E-BOOK

Cómo contratar directivos y profesionales estratégicos sin errores

Guía práctica para CEOs y Directores Generales



ADELANTTA
selección, formación y consultoría

TOP INDEX

1. Introducción..... pág. 3

2. Impacto de la rotación directiva en las organizaciones..... pág. 4

3. Estrategias de atracción de talento..... pág. 5

4. ¿Por qué contratar a un headhunter?..... pág. 7

5. Los 5 errores más comunes al contratar un directivo o un profesional estratégico..... pág. 8

6. Preguntas clave para definir el perfil del profesional que busca..... pág. 9

SOBRE ADELANTTA ..... pág. 13

1. Introducción

El mercado de contratación de altos directivos y profesionales especializados enfrenta un entorno cada vez más competitivo y dinámico. Según un informe de Korn Ferry, más del 60% de los CEOs a nivel global señalan la dificultad de encontrar talento alineado con la estrategia de sus empresas como uno de los principales desafíos organizacionales.

En España, la rotación de ejecutivos y perfiles altamente demandados ha aumentado un 25% en los últimos tres años, lo que demuestra la creciente inestabilidad en posiciones estratégicas.

La fuga de talento en la alta dirección y en sectores clave como tecnología, biotecnología y servicios profesionales es una preocupación recurrente.

Ante este escenario, una estrategia de contratación basada en el headhunting permite no solo cubrir vacantes estratégicas con rapidez, sino también asegurar un encaje cultural y organizacional óptimo, minimizando riesgos y maximizando la continuidad tanto de directivos como de profesionales especializados.

¿Qué encontrarás en este e-book?

Esta guía está diseñada para ayudar a CEOs y Directores Generales a **optimizar la contratación de directivos y mandos intermedios**, evitando errores costosos y garantizando un proceso de selección efectivo.

Con esta guía aprenderás:

- Cómo evitar los 5 errores más comunes al contratar directivos.
- Las claves del headhunting que garantizan una contratación efectiva.
- Criterios clave para evaluar candidatos y asegurar el encaje con tu empresa.
- Las preguntas que debes hacerte para una correcta definición del perfil que necesita tu empresa y asegurarte una adecuación perfecta.

2. Impacto de la rotación directiva en las organizaciones

En España, la rotación de ejecutivos y perfiles altamente demandados ha aumentado un 25% en los últimos tres años, lo que demuestra la creciente inestabilidad en posiciones estratégicas. La fuga de talento en la alta dirección y en sectores clave como tecnología, biotecnología y servicios profesionales es una preocupación recurrente que genera múltiples consecuencias negativas para las organizaciones.



Factores que se ven afectados por la rotación de la C-Suite y mandos intermedios

- Pérdida de conocimiento
- Costes de reemplazo
- Interrupción operativa
- Impacto en la moral de los equipos
- Pérdida de relaciones estratégicas
- Retraso en proyectos

3. Estrategias de atracción de talento

Headhunting o selección pasiva: ¿cuál es la mejor estrategia?

Según datos de la Asociación Española de Directivos, más del 80% de las contrataciones realizadas a través de *headhunting* tienen una permanencia superior a los tres años, mientras que, en procesos de selección estándar, esta cifra cae al 50%.

Diferencias clave entre selección tradicional y headhunting

Selección tradicional	Headhunting
Se basa en la publicación de ofertas y en la recepción de candidaturas activas, lo que puede limitar el acceso a talento de alto nivel.	Consiste en la búsqueda proactiva y confidencial de talento estratégico, dirigida a directivos y profesionales especializados que no están buscando empleo activamente, pero que representan el mejor ajuste para la empresa.



Comparación de métodos en la contratación de directivos y profesionales altamente cualificados

Aspecto	Selección tradicional *(reclutamiento pasivo)*	Headhunting
Acceso a candidatos	Limitada a candidatos activos	Acceso a talento pasivo y exclusivo
Confidencialidad	Exposición pública de la vacante	Proceso totalmente confidencial
Tiempo de contratación	3 – 6 meses	1 – 3 meses
Tasa de permanencia	50% a los 3 años	80% a los 3 años
Evaluación de candidatos	Basada principalmente en CV y entrevista	Evaluación integral (técnica, competencial y cultural)
Negociación	Directa	Intermediación profesional
Verificación de referencias	Básica	Exhaustiva y estructurada

4. ¿Por qué contratar a un headhunter?



1. Rapidez y eficiencia en el proceso

Los headhunters tienen una amplia red de contactos y acceso a bases de datos de talento, lo que les permite reducir significativamente los tiempos de contratación de directivos y especialistas en sectores clave.

2. Selección más objetiva y sin presiones internas



Un headhunter externo garantiza una evaluación imparcial, evitando influencias políticas dentro de la empresa y asegurando que el candidato seleccionado sea el más adecuado para el puesto.



