

Gestión del Talento, un nuevo reto para ULMA

Actualmente muchos de nuestros departamentos de Recursos Humanos están plenamente implicados en una tarea que nos preocupa y ocupa a tod@s, y ésta es; la captación y retención de talento. Por ello, hemos iniciado una serie de entrevistas con responsables de RR.HH. de nuestros Negocios para pulsar su opinión y que nos cuenten cómo están viviendo en conjunto, a nivel de nuestro Grupo, y en su propio Negocio por un lado la necesidad de captar y atraer Talento y por otro el desarrollar el que ya existe en nuestras personas.



“Internamente, intentamos fomentar la promoción interna, para que aquellas personas que tienen una motivación diferente o quieren cambiar de puesto o asumir otras funciones o responsabilidades, puedan tener otras oportunidades dentro de la cooperativa”

KARLOS PEREZ.
Director de Gestión de personas de
ULMA Handling Systems

“ En qué momento de necesidad se encuentra ULMA Handling Systems en cuanto al tema que nos ocupa ¿Actualmente es una prioridad para el Negocio?

ULMA Handling Systems es una Cooperativa que ha venido teniendo una volatilidad importante, en cuanto a volumen de captación. Hace dos años y medio, se inició el último ciclo, en este caso con crecimiento y captaciones históricas, que ha derivado en una necesidad muy importante en términos de crecimiento. Además, hay un elemento característico de nuestra organización, y es la especialización y especificidad de nuestros perfiles a nivel técnico y de conocimiento, siendo una gran mayoría del equipo que formamos UHS, perfiles de Ingeniería. La combinación de estos factores, ha provocado que la Captación y Retención del Talento, sea un aspecto fundamental y prioritario para nosotr@s. Y para mayor redundancia, otro aspecto más, la Internacionalización que estamos viviendo en estos dos últimos años, con captaciones de Proyectos en el Extranjero, junto con el evolutivo que estamos teniendo en nuestras filiales, pasando de recursos de SAT/Comercial, a disponer también de recursos a nivel de Implantación de Proyectos e Ingeniería, lo que nos obliga a aprender a trabajar conjuntamente con personas de otras culturas, en nuestro día a día.

“ El talento es esa capacidad y cualidad de la persona que te permite aprender o desarrollar una actividad de una forma brillante, pero, ¿crees que sabemos identificar cualidades de cada persona de la organización y potenciarlas? ¿De dónde crees que debe partir esa identificación, de la cooperativa o de nuestro entorno académico?

En nuestro caso, son necesarios dos aspectos fundamentales a la hora de conseguir desarrollar el Talento de las personas, el conocimiento que puedan traer desde los Centros Educativos y el conocimiento que deben adquirir cuando se incorporan a nuestra organización. Para que sean eficientes y operativos, por un lado, la relación Centro Educativo

VS Cooperativa debe ser continua, en términos de definición de asignaturas y contenidos de las formaciones impartidas en la enseñanza reglada, sobre los aspectos que la Cooperativa entiende que son de interés y actualidad en su día a día de trabajo de campo. Por otro lado, con la incorporación de la persona en la organización, estamos identificando una persona senior de referencia, así como un Tutor y una serie de reuniones periódicas entre Universidad y Cooperativa para el análisis del evolutivo y avance. Con todo ello, podemos comenzar a desarrollar o poner en práctica el Talento, creando entornos de desarrollo, aprendizaje continuo, procesos de PDCA, retos...

“ ¿Cómo valoras la aportación del Grupo ULMA en todo este ámbito?

En Grupo ULMA hay Negocios diferentes, pero además, evolutivos diferentes y necesidades muy particulares. Desde Grupo ULMA, hay aspectos que trabajamos en las Áreas de Personas de las diferentes Cooperativas de manera conjunta, cuando hay un impacto para todos, así como aspectos más particulares entre dos o tres Cooperativas, por tener una necesidad que comparten y que les es necesario abordar. Las Cooperativas tenemos una operatividad y responsabilidad hacia nuestros Negocios, y Grupo ULMA la tiene en lo relativo a trabajar nuestra Marca Empleadora, fuera de nuestro ámbito de actuación, en la Sociedad, siempre, de manera coordinada y consensuada.

“ ¿Observas sintonía con el resto de los Negocios?

Una de las ventajas que aporta formar parte de un Grupo con Negocios tan diferentes, es la oportunidad que brinda, para conocer aspectos de gestión diferentes, innovadoras o creativas que se están dando, y que son aplicables de una Cooperativa a otra. En nuestro caso, debido a la realidad compartida que estamos viviendo en términos de crecimiento y evolutivo, hay una muy buena relación y coordinación entre las Áreas de Personas de los diferentes Negocios de Grupo ULMA.

“ Parece que ya no nos vale con tener una buena estrategia de Negocio, sino que hay que incorporar una estrategia de Marca y Comunicación que nos defina como Marca Empleadora. Desde ULMA Handling Systems, ¿Cómo os gustaría que os reconociera vuestro público objetivo en este ámbito?

Este es un aspecto, que en las últimas dinámicas realizadas que hemos realizado entre los órganos de la Cooperativa en Otalora, ha sido identificado en varias ocasiones. Uno de los retos en las organizaciones es no solamente qué hacer, sino cómo. Estamos intentando evolucionar en no sólo poner en marcha acciones de mejora, cambio o nuevos retos, sino en el cómo, a nivel de organización e información. Nuestro evolutivo parte de la base de que los aspectos que se están desarrollando en la organización, si se hacen de manera adecuada, las personas de la organización serán conscientes en todo momento de todo ello. Y la siguiente derivada es, no sólo a nivel interno en la Cooperativa, sino de puertas afuera, hacia el entorno y la sociedad.

“ Por último, ¿crees que debemos apostar más por la generación y desarrollo del talento propio que ya tenemos que por la captación y atracción del talento externo?, ¿o se trata de encontrar un equilibrio?

En nuestro caso, y dado el ciclo que estamos viviendo en ULMA Handling Systems, estamos más centrados ahora en la Captación de recursos externos, ya que nos permiten abordar la gran captación que tenemos, así como poder estabilizar y distribuir la carga de trabajo y horas, en las personas que ya venimos siendo parte del proyecto de la cooperativa. Internamente, intentamos fomentar la promoción interna, para que aquellas personas que tienen una motivación diferente o quieren cambiar de puesto o asumir otras funciones o responsabilidades, puedan tener otras oportunidades dentro de la cooperativa. El 90% de los puestos publicados en la cooperativa con Soci@s inscritos, han sido, recogidos por Soci@s de la misma, y dado el periodo de crecimiento que tenemos, en los dos últimos años, hemos tenido un total de 80 puestos publicados, que han sido oportunidades muy interesantes.