

CATALUNYA

ENTRE PREGUNTA Y PREGUNTA

“A los que no valen los detecto rápido”

JAVIER GUILLÉN Socio consultor de Status EMA Partners / Ingeniero de formación, la regla de oro en su trabajo es la discreción. Dirige una consultora especializada en el fichaje de directivos, un perfil difícil de encontrar y con salarios cada vez más bajos.

Irene García-Arnau. Barcelona
Javier Guillén (Valencia, 1942) es un conversador atento y discreto, capaz de analizar a una persona con solo escucharla. La capacidad de leer entre líneas la ha aprendido en su trabajo como socio en Status EMA Partners, una consultora dedicada al fichaje de directivos. “Tengo que saber cómo es el candidato con sólo escucharle”, asegura Guillén, que lleva veinte años trabajando en Status, pero que con anterioridad se había dedicado al mundo de la gestión en el sector educativo (fue director del colegio Viaró durante nueve años). La crisis también ha afectado a los directivos, lo que ha obligado a Status a buscar más mandos intermedios. “Los salarios de los directivos han bajado”, dice Guillén.

—¿Qué puestos de trabajo son los que más les piden ahora las empresas?

Principalmente directores generales, de finanzas, de recursos humanos..., un poco de todo, pero cada vez más mandos intermedios porque la demanda de directivos ha bajado. Cargos muy altos ya casi ni buscamos.

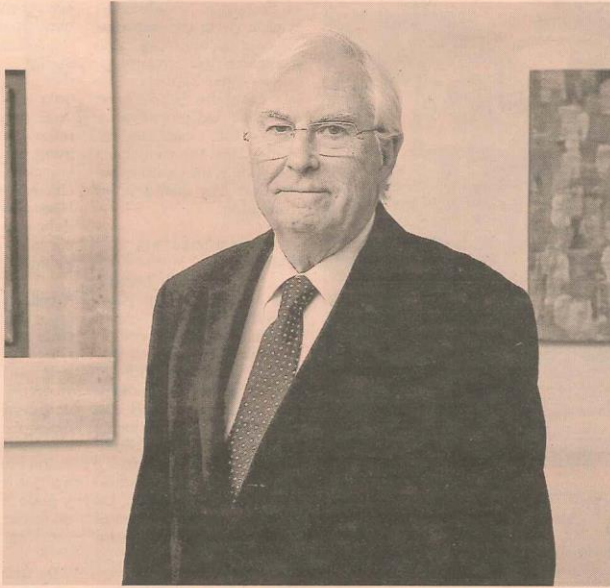
—¿Cuál es el salario mensual de los directivos que buscan?

Unos 100.000 euros brutos al año más bonus del 15%. Y un nivel de directivo medio cobra unos 60.000 euros anuales. El año pasado buscamos un puesto de alta dirección en el que el salario era un millón de euros anuales; era para trabajar fuera de España, donde se cobra más.

—¿Qué es lo primero que hace cuando una empresa le viene buscando un directivo?

Lo primero es ir a ver la empresa que está buscando al nuevo directivo: eso te da mucha luz sobre el perfil que quiere la compañía. Te has de fijar en la limpieza del vestíbulo, cómo visten los empleados, qué revistas hay en la sala de espera... Luego entrar en el despacho del director también te da muchas pistas so-

“ El salario de los directivos ha bajado; nosotros buscamos puestos de 100.000 euros brutos al año ”



Javier Guillén es 'headhunter' en Status EMA Partners desde hace más de 20 años. / Fotos: Elena Ramón.

bre el tipo de empresa que es y el empleado que quieren.

—¿Qué requisito es el más importante para un puesto de dirección?

