

«Hay que dejar de buscar siempre el consenso, es momento de actuar con rapidez»

Luis Conde

Presidente de Seeliger y Conde y autor del libro «Marcar la diferencia»

FERNANDO PÉREZ

De esta saldremos, pero nada será igual, ni siquiera remotamente parecido. Ya no lo es. La crisis del Covid ha removido los cimientos de la actividad empresarial y ha volteado las relaciones laborales y los fundamentos de la función directiva. Luis Conde, fundador y presidente de Seeliger y Conde, la gran referencia en el «headhunting» español,

acaba de publicar «Marcar la diferencia. Perfiles ejecutivos relevantes después de la pandemia global» (Editorial Plataforma Empresa), un revelador manual de urgencia con las claves para intentar sortear la catástrofe y enderezar la nave empresarial en plena tormenta. Y el primer mensaje es claro: toca actuar. Y rápido.

«No puedes quedarte quieto, no puedes esperar a verlas venir, debes ser proactivo y adaptarte a los nuevos tiempos». No hay tiempo ni espacio para el miedo. «Como decía Michelle Obama, esa es una emoción inútil. Hay que tomar riesgos y decidir con valentía», subraya Conde.

El aforismo brilla más oportuno que nunca: el tiempo es oro. Y no se debe dilapidar en la búsqueda sistemática de unanimidades: «Hemos estado muy acostumbrados a las políticas de consenso. Se pregunta a todo el mundo y se pretende que haya siempre un acuerdo total. Eso se debe acabar. Las guerras se ganan tomando decisiones firmes y valientes», explica el cazatalentos. Eso no implica tener los oídos cerrados. «El buen gestor es el que más escucha, es una cualidad imprescindible para ser ejecutivo, pero al final tú debes tomar las decisiones y afrontar las consecuencias. Y la seguridad transmite seguridad. Ahora es momento de actuar con rapidez. Esperar tiene altos costes». En resumen, «menos comités y más acción».

Y si hay una voz que conviene escuchar en este complejo contexto, remarca Conde, es la del consumidor. «Las decisiones en una empresa ya no las toma el comité ejecutivo. La última palabra la tiene ahora el consumidor», asevera. Entender los vaivenes de la demanda del mercado se convierte en el pilar del éxito. Y para lograr ese objetivo, en el

que los datos son el mejor aliado, el «head hunter» resalta también la importancia de prestar atención al talento joven. «En algunas empresas existen los llamados "shadow boards", consejos asesores en la sombra formados por millennials. Ellos saben interpretar mejor los cambios en el mercado. Los senior deben tener la humildad para escucharlos. Empresas como Gucci lo han hecho y los resultados han sido buenisimos», explica Conde.

“
Giro radical
«Las decisiones en una empresa ya no las toma el comité ejecutivo. La última palabra la tiene el consumidor»

El libro repasa también los perfiles directivos que han cobrado protagonismo en estos meses. Por supuesto, la tecnología señala el camino. La función directiva precisa ya de un completo dominio del ámbito digital y de las herramientas que se han convertido en esenciales en la pandemia, con el teletrabajo como una de las estrellas indiscutibles. Aunque Conde advierte de su letra pequeña: «Las reuniones virtuales no pueden sustituir el trato personal, nunca te ofrecerán las sensaciones que recoges de una reunión tradicional. Un zoom con diez personas no muestra la realidad completa... Y con el teletrabajo no se vende, no puedes hacer nuevos negocios. No es productivo, la productividad está cayendo».

El autor de «Marcar la diferencia»



ABC

si cree que en el escenario pos-Covid se acelerarán algunos novedosos modelos organizativos que ya estaban comenzando a tomar protagonismo antes de la crisis. «Hay que cambiar la mentalidad e ir aparcando los sistemas jerárquicos. Muchas grandes empresas están adoptando sistemas "agile". Se crean equipos con perfiles multidisciplinares y jóvenes, los llamados squad, que testan con independencia si un proyecto funciona o no. Y sin necesidad de hacer arriesgadas inversiones», explica Conde.

El escenario de incertidumbre también ha puesto en valor la necesidad de que las empresas se guíen por un pro-

pósito. «Es esencial, y si un ejecutivo no está alineado con ese propósito, está muerto. Los fracasos profesionales no vienen normalmente por un problema de conocimiento, sino por un desenganche de valores», defiende Conde. El presidente de Seeliger y Conde cree que el impacto de la pandemia ha reforzado además la necesidad de crear un ambiente laboral con valores y «cierto sentido de humanidad. No hay que olvidar nunca que las empresas son personas que tratan con personas», asevera. Pero también advierte que la lealtad entre empresa y empleado es un recuerdo de otra era: «Nadie, ni el mejor gestor, está libre de perder su empleo, y más en momentos de crisis como el actual. Y el talento joven siempre está dispuesto a buscar al mejor postor, buscando nuevas oportunidades profesionales».

Se acabó el empleo para toda la vida. Y para los mayores de 50 años, un despido se convierte en muchas ocasiones en un viaje a ninguna parte. Conde remarca que hay que estar preparados para esta nueva realidad «en la que la sociedad te expulsa del circuito». Por eso dedica el último capítulo de su libro a explicar la necesidad de tener siempre listo un «plan B» profesional. «Con 55 años deberías tener ahorros o inversiones que quizás te permitan vivir con menos unos años, pero no se trata solo de eso. Necesitas estar activo, hay que planificar con tiempo, buscar una actividad que te haga sentir útil cuando te levantes por la mañana, mantener tu ilusión y tu autoestima».

BANCO DE ESPAÑA Eurosistema

El Banco de España anuncia la convocatoria de:

UNA PLAZA DE EXPERTO EN INGENIERÍA, ARQUITECTURA Y MANTENIMIENTO

Se requiere titulación universitaria superior, experiencia profesional de al menos cinco años, dentro de los diez anteriores, en gestión de proyectos de obras de instalaciones técnicas (climatización, electricidad, incendios y seguridad) o gestión de mantenimiento de instalaciones técnicas (climatización, electricidad, incendios y seguridad) en proyectos de complejidad similar a los desarrollados en el Banco de España y en otros edificios e instalaciones de carácter administrativo o industrial. Se entienden como gestiones de proyectos valorables aquellas relacionadas con el diseño, ejecución, control y seguimiento de las obras. Se requiere conocimiento del idioma inglés, hablado y escrito.

El plazo de solicitud para el proceso finaliza el
22 de OCTUBRE de 2020 a las 14 horas (hora peninsular española).

¿Te interesa? Más información y solicitud de admisión en:
www.bde.es - empleo y becas - procesos selectivos para personal fijo