

## Entrevista a Álvaro Cadavid, headhunter en Spencer Stuart (Colombia)

### **El crecimiento de la economía hace que se profundice la escasez de talentos.**

Álvaro Cadavid, consultor en Spencer Stuart en Bogotá, manifiesta su preocupación ante la falta de graduados en carreras clave para que despegue el mercado laboral. “Faltan profesionales en minería y petróleo. Si las empresas necesitan 1000 graduados por año, de las universidades egresan 100”.

Distintos tipos de geólogos, topógrafos, ingenieros son lo más buscado para el boom de la minería y el petróleo. La escasez de talentos es una de las mayores preocupaciones de las empresas y de los headhunters en Colombia.

El proceso de búsqueda de una caza talentos internacional tiene una faceta detectivesca. “Cuando un cliente nos solicita una búsqueda tenemos una reunión de kick-off para saber qué estamos buscando y cómo lo encontraremos”. Es necesario salir a la industria para investigar qué posiciones se asemejan con la búsqueda y realizar un cuidadoso contacto con los elegidos: “Nos presentamos e informamos que estamos en un proceso activo, y si les interesa enviar su hoja de vida”. No se informa quién es el cliente, ni cuál es la posición. En segundo término, si la hoja de vida “está bien redactada y tiene toda la información que necesitamos”, se invita al candidato a una entrevista en la que participan dos o tres consultores. Luego se hace el primer chequeo de referencias, un proceso que consiste en ir al mercado a buscar referencias del candidato.

El próximo paso es reunirse con el cliente para mostrarle los candidatos que la consultora considera más adecuados. Luego se hace un segundo chequeo referencial, un poco más profundo, con antiguos jefes. La pregunta clave: ¿A quién puedo contactar para pedir referencias tuyas? no falta. “Si me dice a mis ex jefes, no hay problema. Hay quienes mencionan a familiares y amigos, y eso me llama la atención, ocultan algo. No quieren que hable con sus jefes”, sostiene Cadavid. La pregunta sirve al cazador para comprobar la reacción del entrevistado: “Lo ideal es que mencionen los nombres que nosotros buscaríamos”.

Más adelante, un tercer chequeo referencial, más agresivo, consiste en la comunicación del consultor con hasta catorce personas que conozcan al candidato.

### **Perfiles**

Hace muchos años con sólo leer y escribir bastaba para trabajar, competir y subsistir en sociedad. Hoy el nivel de apuesta es cada vez más elevado. “Un ejecutivo gerencial debe tener una o dos carreras, posgrados, dos idiomas, capacidades técnicas, capacidades blandas, trabajo en equipo y estar al día con los avances tecnológicos. La economía demanda gente que actualice rápidamente sus conocimientos. No alcanza que una persona se adapte a los cambios. Él o ella deben provocarlos. En la economía de hoy el que pega primero pega dos veces. Esta actitud de liderazgo, de emprendedor, para las corporaciones vale oro. Y se paga como oro”. Por esta exigencia de cualidades, prestigio y experiencia, el buen tino del consultor en búsquedas de altos directivos es esencial.