



La tarea de buscar trabajo debe ser constante para los directivos, a quienes recomiendan destinar cinco horas diarias a ella. /BLOOMBERG

## Director en paro busca empleo

Los procesos de recolocación duran entre siete y nueve meses

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA

Lunes. Diez de la mañana. Once directivos que han dejado de serlo por obra y gracia del despido se dan cita en las oficinas de Creade Lee Hecht Harrison en Madrid. Las empresas que han prescindido de ellos han pagado, además de la indemnización, un programa de recolocación para que logren reubicarse lo antes posible. Suelen durar entre seis meses y un año porque los altos ejecutivos, en general, tardan más en encontrar empleo que el resto de los mortales, ya que sus puestos son menos numerosos. Eso sí, tienen suerte porque son los únicos desempleados a los que se les financian estos procesos de forma individualizada.

Nieves Huertas, responsable de transición de carreras de la compañía de recolocación del grupo Adecco, es la encargada de dirigir la sesión. Una especie de terapia semanal en la que los directivos comparten las experiencias de su nuevo trabajo: buscar empleo. Misión a la que recomienda destinar cinco horas diarias.

Todos han pasado ya por un consultor personal, quien probablemente se ha encargado de la tarea más difícil: prepararles para asumir anímicamente su nueva situación, sacar a la luz sus fortalezas y debilidades y definir sus alternativas profesionales. "Los directivos han estado tan pendien-

tes de la empresa en que trabajaban que se han olvidado de sí mismos. Y no saben cuáles son sus activos, no saben presentarse. Es lo primero que hay que enseñarles en un proceso de recolocación, ya que requieren más ayuda a la hora de venderse que el resto de los trabajadores", explica Fernando de Salas, presidente de Uniconsult.

Huertas les va dando paso, esperando que cuenten sus progresos a los demás. Los hay que llevan un mes en el programa y los hay que llevan un año. Quienes han afrontado 17 procesos de selección y quienes no se han estrenado todavía en ellos.

Ricardo, nombre figurado, pues sólo a dos de los participantes se les reconozca, se queja de que las compañías están dilatando mucho sus procedimientos de selección de directivos y de que Madrid hasta ahora no les ha ofrecido puesto alguno. "Estoy en varios procesos, todos fuera de España o de la capital". Aunque opina que una selección "que dura tres meses está muerta". Huertas le contradice: "Las hay que se prolongan nueve". Y el invitado de honor a la sesión, quien hoy celebrará con sus compañeros que ha encontrado trabajo después de un año, lo corrobora: "Incluso hay procesos que se abren, se cierran y se reabren". Este ejecutivo ha participado en 17 procesos de se-

lección, en siete ha llegado hasta el final y reconoce que "ha sido muy duro llegar para que luego no te cojan. Incluso después de haber pasado por siete entrevistas personales".

Tanto Creade como sus principales competidores, Uniconsult y MOA-BPI Group, corroboran que hoy se tarda bastante más tiempo en encontrar empleo. Entre siete y nueve meses. Y también que el uso de la recolocación para directivos ha crecido en tor-

**"En España hay 35.000 altos ejecutivos buscando nueva ubicación"**

**Saben que tardarán en hallar un puesto similar y que estará peor pagado**

no a un 20% sobre el año pasado. "En España hay 35.000 directivos que están buscando empleo", mantiene De Salas, con lo que no es de extrañar ni una cosa ni la otra. Tampoco que estos ejecutivos hayan de conformarse con puestos y sueldos inferiores a los que tenían. Precisamente ésa es una de las quejas que se oyen en

la sesión de Creade. "Hoy es difícil mantener el estatus y más aún mejorarlo. Las reducciones salariales de entre el 25% y el 30% son lo normal", mantienen los participantes. Y confirma el director general de MOA en Barcelona, Marcos Huerto.

En su opinión, otra cosa que ha cambiado con la crisis económica es el sistema de acceso de estos ejecutivos a sus nuevas ubicaciones: "Antes los cazatalentos y empresas de selección dominaban este mercado y ahora son las redes sociales y los contactos profesionales". Quienes participan en la reunión lo han probado en sus carnes. Hablan de cómo les va con LinkedIn, la red profesional que todos utilizan para la búsqueda. Que a veces les da resultado y a veces ni siquiera reciben contestación a su candidatura. "A través de LinkedIn he tenido acceso a vicepresidentes de compañías que me han atendido directamente", señala el supuesto Manuel.

Raúl, un directivo con experiencia en marketing, logística y finanzas que procede del sector del automóvil, cuenta que está a punto de ser contratado por una multinacional de la distribución, "un trabajo que me ha salido a través de Infojobs", se asombra. Como sus compañeros, que describen malas experiencias con algunas empresas de selección, piensa que hay que usar todos los canales existentes para buscar

trabajo: "Todos los días sale alguna cosa interesante", dice tras un mes de búsqueda. Otro directivo cuenta que está en un proceso de selección internacional al que ha llegado por Infoempleo.

"No hay que descartar canales", apostillan los ejecutivos. "Pero los contactos siguen siendo lo fundamental". Es más, muchos directores están acudiendo directamente a los candidatos, sin intermediarios, que pierden mercado y rebajan sus honorarios, dicen. "Las empresas siguen necesitando talento, pero no están dispuestas a pagarlo", señala José Pedro.

Los contactos son justamente una de las cuestiones que más tra-

### El sistema les ayuda a superar el trauma del despido con sesiones grupales

bajan las firmas de recolocación, según las tres consultadas, que realizan talleres de formación para enseñar a los directivos cómo sacar partido a estos contactos, además de para abordar cuestiones como la entrevista de trabajo, la negociación salarial, la marca personal, el diseño del currículo, la comunicación... También les organizan reuniones con cazatalentos y empresas de selección.

Para Raúl, "el outplacement es muy útil. Sobre todo porque con él compruebas que no estás solo. Y te enseñan a hacer el currículo, a tratar con los head hunter y, sobre todo, a realizar tu autoanálisis, que es fundamental".

Los directivos en paro saben que el que la sigue la consigue. Así lo reconoce el que fuera consejero de una multinacional: "Empecé hace cinco meses sin muchas ganas, pero a medida que he ido trabajando en la búsqueda y he visto resultados, me he animado". "Parece que hay algo más de movimiento en el mercado, más ofertas a las que acceder. Pero hay que tener entusiasmo para seguir", señala uno de sus compañeros. "Hay que buscar motivaciones porque tienes bajones todos los días, ya que es un trabajo desagradable", afirma otro.

Y quienes utilizaron la recolocación en su día, como son Diego Boluda y Ana López, que se conocieron a través de Uniconsult y se unieron con otros cinco compañeros desempleados para escribir un libro que recogía su experiencia (*Punto y seguido*), lo tienen claro: "Lo que mejor hacen es el proceso de acompañamiento, fortalecer tu red de contactos y ayudarte a relativizar el trauma del despido", dice el primero, director de proyectos tecnológicos de una aseguradora antes y de una tecnológica actualmente. López, entonces directora financiera de una multinacional farmacéutica y hoy de una de alimentación (eso sí, como interin), piensa que "lo más importante es que conoces a gente en transición como tú y que te ayudan a reflexionar sobre tu carrera". ■