

En el món dels negocis i de la consultoria no tan sols és important definir estratègies eficaces per a les empreses clientes, sinó que, a més, és fonamental ser original i innovador en els plantejaments. Sens dubte aquesta és la característica que defineix la tasca de l'enginyer industrial Julio López-Amo que des dels seus inicis professionals es va interessar per la consultoria en una de les seves branques més concretes: la recerca de personal altament qualificat per encarregar-se de funcions directives.

"El meu projecte consultor va començar l'any 1975, quan treballava per a una important multinacional francesa on em van encarregar la recerca d'un directiu amb un perfil humà molt específic: calia que fos una persona amb una àmplia experiència en el sector de la maquinària per a hostaleria. Aleshores totes les recerques professionals a Catalunya es portaven a terme mitjançant els anuncis a la premsa, i jo també vaig fer servir aquesta tàctica però no vaig trobar el candidat que l'empresa desitjava. Estava preocupat i em vaig plantejar noves estratègies de recerca de professionals, fins que en vaig trobar una: si el candidat ideal no contactava amb nosaltres seguint el procés habitual, hauríem de ser nosaltres els qui hi contactéssim directament. Es tractava d'aconseguir una llista d'altres empreses de característiques semblants a la meua i d'adreçar-nos als seus directius per tal de veure si estaven interessants en el nostre oferiment." Aquest procediment era totalment nou a Catalunya. Julio López-Amo el començà a aplicar de forma sistemàtica fins que l'any 1980 va decidir establir-se pel seu compte: **"Aquesta manera d'actuar per trobar els perfils humans idonis ha rebut diversos noms. Primerament va ser anomenada *head hunting* i, posteriorment, *executive search*. El mateix nom de la nostra empresa fa referència a aquest concepte i defineix quins objectius perseguim: la recerca de ments privilegiades per al desenvolupament de les tasques directives d'una empresa."**

La recerca de talents per a la gestió i desenvolupament empresarial s'ha de dur a terme amb molta cura i tenint present un ferri codi deontològic i de valors: **"A Brain Transearch tenim molt present que el nostre client és l'empresa que demana els nostres serveis perquè li busquem un perfil humà determinat. Ens preocupa que el codi ètic i de valors d'aquesta empresa coincideixi amb el del candidat escollit, ja que així es pot establir un projecte de col·laboració a llarg termini. Amb això no vull dir que la relació laboral hagi de ser permanent perquè avui és gairebé impossible, però sí que pot tenir una durada aproximada d'entre cinc i set anys."** Les motivacions que aquests candidats tenen per a canviar de lloc de treball són diverses: **"S'han de sentir il·lusionats pel repte que suposa el projecte i també han de connectar amb la història, la filosofia i la manera de fer de l'empresa perquè, com tota col·lectivitat, es caracteritza per una idiosincràsia i uns trets definitoris específics. També pot haver-hi raons de tipus econòmic i la mobilitat laboral pot comportar una pujada salarial d'entre el 20 i el 40 per cent a més d'altres bonificacions. Una de les més significatives és la *welcome stock options*. Mitjançant aquest sistema es compensa el directiu per les pèrdues econòmiques que patirà en perdre els beneficis de les *stock options* de la companyia per a la qual treballa en el moment de la negociació amb el nostre client. El que no passa habitualment és que hi**

hagi un blindatge del contracte del candidat. Aquesta situació només es dona en el cas que s'inclogui una clàusula especial per tal de preveure les possibles solucions si hi hagués una modificació de la propietat en la companyia. Això és fàcilment comprensible si tenim en compte que és possible que el directiu no encaixi en la filosofia que plantegin els nous propietaris."

Julio López-Amo considera la confiança com un valor que tot consultor ha de saber transmetre: **"Els professionals del meu ofici hem de generar un sentiment de complicitat i de sinceritat entre els candidats per tal que valorin detingudament l'oferta que els fem arribar. Ara bé, tot consultor d'*executive search* ha tenir present que la seva tasca va més enllà de les relacions i simpaties personals. L'objectivitat sempre ha de presidir la nostra feina i també hem de transmetre als candidats una visió real amb els aspectes positius i els punts millorables de l'empresa clienta. Només així podrem obtenir uns resultats òptims a llarg termini, ja que el candidat ha de disposar de tota la informació sobre l'empresa per decidir si vol afrontar el risc que comporta el canvi de lloc de treball."** A banda, però, d'aquesta primera premissa, també són importants altres qualitats: **"El consultor ha de ser una persona amb una formació universitària i amb una especialització teòrica i pràctica encaminada cap al món de l'empresa. En el cas de la recerca de directius, s'ha de tenir en compte que es tracta de contactar, informar i il·lusionar un tipus de persona brillant que té una àmplia formació acadèmica i pràctica, i unes importants qualitats comunicatives i de relacions socials. Això fa que sigui obligat tenir unes característiques semblants per poder establir una veritable relació d'empatia entre el consultor i els candidats. Un cop hem establert els primers contactes amb el candidat i pensem que respon a les exigències de l'empresa clienta, té lloc una entrevista de gairebé quatre hores de durada per tal de determinar si el seu perfil és l'ídoni. Tenim l'oportunitat d'assistir a vertaderes conferències i comprovar quina és la seva categoria humana i professional. Normalment constitueixen una font de formació excel·lent per a nosaltres."**

Les exigències de les empreses han evolucionat al llarg del temps i **"podem dir que hi ha hagut un abans i un després de la crisi de principis de 1990. Abans era gairebé impossible que un assalariat de més de cinquanta anys pogués canviar de lloc de feina. La crisi va significar un punt d'inflexió i ara és factible que siguin demandats els serveis de professionals que sobrepassin aquesta edat."** En Julio sap que hi ha estils diferents de consultoria i explica quin és l'element que defineix el treball de Brain Transearch: **"Creiem en les organitzacions amb una ferma exigència de comportament ètic que, al seu torn, ve determinat per les actuacions individuals i, especialment, per la manera de procedir de l'equip directiu."**

El futur de la companyia està totalment planificat: **"La meua labor la continuaran professionals molt qualificats que portaran a terme el seu codi ètic i la seva manera de fer. El futur de la firma ha de superar les meves expectatives vitals. Tot empresari vol que la seva tasca el sobrevisqui perquè la vida d'una empresa és més llarga que la d'una persona i una part de nosaltres roman a l'empresa que deixem. Segurament d'això en podríem dir escola."**



“La nostra tasca va més enllà de les relacions i simpaties personals, l’objectivitat sempre ha de presidir aquesta feina”

Julio López-Amo - Barcelona (Barcelonès)