cliente también ha cambiado. Ya no se trata de buscar el talento cuando una empresa lo necesita, se trata de ser el “trusted advisor” de las empresas, su asesor de confianza sobre temas de talento. “Nosotros estamos ahí para lo que necesiten y podamos ayudar. Tenemos una relación muy cercana con nuestros clientes y les asesoramos cuando nos lo piden. La hiperconectividad nos permite estar disponibles en todo momento”.

También, durante el primer año de una nueva incorporación, dan soporte a las empresas y organizaciones, pero también a los candidatos, para que el proceso de incorporación sea el deseado tanto por las empresas como por parte de los candidatos. Con ello, tienen un porcentaje del 98% de éxito en sus procesos de selección. Aun así, dan una garantía de hasta dos años para que, si los objetivos no son los esperados, se vuelva a reabrir el proceso de manera completamente gratuita.



ODGERS BERNDTSON

www.odgersberndtson.com/es-es