Como norma general, a las empresas les suele gustar alguien con experiencia en su sector. La mayoría creen que esta experiencia es definitiva; pero nosotros lo que intentamos es buscar gente con valores, virtudes, competencia... aunque no tenga una experiencia exacta en ese sector. A la larga, cuenta más que sea trabajador, que no trate de po-

“ Recolocar a un directivo en el paro de más de 55 años es difícil: lo mejor es autoemplearse ”

“ El perfil de director general con formación humanista es una 'rara avis'; en España casi no hay ”

Cuidado con la tercera generación

Guillén ha asesorado a empresas familiares en la contratación de directivos y, en este asunto, el consultor siempre suele aconsejar que en este tipo de compañías se fiche a un director general ajeno a la familia. “Es un tipo de empresa en la que los conflictos están casi asegurados, sobre todo a partir de la tercera generación, por lo que contratar a un director externo le da más formalismo a todo”, apunta. Para evitar los conflictos en este tipo de compañías, el consultor señala que lo importante es tener un protocolo familiar muy claro y estructurado. “Es esencial estipularlo todo antes de pelearse; cuando se llega a la tercera generación es cuando hay más visiones en choque”, señala Guillén. Aun así, advierte de que una vez se ficha a un director general externo, hay que integrarlo bien en la empresa y no dejarlo al margen. “Hay que dejar claro que la persona que viene es el director general, no un secretario”, dice.

La clave del negocio: un socio extranjero

Status tiene una larga trayectoria como consultora especializada en el fichaje de directivos. Fundada en Barcelona en los años 60 por el médico psiquiatra José María Marqués, en sus inicios la firma se dedicaba a la evaluación de los perfiles psicológicos de candidatos para trabajar en banca. Con el fichaje de Joaquín Boada, dio un giro más empresarial que culminó en 1989, cuando Status entró a formar parte de la red internacional EMA Partners. “Estar en un grupo internacional es muy importante para firmas como la nuestra, porque ahora las empresas están internacionalizadas, sobre todo las grandes, y la movilidad es esencial” dice Guillén. “Este negocio aguanta si tienes socios en muchos países distintos”, añade el consultor.

nerse todas las medallas, que tenga espíritu de equipo o que sea coherente en su vida familiar. Y si tiene experiencia en el sector, mejor.

—¿Y por edades? ¿Sólo se buscan jóvenes?

Sí, es la tendencia; de entre 30 y 40 años. Se piden más que los mayores porque suelen estar más motivados. Otro requisito imprescindible es el inglés, que ya se da por sentado. Y cada vez se pide más o francés o alemán.

—¿Qué pasa si un directivo se queda en el paro a los 55 años?

A partir de una cierta edad es difícil recolocarlos. Sobre todo a partir de los cincuenta. Les suelo aconsejar que se monten su propia empresa, porque nunca podrán volver a cobrar lo que cobraban. Pero si es un tipo válido se puede recolocar por su cuenta debido a sus relaciones: puede asesorar, hacer de intermediario, buscar clientes para empresas del sector... Al principio se les cae el mundo encima, pero si son espabilados, pueden autoemplearse.

—¿Qué me dice de la ética? ¿Es

un valor perdido entre los directivos?

Nosotros la intentamos trabajar mucho. No le puedes preguntar a una persona directamente si es honrada, pero sí ya ves que miente en el currículum, esa persona ya no es de fiar. Luego, en la entrevista personal, te das cuenta de si es un ególatra, si siempre echa la culpa a los demás... A los que no valen para el cargo los detecto rápido.

—¿Todos los directivos tienen que ser ingenieros, abogados o economistas?

Es lo más común, sí. El directivo de perfil humanista es una rara avis. Para empezar, hay muchos menos, y con experiencia, es difícil encontrarlos. En el fondo, para la dirección general en una empresa química, quienes valen son ingenieros químicos, gente que conozca bien el producto y con experiencia. La realidad es que en España aún no se buscan directivos con perfil humanista, y menos en el campo de la alta dirección.

—Los directivos suelen estar colocados. ¿Cómo los encuentran si ya tienen trabajo?

Sí, siempre tienden a estar colocados, pero diré más: no nos suele servir una persona en el paro. Esto no debería decirlo, pero es así. Porque alguien en el paro no puede negociar, va a decir que sí a todo, a cualquier salario y condición. No es el candidato ideal. Un candidato es una persona que está trabajando y que ve en el puesto que le ofrecen una oportunidad de mejora. En este cambio se juega mucho y solo se arriesga si cree que va a triunfar en su nuevo trabajo.



Guillén ha trabajado en educación y fue director del colegio Viaró en Barcelona durante 9 años.