

ESPECIALES

RECURSOS HUMANOS

INVESTIGACIÓN CLÍNICA



Y ADEMÁS

- **CEO FARMA:** Jordi Martí. Director General de Celgene en España.
- **MST Healthcare:** Campañas One Shot.
- **Six Thinking Hats:** La verdad vs todo lo demás.
- **Entrevista** a José Ramón Chávarri, director de Acobur Asesores.
- ¡El marketing mix ha muerto!
¡Larga vida al SAVE!
- Optimización de la Eficiencia Comercial a través de la Cualificación de Leads.

STRAMMER

LEAD THE WAY



STRAMMER es un actor internacional líder en captación de talento - Middle y Top Management -, Talent Management y Outplacement en Life Sciences.

STRAMMER crea la Full Talent Solution®, primera oferta de servicios empresariales integrados de RRHH en Life Sciences.

Sector Farmacéutico - Medical Devices - Biotecnología - Instrumental y IVD
Sector Sanitario - Hospitales y clínicas - Inversión de capital y capital riesgo

© Shutterstock Everett Collection

Póngase en contacto con nosotros:

Arnaud Weill
Southern Europe Managing Director
arnaud.weill@strammer.com

- > Gran Vía de les Corts Catalanes 583
08011 Barcelona
- > Paseo de la Castellana 95
Edif Torre Europa
28046 Madrid

www.strammer.com

Barcelona - Brussels - Frankfurt - Geneva - Madrid - Munich - Paris

Grandes retos del recruiting en el sector Life Sciences



Arnaud Weill
Managing Director
Southern Europe
STRAMMER



Alex Duchemin
Consultant Iberia
STRAMMER



Teresa Toro
Consultant Iberia
STRAMMER



Cristina de la Pedraja
Business Partner
Talent Management Iberia
STRAMMER

El sector Life Sciences está evolucionando profundamente a causa del crecimiento de un fenómeno general de concentración: los grandes grupos se acercan, otros adquieren productos innovadores o se desarrollan en nichos de mercado. Además, el entorno de los hospitales y clínicas está viviendo grandes cambios y la llegada de nuevos competidores procedentes del ámbito de las nuevas tecnologías tiene un fuerte impacto sobre el ecosistema sanitario. Las empresas deben mostrarse mucho más ágiles y reclutar a líderes que sean capaces de acompañar eficazmente, e incluso motivar estos cambios.

En este contexto, el recruiter se encuentra ante un doble reto: en primer lugar, debe anticipar y dominar perfectamente los cambios que experimenta su sector, comprender sus mecanismos y adaptarse al entorno de sus clientes y a la experiencia del paciente. Al mismo tiempo, debe ser capaz de proponer perfiles. Para afrontar estos cambios, debe excluir las búsquedas y selecciones *me-too* y buscar, en adelante, candidatos que puedan aportar nuevas competencias, derivadas de otros entornos, como el sector agroalimentario, la gran distribución o la industria del automóvil, por ejemplo.

Efectivamente, los actores del sector deben tener una visión transversal y tomar en consideración el cambio de paradigma. De ahora en adelante debemos actuar teniendo en cuenta todo el ecosistema. Esto implica que además de ser capaces de encontrar competencias que no existen en nuestro sector, debemos incitar a los actores a apostar por un enfoque mucho más ligado al liderazgo que a la tecnicidad.

Adaptarse a los cambios del sector

Hemos reflexionado sobre el papel que desempeñamos y hemos hecho evolucionar nuestros servicios para responder con eficacia a los nuevos retos y exigencias de un sector que está en movimiento

Nuestra estrategia sitúa al individuo en el centro de nuestro enfoque. Construimos una dinámica de transformación en torno al individuo con el objetivo de ayudar a nuestros clientes a valorizar su capital humano.

constante. Nuestra estrategia sitúa al individuo en el centro de nuestro enfoque. Construimos una dinámica de transformación en torno al individuo con el objetivo de ayudar a nuestros clientes a valorizar su capital humano, que en nuestra estrategia hemos denominado "Value-based Human Capital®".

La necesidad de evolucionar ocupa el corazón de la oferta que hemos desarrollado: la Full Talent Solution®, la primera oferta de servicios empresariales integrados en RRHH en Life Sciences. Ha sido creada para responder a las necesidades de nuestros clientes



en un contexto de fuerte competitividad y transformación. Les ofrecemos la experiencia necesaria para influir en sus organizaciones. Esta oferta agrupa nuestras actividades de talent acquisition, talent management y outplacement, que funcionan en total armonía. De esta forma, acompañamos a nuestros clientes a la hora de alinear una "Estrategia Talent Management", de la que no siempre disponen, con su plan estratégico a cinco años.

Otra forma de adaptarnos a este entorno cambiante consiste en ser capaces nosotros mismos de evolucionar rápidamente. Creamos ofertas a medida, nuestras propuestas se ajustan a cada caso y el marco de nuestro acompañamiento evoluciona constantemente.

Última etapa, el outplacement

El outplacement es la continuación lógica del desarrollo de nuestra oferta. Cabe señalar que gracias al outplacement, cerca del 80% de los candidatos vuelve a encontrar un empleo en menos de un año. Las personas a las que acompañamos disponen del seguimiento de coaches y consultores en búsqueda y selección que comparten con ellos su experiencia y sus puntos de vista sobre el mercado. Esta metodología es única en el mercado y se aplica siguiendo tres etapas: superar experiencias anteriores, retomar la confianza,

construir un proyecto profesional y validarlo. Pero vamos más allá: ponemos en práctica un plan de marketing y desarrollamos una verdadera estrategia de búsqueda activa. Finalmente, activaremos tanto el network de la persona como el nuestro para que pueda encontrar un puesto lo antes posible. A día de hoy somos capaces de implementar este plan en toda Europa.

Impacto de las redes sociales y digitalización

La llegada de las redes sociales ha llevado sin duda a la profesión a reflexionar sobre su papel y ha favorecido su evolución. En realidad, las redes sociales son positivas para la profesión de headhunter. Hay que aportar más valor añadido, desarrollar un enfoque estratégico y trabajar con anticipación en la gestión de las competencias. ■

Actor clave en el sector Life Sciences, STRAMMER está presente en toda Europa y desarrolla una oferta que va mucho más allá de la simple prestación de recruiting: on-boarding, coaching, desarrollo de managers y outplacement, por citar solo algunos ejemplos. El equipo STRAMMER Iberia examina las transformaciones del mercado y sus efectos sobre la evolución de la valorización del capital humano.