

# *Manager*

Business  
magazine

nº 25 - Marzo/Abril 2009  
P.V.P. 10 euros

## *Vamos a contar mentiras*

*Marketing contemporáneo*

*Gestión del Capital Humano Individual*

*Comunicar como Obama*

# Career Mentoring

Por Javier Martín de la Fuente. **Consejero Delegado de Person@**

Los directivos escasos y cada vez con más valor.

Por el contrario de lo que nos pueda parecer, la capacidad de liderar un proyecto empresarial, con todo lo que conlleva de operación y gestión humana, es una habilidad cada vez más demandada en un mercado escaso. Las economías occidentales, sobre todo, y con ellas la española, aunque pasando el periodo que todos sentimos, evoluciona hacia modelos de mayor valor añadido y productividad, donde el liderazgo de personas y la gestión estratégica, amén de la innovación, son factores clave.

En este contexto, con una economía cada vez más orientada a la productividad y la innovación, los directivos españoles en la última década han crecido profesionalmente, nuestras empresas han dado el salto de la internacionalización y la profesionalización, generando en el cambio la necesidad de un nuevo perfil profesional.

El directivo lee el mundo de manera diferente, empieza a entender la relación personal versus profesional en otros términos. Habla de conciliación, de empleabilidad, de estar al día, sentirse y ser dueño de su propio destino. Recordemos que el tiempo de permanencia en una misma empresa, ni que digamos en el mismo puesto, ha caído drásticamente, ya no existe el puesto de por vida.

Nuevas visiones dan a luz nuevas necesidades y una de ellas es el Career-Mentoring o Representación de Directivos. Un servicio de consultoría que tiene por objeto facilitar a un profesional de alto nivel el manejo de su carrera profesional de manera más eficaz.

Las bases de la representación del directivo se sustentan sobre tres ejes:

**1.** Una buena definición del objetivo profesional, enlazado con el personal. El objetivo profesional como algo independiente no existe, condiciona en su totalidad la visión que cada persona tiene de su vida. En el caso de directivos y miembros de los comités de dirección esto es más acusado, llegando a influir en la cultura de la organización que dirigen y en la productividad.

**2.** Conocer las herramientas existentes para gestionar un correcto posicionamiento en el mercado laboral, incrementando con ello la su capacidad de empleo y una correcta gestión de la carrera profesional de acuerdo a la evolución del mercado. El correcto posicionamiento del directivo en su mercado laboral hace que tenga la posibilidad de concentrar el 100% de sus energías en la función que desarrolla, tomar decisiones y desarrollar la correcta estrategia empresarial. Las relaciones en los comités de dirección se hacen más productivas y se alinean más rápidamente con el objetivo perseguido.

**3.** Tomar decisiones, cuando sea preciso, de cambio y ejecutarlas de la manera más sencilla y confidencial. Un proceso de cambio no disminuye el valor innato del directivo, debe ser gestionado de acuerdo al objetivo profesional y basado en el valor que se aporta. Todo ello sin descuidar las responsabilidades del momento, hacia los equipos y la organización que gestiona.

El conocimiento profundo de las habilidades que se han adquirido y de las aportaciones que se han conseguido a lo largo de la

carrera, no son suficientes sino están alineadas con el que quiero y, esto no es suficiente sino se está correctamente posicionado en el mercado.

El posicionamiento en el mercado, redonda en una gran ventaja para la organización, que en su afán de contar con los mejores talentos, los mantiene a través de un constante enriquecimiento con lo que ocurre más allá de las paredes del despacho y de la empresa.

Llegado el cambio, que sin lugar a dudas llega, el representante entra en contacto con aquellas organizaciones adecuadas y se hace cargo de todas las gestiones, desde la presentación del libro de venta personal del directivo, la concertación de entrevistas bajo un paraguas de estricta confidencialidad y el cierre del contrato de dirección.

Todo este proceso de Career Mentoring, se enfoca a restar presión a la parte más importante de la empresa, las personas y, en particular a aquellas que tienen la obligación de aportar más valor. **M**