

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.



“es importante que l@s alumn@s oigan a las empresas de primera mano, que empiecen a sentir el mundo laboral desde que se encuentran en sus aulas”

ARANTXA ANDUAGA.
Directora de Recursos Humanos de
ULMA Architectural Solutions

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

En nuestra Cooperativa, después de unos años en los que la coyuntura del mercado nos ha sido adversa, nos encontramos en una época de importante crecimiento debido por una parte a la recuperación del mercado en el sector de la construcción, así como de una transformación importante dentro del propio Negocio, tanto a nivel de filiales internacionales como a nivel industrial, incluyendo a medio plazo la robotización del proceso productivo.

En este sentido, para nosotros es prioritario potenciar el talento ya existente en ULMA Architectural Solutions con nuevas capacidades, adaptándonos a las nuevas necesidades, así como captar talento externo que, en línea con los valores de nuestra Cooperativa, nos ayude en nuestro camino.

“ 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?

Cuanto más cercanos estén el mundo académico y el laboral, más beneficioso será para ambos y por extensión para la sociedad. Las empresas debemos transmitir a los centros educativos cuales son las necesidades que tenemos y los centros nos deben transmitir qué les motiva a l@s estudiantes que se encuentran en sus aulas. También es importante que l@s alumnos oigan a las empresas de primera mano, que empiecen a sentir el mundo

laboral desde que se encuentran en sus aulas. En este sentido se van dando pasos importantes como puede ser la formación dual, que se encuentra en expansión en este momento. En cuanto a las personas que ya se encuentran en la organización, la identificación de las cualidades de cada persona de la organización, vienen por dos vías, por una parte, la organización debe ver cómo mejorar la capacitación y desempeño de cada persona y por otra parte es ella propi@ soci@ el que plantea mejoras para su desarrollo profesional.

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

Es un momento de transformación en el ámbito de la captación y retención del Talento, en este sentido, el Grupo ULMA está trabajando de forma proactiva, conjuntamente con los actores protagonistas en la sociedad actual, tanto el mundo educativo como las instituciones y organismos sociales, abordándose proyectos de distinta índole dirigidos a la captación y capacitación así como a dar respuesta a retos futuros, y a través de la gestión de plantillas, tratando de identificar el tipo de profesional que necesitaremos a medio – largo plazo en nuestras Cooperativas.

“ ¿Observas sintonía con el resto de los Negocios?

En el Grupo ULMA tenemos Cooperativas que se encuentran en sectores diferentes, de distinto tamaño, unas con larga trayectoria empresarial y otras de reciente creación, sin embargo, en lo que respecta a la Gestión del Talento la sintonía es total. Trabajamos con los mismos objetivos y en equipo, lo que nos hace poder abordar proyectos más ambiciosos que de otra manera sería más complejo.

“ 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 Architectural Solutions, ¿Cómo os gustaría que os reconociera vuestro público objetivo en este ámbito?

Durante el año 2017 y comienzos del 2018, hemos trabajado los valores que queremos tener en nuestra Cooperativa, actualizándolos con la aportación de todas las personas de la organización. Nos gustaría que nuestro público nos reconociera como una organización que aporta soluciones constructivas al sector de la construcción, y además, nos perciba como un equipo humano donde nos movemos en relación a los valores que queremos sean nuestra identidad.

“ 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?

Creo que debe ser un equilibrio entre ambas. Debemos desarrollar a l@s profesionales que ya se encuentran en nuestra organización a través de la formación, de promociones internas, etc. con un doble objetivo. Por una parte, para que su desarrollo profesional le lleve a desempeñar diferentes funciones dentro de la organización y por otra, como retención del talento que ya tenemos. También es fundamental que vayamos incorporando personal de otras empresas con realidades diferentes que nos aporten otras visiones, así como personas que salen del mundo académico con nuevas formas de abordar los diferentes proyectos empresariales.