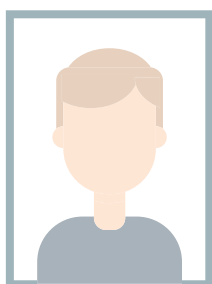


# César Sánchez, Executive Associate y Coach Ejecutivo en BPM Executive Search & HR Consultants

En los años 80 se produjo en España el desembarco de diversas firmas internacionales de Headhunting y Executive Search. Desde entonces **ha cambiado mucho la figura del headhunter**. La irrupción de las nuevas tecnologías y un creciente cambio cultural han producido, en los últimos años, una **transformación profunda en la industria y una nueva forma de entender la profesión**. Repasamos con César Sánchez los grandes retos y los aspectos de actualidad del sector.



“Las empresas buscan hoy ejecutivos con más capacidad de aprender y sensibilidad para liderar el proceso de transformación digital”



**BAE:** ¿En qué ha cambiado la misión del Headhunter?

**César Sánchez:** Desde mi punto de vista ha cambiado mucho y poco al mismo tiempo. La esencia se mantiene: tratamos de ofrecer el candidato más adecuado a nuestros clientes. Lo que sí ha cambiado, y además de forma drástica, es **el ecosistema en el que se desarrolla nuestra actividad**. Vivimos un proceso de transformación de los paradigmas sociales tradicionales que afectan directamente a nuestra función. La evolución tecnológica, la conectividad del Talento, la transformación digital, la gestión de las nuevas generaciones (*Millennials y Centennials*), la evolución de la función de Recursos Humanos y la gestión de la diversidad son algunos de los retos a los que

se enfrenta el mercado, y por tanto, nuestra industria en la actualidad. Todo ello ha incidido en la forma de relacionarnos con el mercado y con sus profesionales. Nuestro trabajo requiere de mucha dedicación, capacitación, rigor y profesionalidad.

**BAE:** ¿Cuáles son los retos de BPM y del sector para 2018?

**C.S:** Tras un buen ejercicio 2017 para la firma, trabajamos en un ilusionante 2018. Las expectativas de crecimiento del mercado acrecentan nuestra confianza por seguir aportando Talento y Valor a nuestros clientes. El mercado se ha revitalizado después de una etapa complicada. Observamos un mayor dinamismo y un notable incremento en la demanda de nuestros servicios.

Estamos actualmente en medio de la tormenta y por ello, **los retos en nuestro sector, se van renovando casi a diario**. Uno de los elementos sobre los que más se ha hablado y escrito es el nuevo **Ecosistema Digital**. En ese contexto, las empresas buscan hoy directivos con capacidad para liderar el cambio. Manejar la gestión y transformación de nuestros negocios es un trabajo que requiere de un gran compromiso y visión para llevar a la organización a su máximo potencial.

Las Redes Sociales han democratizado, en gran medida, la Gestión del Talento, provocando un cambio profundo en el sector. Muchos colegas que entendieron este fenómeno como una amenaza han echado el cierre. En mi opinión, la irrupción de las redes sociales, ha puesto el foco en el conocimiento del mercado y en las capacidades del candidato. El valor del intangible adquiere un peso fundamental en nuestro trabajo. Muchos clientes nos confiesan:

***“Hemos pasado de conocernos todos a navegar en un inmenso mar de Talento.”***

En ese contexto, la función del headhunter ha pasado a ser diferenciadora y clave.

Existen otros retos no menos interesantes, como la **aparición de nuevos perfiles y modelos de trabajo** (estructuras líquidas), un nuevo esquema de relación con el mercado, la **creciente profesionalización de las direcciones de recursos humanos**, la evolución de los **perfiles STEM** (*Science, Technology, Engineering & Math*), la crisis demográfica de nuestra población y sus implicaciones directas en el mercado de trabajo, etc, entre otros aspectos.



...César Sánchez, Executive Associate y Coach Ejecutivo en BPM Executive Search & HR Consultants.

**BAE:** ¿La llamada “Endogamia Sectorial” sigue siendo un caballo de batalla en la actualidad?

**C.S:** Para contestar a la pregunta había que definir “Endogamia Sectorial” y en qué supuestos se aplica. En mi opinión, en este trabajo no debes tener prejuicios. Cada cliente define su propia necesidad que puede llegar a matizar en la relación que mantiene contigo. Intentamos dar un valor añadido en cada proyecto y compartir con los clientes las tendencias actuales del mercado o del sector.

***Tratar de abrir la mente del cliente y mostrarle las posibilidades existentes es una cuestión casi obligada para el que quiera desarrollar su actividad en el llamado “Nuevo Ecosistema”.***

Con la necesidad definida podemos valorar, siempre de forma subjetiva, si la endogamia se justifica o no, antes es muy atrevido. En ocasiones, por la actividad que desarrollará el profesional, está más que justificada.

