

Entrevistamos a César Sánchez

# Executive Associate y Coach Ejecutivo en BPM Executive Search & HR Consultants

“*Vivimos una Re-evolución en la Gestión del Talento*”

Nos enfrentamos a un proceso de cambio en los paradigmas sociales tradicionales que afectan directamente la **Gestión del Talento** en las empresas. La evolución tecnológica, la conectividad del Talento, la transformación digital, la gestión de los Millennials, la evolución de la función de Recursos Humanos y la gestión de la diversidad son algunos de los retos a los que se enfrentan las empresas en la actualidad

¿Cuál es el nivel de conciencia de las empresas respecto a la Gestión del Talento en pleno proceso de transformación social?

En los últimos años vivimos un profundo proceso de transformación social que está provocando un cambio de funcionamiento a todos los niveles. Hace unos días, leíamos en la prensa, la consecución de un nuevo record en el índice de longevidad en España, dato que publica todos los años el INE, y que había alcanzado el 116%, o lo que es lo mismo, ya se contabilizan 116 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

Según proyecciones del propio INE, se estima que este colectivo más senior represente en 2050 más del 31% de la población. Es sólo un ejemplo. En la actualidad vivimos un profundo **proceso de transformación social** que afecta a ésta y otras muchas realidades. Si a esto le unimos, como causa o consecuencia, una marcada **revolución**

tecnológica y nuevos enfoques de pensamiento, el reto es desafiante, tanto para la sociedad como para sus agentes, entre ellos las empresas.

Hablando de retos, ¿se han convencido las empresas de la necesidad de digitalizarse?

Existen muchos retos, algunos conocidos y otros todavía por conocer. Los cambios cada vez son más rápidos y el mercado no está dispuesto a esperar a ningún jugador perezoso. La **Digitalización de la Sociedad y de las Empresas** es una realidad y una obligación al mismo tiempo. Los profesionales deben entender que esta faceta forma parte de la estructura de la compañía y que un **Plan Digital** puede suponer una optimización de los recursos de la empresa, ahorros de gastos sustanciales y notables incrementos de facturación. Además es una cuestión de adaptación a los nuevos contextos sociales y una obligación



## César Sánchez

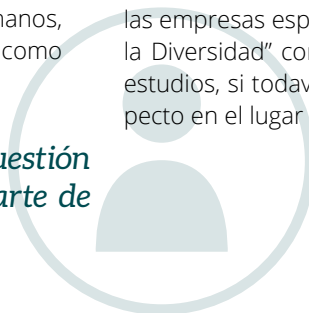
Ha desarrollado toda su carrera profesional en el ámbito de los Recursos Humanos, tanto en empresas nacionales como en multinacionales, asumiendo diferentes funciones relacionadas con la Gestión del Talento y el Desarrollo. Desde 2009 es **Executive Associate** de la firma **BPM Executive Search & HR Consultants**, aspecto que le confiere la doble visión de haber trabajado tanto en la línea como en Consultoría. Es Licenciado en Derecho, MBA y Coach Ejecutivo por la Escuela Europea de Coaching.

\_César Sánchez, Executive Associate y Coach Ejecutivo en BPM Executive Search & HR Consultants

para mantener la conexión con la realidad que nos rodea. El proceso de digitalización, en sí mismo, implica un cambio cultural y una evolución sobre del entendimiento que se tiene del propio Negocio.

Desde BPM venimos asesorando a nuestros clientes sobre las nuevas tendencias y enfoques en el ámbito digital, desarrollando proyectos de selección y de desarrollo de profesionales en el nuevo ecosistema digital. A las funciones más receptivas en este contexto de evolución tecnológica como Marketing, Comercial, Comunicación, Publicidad, Operaciones, se están incorporando otras como Recursos Humanos, con la reciente irrupción de posiciones novedosas, como la de *People Digital Transformation Lead*.

**La Digitalización de las Empresas no es cuestión de futuro, es una obligación que forma parte de nuestra realidad actual**



## ***Más de la mitad de las empresas consideran la Gestión de la Diversidad un asunto prioritario.***

La diversidad es un factor enriquecedor de las organizaciones. Contar con una plantilla diversa ayuda a observar la realidad de cada segmento de mercado de forma más certera. La globalización aumenta la competitividad pero también nos ofrece ventajas como las comentadas, distintas visiones sobre diversas realidades que conviven en el mercado.

### **Otro asunto recurrente es la llamada Generación Millenials ¿Cómo observan este fenómeno desde BPM?**

Con naturalidad. Todas las generaciones sin excepción, han tenido inquietudes, lo que cambia realmente es el contexto social en que éstas se desarrollan.



Enmarcados con esta etiqueta nos encontramos con una nueva generación que piensa y actúa de forma diferente. Hablamos de profesionales que nacieron con el cambio de siglo (año 2000) y que se caracterizan por ser jóvenes inconformistas, con un nivel formativo alto, criados en los albores de la comunicación digital (nativos digitales), críticos, y reformistas. Conviven, además, con la caracterización social de ser idealistas, autosuficientes y exigentes y no tienen problemas para cambiar con facilidad de trabajo.

