

Alta Gerencia

NOTICIAS A UN CLIC

Ocho de los diez mejores MBA del mundo están en Estados Unidos

El Externado llega a 130 años con 10 facultades

Medellín y Cali lideran el top cinco de las ciudades con mejores salarios

f Facebook

t Twitter

g+ Google +

Martes , Enero 19, 2016

Talengo ayuda a capturar altos ejecutivos colombianos para empresas en la región



Bogotá_ En los últimos años, las empresas cazatalentos se han convertido en la mano derecha de muchas compañías nacionales e internacionales que buscan reclutar empresarios con perfiles específicos para trabajar en América Latina.

En diálogo con LR, María Fernanda Jaramillo, directora asociada de Talengo, explicó que a través de su programa: Líderes por Colombia, la firma busca conectar a altos ejecutivos colombianos con multinacionales en la región, o ubicarlos en compañías locales que tengan planes de expansión.

¿Qué tanto las empresas acuden a las firmas cazatalentos?

Es frecuente dependiendo de la madurez de la compañía y los departamentos de reclutamiento, pues a veces hay procesos de búsqueda de perfiles muy específicos que les saldrían muy costosos y les demoraría mucho tiempo dedicar a todo un departamento a trabajar en eso.

¿Qué tanto éxito han tenido en el mercado colombiano?

Nosotros somos una compañía que maneja juntas directivas de primer y segundo nivel, ese es nuestro target. Como nuestro hub es Colombia, atendemos a empresas desde México hasta Argentina, y a muchos de nuestros clientes de firmas en Colombia, les manejamos las cuentas en toda la región.

¿Cómo se ha reinventado Talengo según las exigencias del mercado?

En esa tarea hemos lanzado un programa que se llama, Líderes por Colombia que se concentra en ejecutivos colombianos que están fuera del continente y que quieren regresar como locales, y no como expatriados a la región y al país. Eso para los clientes es generación de valor, especialmente por todos los temas de diversidad. Entonces, continuamente estamos buscando cómo hacer que las compañías en sus cargos ejecutivos, mesas directivas y comités de ejecución tengan esa diversidad, en cuanto cultura, género y generación para responder a la misma diversidad del mercado.

¿Cuál es el perfil de sus clientes?

Tenemos multinacionales con las que trabajamos cuentas regionales; empresas nacionales muy grandes que ya son multilatinas; compañías familiares que están dando el paso y les ayudamos a buscar ejecutivos fuera de la familia; organizaciones pequeñas que trabajan un segmento específico de mercado que puede ser financiero, consumo, servicios, farmacéutico, petróleo y gas, y otros.

¿Qué tipo de profesionales y en qué sectores fueron los más solicitados en 2015?

Teniendo en cuenta que el sector de petróleo y gas fue muy complicado 2015, allí no hubo movimiento. En general movimos muchos presidentes y vicepresidentes financieros; gerentes generales de unidades de negocios de compañías, y gente de desarrollo de nuevos negocio, especialmente en el segmento de servicios. Los segmentos de la infraestructura y de la construcción estuvieron muy movidos el año que pasó y esperamos que eso continúe este año. Nuestro mercado fluctúa dependiendo del tipo de negocio cada año.

¿Cuáles son los perfiles más difíciles de conseguir?

No hay un perfil difícil, acá lo importante es que haya un conocimiento de cultura interna del cliente. Muchas veces suele pasar que el cliente empieza con una idea en el papel del perfil que necesita conseguir, pero durante el proceso te das cuenta de que hay que hacer modificaciones porque, por ejemplo, el salario es muy alto o muy bajo o el nivel de inglés no lo encuentras en el mercado.

¿Qué cualidades busca en un profesional una empresa de alto perfil?

El mundo se está transformando y es importante una cuota de humildad. Se busca el conocimiento de temas digitales porque los mercados en todos los segmentos se mueven a través de redes. Personas con alto nivel de adaptabilidad, de ahí que cada vez sea más importante el tema de empoderamiento y desarrollo; es decir, que el equipo lo sienta como un par.

La opinión

Raúl Ávila

Experto en industria de la U. Nacional

“Los procesos de apertura económica han facilitado las condiciones para recibir personas que fueron a hacer sus posgrados afuera”.