En algunos supuestos y en determinados sectores la endogamia se ha convertido en un freno drástico a la innovación y al desarrollo casi natural de esas organizaciones.

**BAE:** ¿Cuál debe ser el perfil del Headhunter en los próximos años?

**C.S:** Quiero confesarle previamente que soy muy crítico con mi profesión al tiempo que considero que hemos dado grandes pasos en los últimos años. Considero que **la figura del headhunter debe seguir cambiando porque el mercado y los retos a los que éste se enfrenta siguen cambiando.**

# EL CHESTER DE ATISA

Quien se dedique o quiera dedicarse a esto, en primer lugar, debe tener un gran respeto por las personas. En BPM desarrollamos y sentimos cada proyecto con gran responsabilidad y pasión. Poseemos un profundo y exhaustivo conocimiento del mercado y de sus profesionales siendo este uno de nuestros valores diferenciales. Nuestro equipo de consultores domina las materias, técnicas y metodologías más avanzadas relativas a la Gestión del Talento (identificación, diagnóstico y desarrollo). La especialización y la experiencia son la base de un buen servicio a nuestros clientes.

**El perfil de nuestro equipo nos ha permitido ofrecer servicios más allá del headhunting enfocados hacia la detección y el desarrollo del talento interno.** Muchas compañías no son conscientes del Talento que tienen en sus organizaciones.

**BAE: ¿El proceso de Transformación Digital ha afectado al sector de servicios de RR.HH.?**

**C.S:** Indudablemente. Desde BPM venimos asesorando a nuestros clientes sobre las nuevas tendencias y enfoques, desarrollando proyectos de selección y de desarrollo en el nuevo Ecosistema Digital. **Tenemos una gran presencia en proyectos muy ligados a la evolución tecnológica** en funciones tales como Marketing, Comercial, Comunicación, Publicidad, Operaciones, etc. aunque cada vez más se están incorporando otras como Recursos Humanos, con la reciente irrupción de posiciones novedosas en el mercado, como la de *People Digital Transformation Lead*.

Los cambios cada vez son más rápidos y el mercado no está dispuesto a esperar a ningún jugador perezoso.

**“La Digitalización de las Empresas es una realidad y una obligación al mismo tiempo.”**

Los profesionales, clientes y proveedores debemos entender que esta faceta forma parte de la realidad de la empresa y que un Plan Digital efectivo y realista es una necesidad. Además es una cuestión de adaptación a los nuevos contextos sociales y una obligación 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. Todos, clientes y proveedores hemos entendido sus implicaciones.

**BAE: ¿Ha cambiado también el candidato?**

**C.S:** Por supuesto. Podemos afirmar que los profesionales, cada vez, gestionan mejor su carrera profesional. Son más selectivos. En general, los ejecutivos y mandos intermedios son menos exigentes con la retribución y evalúan con mayor profundidad el proyecto que hace unos años. Los niveles formativos y las experiencias de valor de carácter internacional han crecido notablemente. **La labor del headhunter como asesor, coach y experto en Gestión del Talento es fundamental y cada vez tiene un papel más importante en los planes de carrera ejecutivos.**

Fíjese, los estudios sociológicos y demográficos nos dicen que nuestra pirámide de edad confirma un índice de longevidad en España en torno al 118 %, o lo que es lo mismo, ya se contabilizan 118 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16. Si a esto le unimos que durante los dos últimos años el saldo entre nacimientos y fallecidos es negativo, el resultado es una grave crisis demográfica que afectará al mercado laboral no en mucho tiempo. Se avecina una nueva Guerra por el Talento. Estos efectos demográficos acompañan un profundo proceso de transformación social y cultural que ya está afectando al modelo del mercado de trabajo en España y que en

los próximos años se verá subrayado. De cómo gestionamos el Talento Senior (la media de edad en España es de 44 años) y las nuevas generaciones (millennials, centennials, etc.) depende, en parte, la solución de este preocupante problema.

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

**C.S:** Somos una empresa dinámica, fresca y con experiencia en el sector. Trabajamos con compañías líderes en diversos sectores desde hace más de 30 años. Nuestras tres áreas de actividad principales cubren la **Cadena de valor del Talento** (Identificación / Headhunting, Diagnóstico y Desarrollo del Talento).

- **Headhunting y Selección.** Pone-mos foco en posiciones directivas y mandos intermedios. En diversos sectores como el Gran Consumo, Tecnología, Servicios, Industria, Banca y Seguros, Publicidad y Medios, Marketing y Comunicación, entre otros, avalado por más de 3.000 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 con múltiples objetivos (sucesión directiva, gestión del cambio, planes de carrera, detección del potencial, desarrollo, 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.