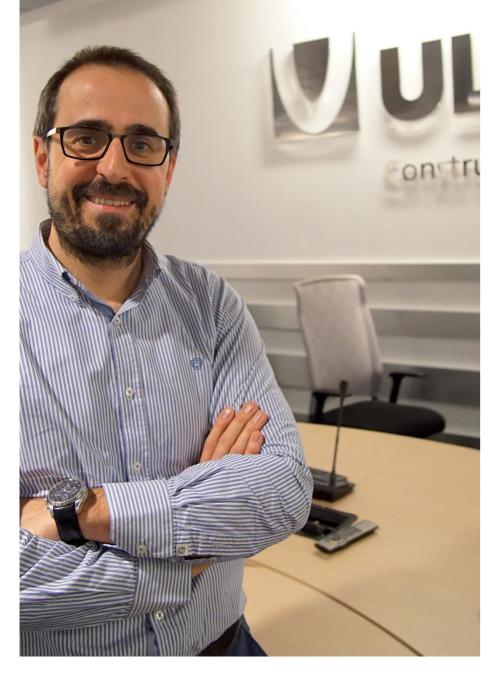
## Gestión del Talento, un nuevo reto para ULMA

Actualmente muchos de nuestros departamentos de Recursos Humanos están plenamente implicados en una tarea que nos preocupa y ocupa a todos, y ésta es; la captación y retención de talento. Por ello, vamos a iniciar una serie de entrevistas con los responsables de RRHH 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 entre nuestr@s soci@s y trabajador@s.



"debemos potenciar el talento existente dentro de ULMA y combinarlo con savia nueva que nos haga responder a los retos a los que nos enfrentamos."

AITOR GALDOS. Director de Personas de **ULMA Construction** 

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

Ciertamente, es una prioridad. Somos más de 2000 personas las que estamos llevando adelante este proyecto y en nuestra Misión hemos recogido que en nuestro proyecto socio-empresarial queremos conseguir personas satisfechas y desarrolladas. Es por eso, que el Desarrollo de las Personas, la captación de los mejores profesionales y la Gestión del Talento los llevamos en nuestro ADN. Nuestros retos están en constante transformación, v necesitamos que las personas que estamos en ULMA Construction y las que vayan a venir, estén preparadas para responder a dichos retos, e ir, de esta manera, en línea con la Misión de nuestra Cooperativa.

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

La identificación y la potenciación del talento de las personas que están en el proyecto, es responsabilidad de la empresa, de ULMA en nuestro caso. Debe partir de la inquietud del propio trabajador-socio, del seguimiento que haga el responsable, y de la labor del Departamento de Personas. Este último ha de implantar los procesos necesarios para que eso se lleve a cabo, y garantizar asimismo que no quede en una mera declaración de intenciones.

Con ello, no quiero indicar que debamos estar alejados de lo que diga el entorno académico, sino todo lo contrario. Tenemos que estar pegados a él, para transmitir con la mayor claridad posible cuáles son las necesidades y los retos a los que nos enfrentamos las empresas. Asimismo, debemos conocer de primera mano cuáles son las motivaciones que empujan a las nuevas generaciones en relación a su inserción laboral y a su posterior desarrollo.

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

La aportación que está realizando el Grupo ULMA creo que es muy positiva y es muy valorada allá donde estamos presentes. El impacto en Oñati y Debagoiena está fuera de toda duda, lo mismo se puede decir del ámbito provincial y de Euskal Herria. Pero de igual modo podríamos decir de nuestra implantación en el resto del Estado y en todos los países en los que estamos presentes. El desarrollo de las personas, el crecimiento profesional y personal en ULMA van de la mano, estamos convencidos de ello y ésa sigue siendo nuestra principal apuesta, la de potenciar el talento existente dentro de ULMA, combinando con savia nueva que nos haga responder a los retos a los que nos enfrentamos.

## ((¿Observas sintonía con el resto de los Negocios?

Estamos en sintonía todos los Negocios del Grupo ULMA. Con realidades y necesidades completamente distintas, pero con el mismo objetivo en lo referente a la Gestión del Talento. Las Direcciones, los Órganos y todos los Departamentos de Personas de los distintos Negocios del Grupo ULMA comparten análisis y remamos en la misma dirección. Reforzando la marca empleadora, facilitando las promociones entre distintos Negocios del Grupo y apostando por el desarrollo del talento existente entre las cerca de 5000 personas que conformamos este gran proyecto.

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

Como un proyecto socio-empresarial que trabaja en el sector de la construcción. Un espacio común de trabajo, donde las personas se puedan desarrollar en el binomio técnico y humano. Una empresa que viva y se caracterice por los valores que propugnamos, y que entre todos seamos capaces de competir en un terreno de juego en el que, por volumen, muchas veces podríamos quedarnos fuera, pero con el convencimiento, de que el pequeño puede vencer al grande "asmoz eta jakitez" (ingenio y saber hacer). Y eso, está en nuestra génesis y sique siendo un valor al alza tanto para competir como para captar talento en proyectos socio-empresariales como los nuestros. Una comunidad, como la vasca, con escasa riqueza material, pero con un sentido comunitario, basado en el Auzolan, ha sido capaz de generar un desarrollo humano y económico que no tiene parangón en ningún otro lugar del Planeta, y esa carta de presentación, creo que a día de hoy, tanto para los que estamos en el Proyecto, como para los que puedan venir, es muy atractiva.

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

La virtud creo que está en el equilibrio. No podemos descuidar todo el talento que tenemos en casa, que es mucho, ni tampoco podemos estar de espaldas a lo que venga de otras empresas, del mundo universitario, del ámbito de la formación profesional, etc.

Debemos potenciar, formar y promocionar a las personas de nuestros Negocios y en paralelo debemos de ser capaces de transmitir el atractivo y la proyección que tiene el trabajar en ULMA.