

## Cinco mitos, de los “sin cuenta”, del proceso de *Executive Search*

*Todavía hay quien se sorprende de la calidad de las fotografías que logra con su teléfono, de lo que no se ha dado cuenta es que ya no tiene un teléfono en sus manos!*



**Dr. Roberto Vola-Luhrs (\*)**  
**Año 2012**

Un cliente me pregunta si puedo presentarle una terna de candidatos en el curso de una semana tal como le ha prometido un competidor mío, y yo le respondo que es mucho tiempo, que si me da un escritorio para trabajar con mi laptop y un teléfono para llamar a los candidatos, en no más de 2 horas le presento la terna...

Quienes contratan los servicios de una Consultora de Executive Search para que le presenten una terna en forma “rápida y eficiente”, sin conocer los tiempos de la maduración del proceso, corren el riesgo de tener del otro lado a alguien que tampoco los conozca o que conociéndolos asuma riesgos por cuenta de la empresa (no de él), y finalmente le presente la terna en el transcurso de la semana.

Permítanme abordar cinco mitos, de los “sin cuenta” que aún han logrado sobrevivir al viejo paradigma de los procesos de selección:

### *1. Base de datos*

En la época del teléfono era fundamental tener una nutrida base de datos o saber en que medio publicar para tener la mayor cantidad de candidatos y poder elegir a “los mejores”. Hoy el proceso es inverso, se fija el target de empresas que se supone o se sabe que tienen las mejores prácticas y resultados buscándose allí a los potenciales candidatos “más adecuados” para la empresa cliente. Podemos afirmar que no existe el anonimato de las personas, ergo, todos pueden ser encontrados.

### *2. Tiempo - mayor rapidez por existencia de redes sociales*

Son muchos los que consideran que con la existencia de las redes sociales y el acceso a la información de los candidatos los procesos se harán con más rapidez. Sin embargo la parte del proceso de selección que mayor tiempo lleva es el de entrevistas personales, evaluaciones, corroboración de la veracidad de la información y análisis de compatibilidad del candidato con la cultura de la empresa.

### 3. Terna – Perfil definido por la empresa.

En la misma época del teléfono (por no referenciar con la época de las cavernas), las empresas definían el perfil como si fuese un mandamiento tallado en la piedra y salían a “cazar”, al mercado, al candidato que se ajustara a ese mandato. Hoy, las empresas que han aprendido a analizar los perfiles de los candidatos que conocen del mercado redefinen sus perfiles internos. La visión externa del consultor es de un gran aporte a la cadena de valor del negocio porque supera a la relación hombre-puesto.

### 4. Competencias-cv's

Se hace alarde sobre la selección por competencias, sin embargo por efectivo que este proceso se haga sólo se habrá considerado el 50 % de lo que el candidato necesita para cubrir, con éxito, una posición en la empresa. El otro 50% es la compatibilidad del individuo con la cultura en la que deberá desempeñarse a futuro. Es necesario analizar sus valores, sus sueños, sus expectativas de vida, su modelo mental de pensamiento, las agresiones que percibe del medio ambiente, etc. Las competencias, son, casi un *commodity*, la compatibilidad no.

### 5. Riesgo, el pago a contingencia

Un cliente me dice “*si me consigues el candidato pago, si no, no*”. Esto es lo que se llama contingencia. Él cree que me transfiere el riesgo, sin embargo, la paradoja es que es él quien lo asume. Para preservar la calidad del proceso y el prestigio profesional el consultor debe negarse a aceptar semejante propuesta. El cliente debe saber que la efectividad de una Consultora de Executive Search en conseguir el candidato adecuado es de un 100%. Si existe respeto mutuo no se puede pedir ni aceptar jamás trabajar a contingencia.

El teléfono no saca fotografías de gran calidad, pero seguimos denominándolo “teléfono” porque que no sabemos cómo llamar a ese aparato que nos permite recibir y transferir voz, datos, imágenes, identificar la música que escuchamos, determinar el nombre de las estrellas con solo dirigirlo al firmamento, saber las pulsaciones y ritmo del corazón al hacer ejercicio, saber la altitud y latitud en que estamos, etc. etc. y etcétera.

Los *Headhunters* son parte del pasado, como el teléfono. Tenga la curiosidad por descubrir el valor que hoy aportan los *Farmers* al éxito de las empresas.

(\* *El Dr. Roberto Vola-Luhrs es Licenciado en Recursos Humanos egresado de la Universidad de Buenos Aires y Doctor en Ciencia Política. Socio co-fundador de Voyer Internacional. Académico en distintas universidades de Latinoamérica y reconocido conferencista en temas de su especialidad. [vola-luhrs@voyer.com.ar](mailto:vola-luhrs@voyer.com.ar)*