3. Acceso a talento pasivo

El 70% de los ejecutivos y profesionales altamente cualificados no busca activamente empleo, pero puede estar dispuesto a cambiar de empresa si se les presenta una oportunidad alineada con sus aspiraciones. Un headhunter tiene la capacidad de acceder a estos perfiles exclusivos.

4. Confidencialidad y anonimato en el proceso



Uno de los grandes riesgos al buscar un directivo o especialista estratégico es la posible exposición de la empresa. Un headhunter gestiona el proceso de manera discreta para proteger la reputación del cliente.



5. Intermediación en la negociación retributiva

Discutir condiciones salariales directamente con un candidato puede ser incómodo. El headhunter actúa como intermediario para facilitar una negociación efectiva y alineada con el mercado.

5. Los 5 errores más comunes al contratar un directivo o un profesional estratégico



No evaluar el encaje cultural y la confianza con el CEO o equipo directivo

Un profesional clave debe compartir la visión de la empresa y generar una relación de confianza con el equipo.



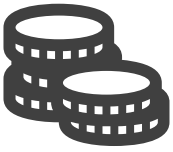
Procesos de selección demasiado largos

Los mejores candidatos no estarán disponibles indefinidamente, es crucial optimizar los tiempos del proceso.



Falta de una evaluación estructurada

La ausencia de criterios claros de evaluación puede derivar en elecciones subjetivas y no alineadas con la estrategia empresarial.



Negociaciones salariales mal gestionadas

Un proceso de negociación deficiente puede hacer que la empresa pierda candidatos clave en posiciones técnicas y estratégicas.



Subestimar la importancia de una verificación de referencias

Las referencias bien contrastadas pueden evitar malas decisiones de contratación.

6. Preguntas clave para definir el perfil del profesional que buscas

Uno de los errores más comunes en la contratación de directivos y profesionales estratégicos es **no tener una definición clara del perfil ideal antes de iniciar el proceso**. Un planteamiento poco preciso puede llevar a errores de selección, pérdida de tiempo y recursos, y dificultades en la integración del nuevo talento.

Para evitar esto, un CEO o Director General debe hacerse las siguientes preguntas antes de iniciar la búsqueda:

Contexto y necesidad del puesto

- ✓ ¿ Por qué necesito contratar este perfil en este momento?
- ✓ ¿Cuál es el problema o la oportunidad que esta persona debe abordar?
- ✓ ¿Este rol ya existía en la empresa o es una nueva posición?
- ✓ ¿Cuáles son los objetivos a corto y largo plazo de este puesto?

Responsabilidades y ámbito de actuación

- ✓ ¿Cuáles serán las 3 principales responsabilidades de esta persona?
- ✓ ¿Qué decisiones tendrá que tomar de forma autónoma y cuáles dependerán de otras áreas?
- ✓ ¿Con qué equipos externos e internos trabajará estrechamente?
- ✓ ¿Qué impacto tendrá en la estrategia global de la empresa?

Perfil profesional y competencias técnicas

- ✓ ¿Cuáles son las habilidades técnicas indispensables para este puesto?
- ✓ ¿Qué tipo de experiencia previa debe tener? (Ej: sectores de procedencia, tamaño de empresa, proyectos similares, etc)
- ✓ ¿Existen certificaciones o titulaciones que sean necesarias para desempeñar el rol?
- ✓ ¿Qué herramientas o tecnologías deberá manejar?

Habilidades de liderazgo y soft skills

- ✓ ¿Debe liderar un equipo? ¿De qué tamaño y con qué nivel de autonomía?
- ✓ ¿Qué estilo de liderazgo encajaría mejor con la cultura de la empresa?
- ✓ ¿Necesito a alguien con alta capacidad de negociación o con perfil más analítico?
- ✓ ¿Cómo debe comunicarse con el equipo directivo y otras áreas clave?

Ajuste cultural y valores empresariales

- ✓ ¿Qué valores son fundamentales en mi empresa y cómo deben reflejarse en esta persona?
- ✓ ¿Cómo encajaría este perfil en la estructura y dinámica actual de la compañía?
- ✓ ¿Qué aspectos de nuestra cultura empresarial pueden suponer un reto en el nuevo talento?
- ✓ ¿Queremos un perfil con experiencia en empresas similares o alguien que aporte una visión diferente?

Condiciones de contratación y retención

- ✓ ¿Cuál es el rango salarial para este puesto y cómo se compara con el mercado?
- ✓ ¿Qué beneficios adicionales podemos ofrecer para atraer al mejor talento?
- ✓ ¿Cuál es la expectativa de permanencia en el puesto?
- ✓ ¿Cómo evaluaremos el éxito de esta contratación en los primeros 6 – 12 meses?



Responder a estas preguntas antes de iniciar un proceso de headhunting le ayudará a que la **búsqueda sea mucho más efectiva, asegurando que el profesional seleccionado realmente aporte valor y encaje con la estrategia empresarial**.

