

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, con este cara a cara finalizamos 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.



“Para poder atraer talento, ya no sólo se requiere una buena oferta económica”

NEREA BURGOA.
Directora de Gestión de Personas y
Comunicación de ULMA Piping

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

Para ULMA Piping la estrategia de Gestión de Personas está centrada en retos tales como: la retención y atracción de talento, las conversaciones de mejora, la marca empleadora, programas de desarrollo de liderazgo y la implantación y digitalización de sistemas y procesos de gestión de los Recursos Humanos y de comunicación ágiles y flexibles, con el fin de mejorar la capacidad y velocidad de respuesta frente a los retos presentes y futuros del Negocio.

« 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?

Todos/as somos capaces de identificar las cualidades de los/as profesionales que tenemos alrededor. Otra cosa, es que seamos más clarividentes a la hora de nombrarlas. El principal reto que tenemos las organizaciones, hoy en día, es saber cuáles son las capacidades que deben tener nuestros/as profesionales ante los retos tan importantes que estamos viendo a nuestro alrededor; tanto a nivel de sociedad como de las empresas (retos de la industria 4.0, cambios socio-demográficos y formas de aprendizaje, entre otros). Si conseguimos identificar estas nuevas capacidades (auto-aprendizaje, emprendimiento,

el trabajo colaborativo, ...), seremos conscientes de la importancia de su incorporación a las competencias de nuestros/as profesionales y por tanto, nuestra organización será la primera en impulsarlas.

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

El Grupo ULMA para el desarrollo del ámbito de personas es fundamental: marcar directrices que se puedan llevar a todos los Negocios, desarrollar proyectos conjuntamente a través de los Comités y Grupos de trabajo, compartir buenas prácticas, y aprender de lo que ya ha servido en unos Negocios para llevarlo a otros, es fundamental para el desarrollo de cada Negocio.

« ¿Observas sintonía con el resto de los Negocios?

Somos Negocios con principios, valores y manera de entender el trabajo, muy parecida. Y esto hace que haya una sintonía importante, y un sentimiento de pertenencia al Grupo notable.

« 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 Piping, ¿Cómo os gustaría que os reconociera vuestro público objetivo en este ámbito?

Para poder atraer talento, ya no sólo se requiere una buena oferta económica; hoy en día se busca un proyecto atractivo, más que una empresa donde jubilarse; una oferta

donde el balance entre la vida profesional y personal sea saludable; una cultura de empresa donde se incentive el feedback y el desarrollo de los/as profesionales, un sitio donde te apetezca ir a trabajar. Estas deben ser las señales que debemos enviar a nuestros/as potenciales candidatos/as, y si estas fortalezas, además, son contadas por las propias personas que trabajamos en ULMA, el efecto positivo será todavía mayor.

« 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?

Hoy existe un doble reto; ser capaces de atraer talento que aporte y complemente las competencias que ya tenemos en la organización; pero sobre todo, adaptar el talento existente a los nuevos retos; asegurar su empleabilidad. Nos vamos a encontrar con una plantilla donde coincidan 4 generaciones diferentes, es un reto importante; con diferentes formas de pensar y de trabajar y donde debemos conseguir que cada generación sea capaz de trasladar a las otras sus fortalezas. Con esto conseguiremos una organización con mayor valor añadido.