

Charlamos con...

Salvador Farrés, Director de Gestión de RRHH Red y Conciliación en Banco Sabadell, que participará como ponente en el UpdateRRHH y profundizará en la capacidad de los jóvenes de enseñar a profesionales sénior en materia digital.

Un cambio de roles cada vez más extendido.

“La ‘brecha digital’ existe, pero no es tan amplia como pensamos. Las generaciones más jóvenes pueden ayudar a reducirla (mentor a los 20, becario a los 50), de la misma manera que las generaciones mayores pueden ayudar a cubrir a las más jóvenes en cuanto a ‘brecha experiencial’”



[Leer entrevista completa](#)

Madrid, 26 de octubre de 2017

ESPACIO BERTELSMANN. O'DONNELL, 10

¿Ser mentor a los 20 y becario a los 50? Una situación que años atrás se perfilaba imposible, pero que **con la irrupción del mundo digital se ha convertido en una realidad**. Son cada vez más los **profesionales sénior** que, buscando renovarse y no quedarse atrás, son **instruidos por los más jóvenes**. ¿Pagarán las generaciones más experimentadas las consecuencias de la ‘brecha digital’?

Salvador Farrés, Director de Gestión RRHH Red y Conciliación en Banco Sabadell, nos habla en la siguiente entrevista de este fenómeno cada vez más habitual, de cómo ambas **generaciones** lejos de parecer distantes se complementan, y de la actual situación de **RRHH en nuestro país**.

No te pierdas su participación en el bloque temático “Nuevas Fórmulas” del UpdateRRHH del 26 de octubre.



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

ENTREVISTA SALVADOR FARRÉS

Director de Gestión RRHH Red y Conciliación en Banco Sabadell.

Participa en el bloque temático “Nuevas Fórmulas”

Al hilo de la temática de este año ‘Reformulando la gestión de personas’, ¿Cómo estás afrontando los nuevos desafíos que plantea la nueva era digital y las constantes evoluciones tecnológicas?

Vivimos en una **época de cambio acelerado** por las continuas **innovaciones tecnológicas**, que hacen que vivamos en un mundo más digitalizado y más comunicado en el que la información se mueve a velocidad de vértigo.

Ello, en lugar de verse como una amenaza o dificultad de adaptación al nuevo entorno, debemos afrontarlo como una oportunidad para aprovechar las ventajas que nos ofrece esta revolución digital. Podemos **mejorar nuestras habilidades y nuestro rendimiento aprovechando las eficiencias que genera esta nueva era.**

La gestión de RRHH, en los últimos años, se ha convertido en una gestión ‘clave’ para afrontar los cambios estratégicos de las organizaciones. ¿Cómo se han traducido estos cambios? ¿Crees que se está dando el valor que le corresponde a los departamentos de RRHH?

La **rápida adaptación** que requieren las empresas ante los requerimientos de los nuevos entornos no es factible **afrontarla sin la implicación del capital humano** de las mismas: **las personas. El papel de las Direcciones de Personas pasa a ser clave para motivar y acelerar la gestión del cambio** de las mismas y facilitar la necesaria transformación de las organizaciones.

En este nuevo entorno cada vez más exigente y cambiante, el empleado se ha convertido en una pieza clave y fundamental y cada vez tiene más peso dentro de las organizaciones. Las nuevas generaciones necesitan y demandan nuevas políticas de gestión de RRHH ¿se está gestionando, reteniendo y motivando convenientemente a las personas?

Una vez situados en el **entorno post-crisis** y retomando la senda del crecimiento en nuestra economía, **la batalla por la captación y retención del talento pasa a ser objetivo estratégico de las empresas.**

Para ello la **gestión de RRHH** debe orientarse a una gestión de las personas más personalizada atendiendo a las características y necesidades de la generación a la que pertenecen, ya que **el gap existente entre las competencias de unas generaciones y otras versus los requerimientos de digitalización y adaptación a las nuevas maneras de trabajar es muy distinta entre ellas.**



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

Hablemos de conciliación, igualdad, flexibilidad, diversidad, gestión personalizada, salario emocional y un largo etc...conceptos que cada vez tienen más peso a la hora de implicar y comprometer a las personas. ¿Qué valores consideras elementales para construir organizaciones más activas, efectivas e implicadas?

Las empresas deben ser un reflejo de la sociedad. Una **plantilla diversa** hace que los equipos de trabajo se enriquezcan por las distintas aportaciones de otros puntos de vista.

Para construir estas **organizaciones más activas, efectivas e implicadas** es fundamental que las empresas apliquen el principio de responsabilidad social ante lo que demandan las personas que las componen: flexibilidad, conciliación, equilibrio vida personal y profesional... Con ello se logra el **objetivo de un mayor compromiso de las personas con ellas.**

UPDATERRHH. Por último, Salvador, en relación con tu intervención en el UpdateRRHH de la Asociación Centro de Dirección de RRHH: 'Mentor a los 20, becario a los 50', ¿Qué nos puedes decir en base a tu experiencia? ¿Existe esa 'brecha digital' entre las nuevas generaciones y los empleados de mayor edad?

Es cierto que las **nuevas generaciones (los nativos digitales) incorporan de serie unas habilidades relacionadas con las nuevas tecnologías** de las que carecían las generaciones anteriores.

La **"brecha digital" existe**, si bien no es tan amplia como pueda pensarse, dado el **esfuerzo de las generaciones mayores** en adaptarse a estos cambios tecnológicos para **mantener su empleabilidad** en un mundo cambiante. **Lo pueden conseguir con el apoyo de las generaciones más jóvenes** (mentor a los 20, becario a los 50), de la misma manera, que las generaciones mayores pueden ayudar a cubrir a las más jóvenes la **"brecha experiencial"**.

¿Te interesaría asistir al [UpdateRRHH](#) del 26 de Octubre?
Puedes [inscribirte aquí](#).

Para más información:

PRENSA.

Asociación Centro de Dirección de RRHH

Lucía Centoira

Tel. 91 112 48 00 / Email: luciacentoira@reinventur.es