Un headhunter experto puede guiar este proceso, ayudando a afinar la definición del perfil y asegurando que la búsqueda se enfoque en candidatos que no solo cumplan los requisitos técnicos, sino que conecten con la cultura y visión de la empresa.



En resumen, un proceso de contratación directiva exitoso no solo se basa en identificar talento, sino en asegurar el encaje estratégico y la continuidad del liderazgo. AdelantTa ha demostrado ser un socio clave en la búsqueda y selección de directivos, ayudando a empresas a tomar decisiones acertadas y minimizar riesgos en la gestión de talento de alto nivel.

sobre
ADELANTTA

En AdelantTa contamos con la experiencia y la pasión necesarias para ayudar eficazmente a nuestros clientes en la consecución de sus objetivos. Además, creemos firmemente en las **personas** como motor del crecimiento, en el **intercambio de ideas** para mejorar en las organizaciones y en la **experiencia de los profesionales** para adelantar en la sociedad.
Pretendemos ser algo más que una consultora al uso y convertirnos en un **foro de intercambio de ideas y experiencias** que permitan **mejorar la gestión de personas en las organizaciones.**

ESPECIALIZACIÓN Y DEDICACIÓN

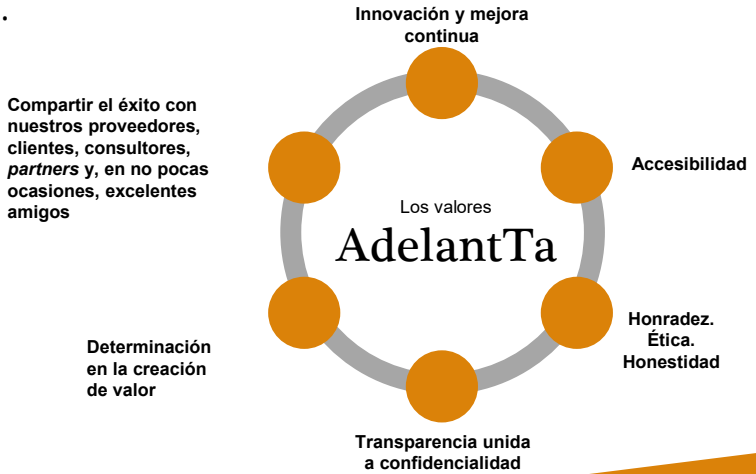
Gracias a nuestra especialización podemos dedicar a cada proyecto el **enfoque y los recursos precisos para un resultado excelente**.
Hemos desarrollado nuestro trabajo en sectores muy diversos a lo largo de más de 20 años de experiencia profesional, lo que nos permite conocer en gran profundidad las **necesidades de la empresa** y, por otro lado, de cómo sacar el **máximo rendimiento** a los limitados recursos disponibles.

NUESTROS VALORES

Para nosotros, es fundamental **crear valor** para todos aquellos que componen y determinan nuestro día a día:

- ✓ Nuestros Clientes y Empleados
- ✓ Los Accionistas y Proveedores
- ✓ La Sociedad

Creemos firmemente en la importancia de la **correcta evaluación, desarrollo, formación e implicación** de los profesionales como elemento impulsor de la empresa.



sobre

ADELANTTA

Formación y bonificaciones

Con nuestras soluciones completas en Formación, contribuimos eficazmente al desarrollo de las personas, de los profesionales y de las empresas a través de la más amplia, moderna y especializada oferta de Formación. Gestionamos, adicionalmente, los créditos de formación bonificada para ayudarle a financiarla.

Búsqueda y selección

Nos especializamos en cubrir áreas de especial dificultad y sensibilidad para las empresas. Nuestro proceso, bien estructurado, pensado y adaptado a cada proyecto, proporciona ratios de éxito cercanos al 100 % gracias a la buena gestión de las cuatro P (Profile, Place, People, Process)

Consultoría

Nos especializamos en cinco áreas de especial importancia para las empresas:

- Implantación de Herramientas de Mejora de la Gestión de RRHH.
- Consultoría en Procesos de Transición y Gestión del Cambio.
- Assesment y Development Center.
- Interim Management.
- Consultoría de e-Learning.
- Consultoría organizativa y valoración de puestos.
- Planes de Igualdad.

Externalización RRHH

Disponemos de una oferta modular que permite decidir entre externalizar sólo determinadas áreas o el total de las funciones:

- Jurídico-laboral.
- Administración de Personal.
- Selección.
- Formación y desarrollo.
- Gestión del talento.
- Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Modelo organizativo.
- Proyectos anuales clave.

ADELANTTA
selección, formación y consultoría

Es hora de crecer

Contacta con nosotros

Oficinas

C/Rodríguez San Pedro, 2
6º planta, Oficina 603
28015 | Madrid

C/O'Donnell, 3,
Planta 2
41001 | Sevilla

Teléfono

+34 91 591 71 14

Mail

contacto@adelantta.es

Web

www.adelantta.com

Síguenos