

## **EL PAPEL DEL HEADHUNTER EN LA ACTUALIDAD**

En el área de los **Recursos Humanos** el concepto de Headhunting ha asumido un papel cada vez más importante. En general, la diferencia entre headhunting y selección de personal tradicional consiste precisamente en la necesidad de **buscar proactivamente** candidatos cuya situación no es de búsqueda de empleo. En este sentido, cabe destacar que el hecho de tener que buscar o “cazar” una persona que no se haya interesado directamente por una oferta de trabajo, hace que la búsqueda directa sea mucho **más complicada y delicada** respecto al recruiting realizado con métodos tradicionales.

Por otro lado, todo esto conlleva la necesidad de respetar protocolos muy especiales de **confidencialidad**, tanto para el candidato a “cazar” como para la empresa que pretende contratarlo. Otra de las dificultades añadidas a las que debe enfrentarse el headhunter es que en muchos casos si hay realmente interés en una empresa por retener ese talento, ésta puede estar dispuesta a mejorar las condiciones, proponiendo una contraoferta al empleado en cuestión, que suele ocupar puestos de mando o de alta responsabilidad.

A través de este método se busca a la persona que pueda aportar grandes ventajas a la empresa, por estar trabajando en la competencia y conocer perfectamente el producto o el área de negocio, o porque se trata de una persona que posee un perfil muy difícil de encontrar o bien porque dispone de muy buenas referencias, estando los clientes dispuestos a pagar un alto precio por su contratación.

La crisis también ha afectado al sector de los headhunters en el sentido de que los mismos han tenido que adaptarse a un cambio brusco y radical que ha modificado el mundo laboral en todos sus aspectos y se han tenido que adecuar a las necesidades de las empresas. De hecho, las compañías en los últimos tiempos solicitan **perfiles distintos respecto al pasado**: personas creativas, que puedan aportar ideas y sobretodo soluciones, capacitadas para reestructurar empresas y gestionar cambios.

Por otro lado, también ha cambiado, a raíz de la crisis que ha afectado a la economía española, la situación o la perspectiva por parte de los candidatos puesto que, por ejemplo, en este momento se suele evidenciar más **resistencia al cambio** por parte de candidatos que desempeñan una labor determinada, experimentando los mismos cierto miedo a dejar un trabajo seguro para aceptar algo que de alguna manera desconocen.

En este sentido, se exigirá una **mayor capacidad persuasoria** por parte del headhunter que deberá saber “vender” una oferta determinada y convencer al candidato de que se trata de una buena oportunidad para su trayectoria profesional (siempre que las condiciones reales constituyan una mejora respecto a su actual trabajo).

La capacidad de conseguir una buena red de contactos del headhunter mucho tiene que ver en la actualidad con la habilidad de aprovechar la información que los propios candidatos proporcionan a través de las **redes profesionales**, a la vez que es fundamental el contar con unas buenas dotes para el **networking**.

Les informamos que en Bové Montero y Asociados, dentro de los servicios que ofrecemos en el área de consultoría en Recursos Humanos, aparte de procesos de selección de personal a través de las fuentes de reclutamiento tradicionales, podemos ayudarles en servicios de búsqueda directa en el mercado laboral, especialmente de altos directivos o personal técnico muy cualificado, cuyo know-how y experiencia en el sector pueden ser muy valiosos para determinadas empresas.

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de Recursos Humanos**. Personas de contacto:

### **Oficina de Barcelona:**

- Sílvia Forés. [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com). Telf.: +34.93.218.07.08. Responsable de RRHH
- Alessia Maggiulli. [amaggiulli@bovemontero.com](mailto:amaggiulli@bovemontero.com). Telf. +34 93 218.07.08

### **Oficina de Madrid:**

- Yolanda García. [ygarcia@bovemontero.com](mailto:ygarcia@bovemontero.com). Telf: +34. 91.561.54.14
- David Ortera. [dortera@bovemontero.com](mailto:dortera@bovemontero.com). Telf: +34. 91.561.54.14

### **Oficina de Palma de Mallorca:**

- Klaus Görden. [kdgoergen@bovemontero.com](mailto:kdgoergen@bovemontero.com). Telf: +34. 971.77.51.24

### **Oficina de Valencia:**

- Secundino Urcera. [surcera@bovemontero.com](mailto:surcera@bovemontero.com). Telf: +34. 96.353.21.11

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, 08006 Barcelona NIF: B-08639734 [Http: www.bovemontero.com](http://www.bovemontero.com)

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash RRHH, le rogamos nos lo comuniqué al email: [sfores@bovemontero.com](mailto:sfores@bovemontero.com)