

“Aportamos ciencia al arte de dirigir”

María Sáez CEO de Grupo P&A

Grupo P&A combina búsqueda de directivos, métricas de capital humano y programas de liderazgo para transformar datos en acciones de cambio.

Como afirma María Sáez, CEO de Grupo P&A, «en Grupo P&A imaginamos un futuro con líderes y organizaciones más efectivas y humanas que generen un impacto positivo en las vidas de sus empleados y su entorno». Con esta visión, la firma impulsa el crecimiento de personas y compañías a través de soluciones integrales de talento. Su propuesta combina programas de desarrollo de habilidades para mejorar el desempeño y la responsabilidad profesional, con herramientas y metodologías que facilitan el logro de objetivos individuales y corporativos. Además, realiza assessment y métricas de capital humano para detectar necesidades y orientar decisiones, y completa su acompañamiento con selección y búsqueda de directivos alineados con la estrategia. Hablamos con María Sáez sobre cómo están ayudando a las organizaciones a alinear su liderazgo y su talento con los retos actuales de negocio.

¿Cómo definirías la evolución de P&A desde su fundación hasta convertirse en un referente en liderazgo y capital humano?

Grupo P&A nació en Vigo en 1993, en un entorno industrial exigente que moldeó nuestro ADN: orientación al cliente, rigor y vocación de servicio.

Empezamos como “expertos en buscar expertos”, ofreciendo soluciones en múltiples áreas. Pero pronto entendimos algo decisivo: el verdadero diferencial de una empresa no está solo en sus procesos o en la técnica, sino en el comportamiento de las personas, en su compromiso y en su capacidad para asumir responsabilidades. Desde entonces centramos nuestra labor en el desarrollo del talento: formar líderes, dotar a profesionales de competencias sólidas y aplicar modelos basados en ciencia, siempre con un equipo de consultores excepcional.

¿Qué distingue hoy a P&A en su trabajo con líderes y equipos?

Yo diría que son dos los elemen-



tos que nos distinguen. El primero es nuestra metodología, “basada en ciencia”. El segundo, nuestro equipo. capaz de traducir los retos del cliente en soluciones que generen impacto en el negocio.

El programa “Extraordinary Leader”, nuestro buque insignia, nace del mayor estudio realizado hasta la fecha sobre los comportamientos que distinguen a los líderes que obtienen resultados extraordinarios en sus organizaciones. Se articula en torno a tres pilares: autoconocimiento, desarrollo de fortalezas mediante una metodología propia y seguimiento como garantía de cambio.

Por otro lado, nos distingue la capacidad de nuestro equipo para generar impacto a través de programas diseñados a medida para nuestros clientes, programas que buscan desarrollar aquellas competencias necesarias para apoyar los cambios estratégicos de las organizaciones.

¿Qué ventajas aporta integrar selección, evaluación y desarrollo cuando una empresa quiere alinear su talento con su estrategia?

El despliegue de cualquier estrategia empresarial depende tanto de los recursos económicos y materiales como del talento capaz de ejecutarla. La primera pregunta que se debe plantear cualquier compañía es clara: qué competencias necesita y si esas capacidades ya existen en la organización.

A través de la selección ayudamos a las organizaciones a incorporar el talento clave, buscando la adecuación de los perfiles seleccionados a la cultura y a las necesidades de la organización.

A través de las métricas de capital humano, ya sean evaluaciones 360, assessment grupales, o estudios de compromiso, ayudamos a las empresas a establecer planes de mejora o programas de desarrollo individuales y/o gru-

“Para que el aprendizaje genere impacto, debe ir acompañado de herramientas que sostengan el proceso de cambio”

“Escuchar, entender y actuar serán los rasgos distintivos de los líderes capaces de movilizar a sus equipos en un entorno cambiante”

pales que les permitan afrontar con éxito los retos a los que se enfrentan.

Pero es importante destacar que la formación, por sí sola, no cambia comportamientos. Para que el aprendizaje genere impacto, debe ir acompañado de herramientas que sostengan el proceso de cambio: planes de desarrollo individual basados en el autoconocimiento, acciones “on the job”, procesos de coaching y mentoring, seguimiento del manager y reevaluaciones periódicas entre otras.

Este enfoque integrado que aporta Grupo P&A es el que permite a las organizaciones adaptar sus capacidades al ritmo que exige su estrategia.

¿Qué estáis viendo en los equipos que indique cómo debe evolucionar el liderazgo en las organizaciones?

Los líderes tienen un claro objetivo, impulsar a las personas y alinearlas con el propósito de la organización. Para ello necesitan entender qué mueve a sus equipos, qué necesitan para sentirse parte de la empresa y estar motivados para dar lo mejor de sí.

En los últimos años, los trabajadores reclaman mayor protagonismo y participación. Es necesario conocer y gestionar las expectativas de las personas. Esto implica abrir espacios de escucha: entender sus inquietudes, identificar qué les impulsa y qué les frena. Las empresas que no lo hagan verán cómo disminuyen el compromiso y la capacidad de ejecutar su estrategia.

Ayudar a los líderes a escuchar de forma más eficaz es una de las prioridades de Grupo P&A. Junto a la escucha activa —hoy considerada una de las competencias directivas más valiosas— incorporamos herramientas que aseguran el anonimato y permiten recoger información honesta y accionable. Entre ellas destacaría el feedback 360 de Zenger Folkman, que permite a los equipos expresar qué esperan de su líder y qué comportamientos consideran clave para su desempeño; y la encuesta de compromiso P&A Engagement Root, diseñada para identificar los factores que generan —o dificultan— el compromiso dentro de la organización.

Los datos recogidos a través de estas herramientas ofrecen a los líderes una visión más precisa de su impacto y de las necesidades reales de sus equipos. Y permiten diseñar acciones concretas para mejorar la relación, la motivación y el rendimiento.

La evolución del liderazgo se mueve en una dirección clara: escuchar, entender y actuar. Ese será el rasgo distintivo de los líderes capaces de movilizar a sus equipos en un entorno cambiante. Y es ahí donde Grupo P&A centra su trabajo: en traducir las necesidades de las personas en acciones de desarrollo que generen un impacto real y sostenido.