



## “La guerra por el talento ya ha llegado”

**Jaime Ozores** Managing Partner de Odgers Berndtson España

Odgers Berndtson ha dado la vuelta a un sector, el del Headhunting, y lo ha puesto al servicio de las firmas que buscan el mejor talento para sus compañías.

Odgers Berndtson ofrece búsqueda, evaluación y desarrollo de directivos y directivas a empresas y organizaciones que varían en tamaño, estructura y madurez. Y lo hacen en más de 50 sectores, ya sean empresas cotizadas, familiares o sin ánimo de lucro, aprovechando la experiencia de sus más de 250 socios y sus equipos en 35 países.

Especializados en buscar y encontrar talento femenino para puestos directivos, y especialmente incorporar ese talento femenino en los Consejos de Administración, ahora han añadido un nuevo factor a tener en cuenta, y es el liderazgo sostenible. Conocemos un poco más de estas nuevas tendencias con Jaime Ozores, Managing Partner de Odgers Berndtson España.

**Según algunos estudios, se calcula que solo el 5% de la población está capacitada para asumir puestos directivos, ¿crea esto un problema entre la oferta y la demanda?**

Esto no es exacto, el 5% de la población es talento excelente. Hay más personas capaces de ocupar estos puestos. El problema no es tanto que no haya talento suficiente, sino que el talento no está

realmente preparado para las necesidades que actualmente tienen las empresas. Llevábamos mucho tiempo oyendo hablar de la guerra por el talento, y hoy podemos decir que finalmente ha llegado y solo las que apuesten decididamente por el talento femenino y masculino serán las más exitosas.

**Y debemos pensar también en los que, aun capacitados, prefieren no hacerlo... Me refiero a la Gran Renuncia.**

Sí, es una tendencia que empezó en Estados Unidos y que en los últimos meses ya ha llegado a Europa. La pandemia ha cambiado muchas cosas; y hoy nos encontramos que hay directivos que prefieren renunciar a una parte de su carrera profesional y, como consecuencia, a las responsabilidades que ello conlleva, pero ganar tiempo para ellos y para sus familias.

**Vamos cerrando el círculo... Y, además, en Odgers Berndtson estáis especializados en el talento femenino, ¿Por qué y cómo hacéis para encontrarlo?**

Así es. Desde hace mucho tiempo trabajamos por conseguir la igualdad real entre el talento femenino y masculino. Por eso nos hemos especializado en incorporar talento femenino en los puestos de dirección, comités de dirección y consejos de administración. Somos la empresa de headhunting líder en España en incorporación de talento femenino a los puestos de alta responsabilidad. Pero no solo apostamos por la igualdad, sino también por la diversidad, la inclusión y el cambio generacional. Para ello utilizamos técnicas como el currículum ciego, el informe personal sin especificar datos de edad o género o una base de datos en la que tenemos

identificado y localizado todo el talento femenino mundial. Además, nos comprometemos a que, al menos un tercio de la lista corta de candidatos que presentamos a nuestros clientes, sean mujeres. Y es que, en los últimos 5 años, al relevo generacional se le ha sumado el relevo de género y, actualmente, sobre el 70% de nuestros clientes nos piden que sus puestos directivos vacantes los ocupen mujeres.

**¿Y cómo solucionamos esta falta de talento?**

Sin duda, con la formación. Y no me refiero a la formación de estudiantes, que eso ya lo hacen las escuelas de negocio, sino a la formación de directivos. Así, en Odgers Berndtson estamos ultimando la incorporación de una nueva socia que se ocupará de la formación a los consejos de dirección para empresas y un nuevo socio que se encargará específicamente de la evaluación de los directivos. Sin duda, una pieza clave porque debemos enseñar cómo está cambiando el mundo, qué dirección deben tomar las empresas, cómo hacerlo...

**Algo que también os diferencia es la estrecha relación con vuestros clientes...**

Sí. Ya no se trata de buscar el talento cuando una empresa lo necesita, se trata de ser el “Trusted advisor” de las empresas, es decir, los asesores de confianza sobre talento directivo. Nosotros estamos siempre para lo que necesiten y podamos ayudar con nuestra experiencia y conocimiento del mercado. Tenemos una relación muy estrecha con nuestros clientes gracias a nuestra fuerte especialización sectorial, conocimiento internacional y de los mercados locales. La hiperconecti-

**“Ya no se trata de buscar el talento cuando una empresa lo necesita, se trata de ser el ‘trusted advisor’ el asesor de confianza sobre temas de talento”**

**“Queremos ser la primera empresa del sector en obtener la certificación que nos reconoce como firma sostenible”**

vidad nos permite poder aportar siempre las mejores soluciones.

**Volvamos un momento al principio, porque también hacéis mucho hincapié en la sostenibilidad, ¿verdad?**

Actualmente, tan importante es lo que hacemos como el cómo lo hacemos. Y no solo en Odgers Berndtson, que hemos reducido nuestros viajes, utilizamos medios alternativos, todos los coches que tenemos son eléctricos o híbridos, o hemos eliminado el papel en todas nuestras oficinas; también pedimos esta sostenibilidad a nuestros clientes y los ayudamos a que hagan el cambio si todavía no lo han hecho. Esto también es parte de la formación que hemos comentado anteriormente y que los directivos deben asumir.

De hecho, queremos ser la primera empresa del sector en obtener la certificación ISO 14001 que establece un Sistema de Gestión Ambiental en empresas de todos los tamaños y sectores de actividad. Ya estamos preparando la auditoría para conseguirlo y hemos cambiado estructuralmente nuestras dinámicas, como la eliminación del papel, todos los viajes que realizamos que sean en medios de transporte sostenibles...

**Para terminar, ¿cuál es la situación de Odgers Berndtson y cuáles son las perspectivas de futuro?**

Además de seguir creciendo y conseguir uno de nuestros grandes objetivos, que compartimos con toda la firma a nivel global, que en 2030 el 40% de los directivos de las empresas sean mujeres, en Odgers Berndtson España estamos haciendo una apuesta clara por el mercado Latinoamericano. España es la puerta de entrada de Europa y vamos a aprovechar esta situación estratégica para unir los dos continentes. No solo buscando talento, sino asesorando, especialmente, a las empresas europeas que quieran expandirse por esa zona de América. Estamos preparados para empezar a forjar esas alianzas transoceánicas.