La integración de este colectivo, como motor de desarrollo, supone un verdadero desafío para la gestión de Recursos Humanos. Se trata de uno de los grandes retos de la sociedad moderna, más aún cuando se prevé que en 2030 representen más de un 75% de la fuerza laboral. El proceso de transformación ya está en marcha. Desde nuestra experiencia como expertos en la gestión de procesos de selección y desarrollo para las denominadas “nuevas profesiones” y “tendencias digitales” observamos la potencialidad de estos perfiles y su alta capacidad de aportación, no sólo actualmente, sino también en un futuro próximo durante su madurez profesional.

## ***La integración de los Millennials, como motor de desarrollo, supone un gran desafío para las Empresas.***

### **Hablando de la función de Recursos Humanos... ¿Cómo observa el panorama actual?**

Los cambios sociales impactan en todas las organizaciones, pero no todas los gestionan de la misma manera. Con más o menos reflejos, creo que la mayoría de las empresas se han dado cuenta que la llamada “Gestión del Talento” es uno de los grandes retos para los próximos años. Todos los desafíos que hemos comentado anteriormente son asignaturas pendientes. No obstante, creo que seremos capaces de resolverlo con éxito. Progresamos adecuadamente aunque no destaquemos.

Muchas Direcciones de Recursos Humanos han entendido que su función no es una mera cuestión de soporte en determinados procesos sino que debe centrarse en la aportación de valor pasando a ser una función estratégica clave en el Desarrollo del Negocio. Los departamentos de Recursos Humanos están tratando de incorporarse a la innovación. Para ello, hay que gestionar dos cambios importantes, la visión que el profesional de RRHH tiene de su propia función y la visión de las Compañías y las Direcciones Generales sobre lo que pueden esperar de la función de Recursos Humanos.

Mi opinión es que esta orientación a la innovación vendrá determinada por el nivel de inversión que las organizaciones realicen en sus empleados.

### **Recursos Humanos debe adoptar un papel estratégico en el desarrollo del Negocio, “el líder del cambio debe evolucionar”**

#### **¿Cómo puede influir la función de RRHH en esta Revolución del Talento?**

Pues es un tema muy comentado en los principales debates sobre Management y Gestión del Cambio, algo desgastado diría (“Sin embargo, soy plenamente consciente que llevamos más de 20 minutos hablando sobre ello”, risas...). Aunque es innegable que Recursos Humanos tiene un papel protagonista, no es menos cierto, que es una cuestión global de Compañía.

El gran reto de Recursos Humanos pasa por dos conceptos: **Evolución e Innovación**. Evolucionar e Innovar implica profundizar en nuevos modelos que fomenten la experiencia de empleado como vía para desarrollar su compromiso e incrementar la aportación de valor. También implica evolucionar los esquemas tradicionales de funcionamiento gestionando la diversidad generacional, la conectividad del Talento en red y la potenciación de las capacidades de las personas en el nuevo contexto.

Se convierte en una obligación inexcusable el liderazgo y acompañamiento del cambio y del proceso de digitalización, generar nuevas vías para el desarrollo del Talento y diseñar esquemas de atracción y retención de profesionales que den respuesta a las demandas de las nuevas generaciones. Al mismo tiempo se debe garantizar el aprovechamiento de la experiencia y el conocimiento de los profesionales más senior.

#### **No debemos caer en el error de centrar nuestros esfuerzos en que “lo viejo parezca nuevo” sino en avanzar, crear e innovar, construir un nuevo modelo.**

Otra cuestión es seguir avanzando en un mayor entendimiento del Negocio por encima del dominio de las herramientas de RRHH. Realmente hay mucho trabajo por hacer y la etapa que tiene por delante la función de Recursos Humanos es desafiante.



#### **¿En qué tipo de proyectos colabora BPM con sus clientes y cuál es su valor añadido?**

Trabajamos con compañías líderes en diversos sectores de actividad con una experiencia dilatada en el mercado de cerca de 30 años. Nuestras tres áreas de actividad principales cubren la **Cadena de valor del Talento** (Identificación, Diagnóstico y Desarrollo del Talento).

- **Headhunting y Selección** ponemos foco en posiciones directivas y mandos intermedios. Poseemos una experiencia y conocimiento profundo de los sectores Gran Consumo, Tecnología, Servicios, Industria, Banca y Seguros, Publicidad y Medios, Marketing y Comunicación, entre otros, avalado por más de 2.500 búsquedas en diversos roles, Marketing, Comercial, Publicidad, Digital, Finanzas y Recursos Humanos, entre muchos otros...
- **Evaluación del Talento.** A través de programas específicos basados en metodologías rigurosas para el diagnóstico del Talento (Assessment/ Development Centre). Nuestros programas de Management Audit están relacionados con la identificación de personas talentosas y con potencial para aportar valor a la empresa en múltiples proyectos. Los más habituales relacionados con sucesión directiva, gestión del cambio, planes de carrera, detección del potencial, adecuación persona a puesto, etc...
- **Planes de Desarrollo;** Programas de Coaching Ejecutivo, planes de entrenamiento en habilidades para Directivos y Mandos Intermedios y Talleres Experienciales de Desarrollo.

