

# CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, GENERACIÓN Z, VALORES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

**A través de iniciativas como el CEOx1Day, Odgers Berndtson busca formar el talento de hoy para convertirse en los líderes de las próximas generaciones**

La Generación Z (los hermanos pequeños de los Millennials que, los mayores, están cumpliendo los 25 años) se está preparando para coger el timón de las empresas de hoy y de mañana, pero, ¿están realmente preparados? Los reclutadores y empresas de Headhunting cada día pierden más la esperanza en estos jóvenes. Los tildan de, por ejemplo, mimados, blandos, poco dispuestos a crecer y a integrarse en una organización jerárquica, cortoplacistas... Pero también hay que tener en cuenta que son nativos digitales, multiculturales, con un gran aprecio por la diversidad, autosuficientes, colaborativos... ¿Cómo podemos aprovechar sus talentos?

No podemos olvidar que en 2030 esta Generación Z representará el 30% de la población activa. Así, ¿cuál es la solución? ¿Alargar los mandatos en los puestos directivos a la espera de una generación más apta para relevarlos? ¿O desarrollar sus competencias en favor de unos valores empresariales cada día más demandados en las compañías? “Para una empresa es más importante que los directivos se alineen con sus valores y no solo su evaluación competencial. Además, los nuevos liderazgos deben ser mucho más transversales, sostenibles y resilientes que hace cuatro años, cuando la pandemia aún no había paralizado el mundo de un día para otro” afirma Jaime Ozores, Socio Director de Odgers Berndtson.

Esta fue una de las conclusiones a la que llegaron en la reunión internacional de socios de la compañía de cazatalentos que se celebró el pasado mes de octubre en Madrid. Más de 250 socios de todo el mundo se dieron cita en la capital española para trazar la estrategia a nivel global y posicionar a España como uno de los países claves que van a liderar el crecimiento de la firma el próximo año y consolidarlo como el puente de unión entre Europa y América latina. Odgers Berndtson se fundó hace más de 50 años en el Reino Unido con el objetivo de ayudar a las mejores y más grandes organizaciones de todo el mundo a encontrar el mejor talento directivo para incorporar a sus compañías. Más de medio siglo después, es la firma referente de servicios de búsqueda, evaluación, liderazgo y desarrollo de directivos y directivas a empresas, que varían en tamaño, estructura y madurez.



Jaime Ozores, Socio Director de Odgers Berndtson

En este contexto la firma que en España lidera Jaime Ozores es una firme defensora de que la Generación Z tiene mucho que aportar a la sociedad y a las empresas, por ello está en marcha por cuarto año consecutivo su CEOx1Day, un programa exclusivo diseñado para descubrir a algunos de los futuros líderes más prometedores y brindarles la oportunidad de ponerse en la piel de un CEO durante un día. De este modo, se acortan las distancias entre las aulas de las mejores escuelas de negocio y las salas de juntas, un salto que, para Ozores, es en muchas ocasiones un salto al vacío. “Buscamos a los mejores alumnos de MBA para convertirlos en los directivos del futuro. Pero el problema es que muchos estudiantes se encuentran que cuando llegan a sus primeros cargos de responsabilidad no saben por dónde empezar porque no conocen las dinámicas internas de la empresa o de su cargo, y les lleva meses asentarse en el puesto”. Esto pasa, según la firma, porque en las escuelas de negocio muchas ocasiones se trabajan casos prácticos de negociación o trabajo en equipo pero no se ejercita ni el liderazgo ni la gestión de comités de dirección o consejos de administración. El CEOx1Day es, además, un programa con el que la empresa de headhunting busca el mejor talento joven para que puedan con-

vertirse en futuros candidatos a liderar las mejores empresas. España e Italia son los países en los que Jaime Ozores lidera la implantación de este programa, que además potencia la movilidad internacional en los futuros candidatos.

## LA TECNOLOGÍA EN EL HEADHUNTING

En la reunión internacional de socios de Odgers Berndtson se analizaron además las tendencias del mercado del talento para marcar las líneas maestras de su gestión de cara al nuevo plan estratégico de los próximos tres años.

Sin duda, una de las principales conclusiones a las que llegaron es la necesidad de implementar la nueva tecnología, especialmente la Inteligencia Artificial, en la selección de altos directivos y directivas. “El sector no puede dar la espalda a los avances tecnológicos, tenemos que lograr que la IA, igual que está ayudando a las empresas de todo el mundo, nos ayude en nuestra misión”, asegura el Socio Director de Odgers Berndtson. “De este modo cerramos un círculo perfecto, ya que el talento digital de la Generación Z es innegable, solo necesitamos recalibrar sus valores y competencias para que el liderazgo futuro esté asegurado”, concluye.

## CEOx1DAY

A mediados de octubre empezó la cuarta edición del CEOx1Day en España, organizado junto a una de las mejores escuelas de negocio: EAE Business School. Anteriormente, los ganadores han vivido la experiencia en empresas como PortAventura World, Banco Sabadell, Moove Cars o Adam Foods. “Cada año hacemos dos ediciones, una en Madrid y otra en Barcelona, y en 2024 también lanzaremos el proyecto en Italia de la mano de Rome Business School”, destaca Ozores.

Precisamente este nuevo liderazgo es uno de los aspectos que también se pusieron sobre la mesa en la reunión internacional de socios, ya que, después de situarse entre las cinco primeras empresas de cazatalentos de Estados Unidos, su objetivo es convertirse en la número del continente americano. Para ello, han lanzado un nuevo hub en Miami que servirá de puerta de enlace entre Europa, Latinoamérica y Estados Unidos. Este este hub, coordinado por Jaime Ozores, cuenta con un equipo multidisciplinar de los tres continentes y, tal y como afirma el Socio director, “nos va a convertir en el referente de las grandes empresas transoceánicas”.

Un año más, Odgers Berndtson sigue siendo número uno en la incorporación de talento femenino en los puestos de directivas y consejeras. “Desde hace mucho tiempo trabajamos por conseguir la igualdad real en todos los aspectos, tanto entre el talento femenino y masculino como en la no discriminación por edad con el objetivo de reforzar el talento sénior y dar oportunidad al joven”. Para ello utilizan técnicas como el currículum ciego, el informe personal sin especificar datos de edad o género o una base de datos en la que tienen identificado y localizado todo el talento femenino mundial.

Pero la trayectoria de Odgers Berndtson también les ha llevado a diferenciarse claramente en el mercado gracias a la firme apuesta por el liderazgo sostenible. Así, la firma está en proceso de certificación de B-Corp gracias a su plan integral para trabajar en favor de una sostenibilidad empresarial total, no solo medioambiental, sino también a nivel de la supervivencia a largo plazo de las compañías como de la retención y promoción del talento interno. “Predicamos con el ejemplo, por eso pedimos esta apuesta por la sostenibilidad a nuestros clientes y los ayudamos a que hagan el cambio que tarde o temprano van a tener que hacer”, concluye Jaime Ozores, socio director de Odgers Berndtson.