

Les pimes busquen fórmules per retenir el talent

- Segons han manifestat els ponents de l'última sessió de l'Observatori d'Ocupació CEU-Banco Santander, celebrada a la Universitat Abat Oliba CEU sota el lema 'Reptes de l'ocupació a les pimes'
- Idiomes, domini de les TIC, iniciativa i competències transversals són les qualitats del perfil de treballador que busquen les empreses

Barcelona, 12 de juliol de 2016.- Un dels grans desafiaments que les pimes tenen en matèria d'ocupació és el de la retenció del talent. Atès que els seus recursos econòmics són més limitats que els de les grans companyies, les petites i mitjanes empreses han de buscar fórmules mitjançant les quals incentivar la fidelitat a l'empresa dels seus professionals més brillants.

Aquesta és una de les idees que més s'ha reiterat en l'Observatori d'Ocupació **CEU-Banco Santander**, l'última sessió del qual, celebrada a la **Universitat Abat Oliba CEU**, s'ha dedicat al tema dels 'Reptes de l'ocupació a les pimes'. En el col·loqui han participat **Ramon Carbonell**, conseller delegat d'AUSA; **Lluís Franco**, ex-conseller de Treball i actual President de CTEESC; **Luis Herrero**, director territorial a Catalunya de Banco Santander; **Jaume Alsina**, director d'Encofrats Alsina; **Immaculada Amat**, presidenta d'Amat Immobiliària; i **Marta González**, de l'àrea de Recursos Humans de Catalunya del Banc Santander.

"A les pimes ens costa atreure i retenir el talent perquè, després de la crisi, no podem oferir grans sous", ha dit Ramon Carbonell. "Un dels grans reptes és mantenir a la gent bona", ha ratificat Immaculada Amat. L'alternativa és oferir projectes motivadors o condicions de treball competitives. En el camp de l'empresa familiar, l'obertura d'una nova línia de negoci o l'expansió a un nou mercat pot ser el factor que faci més desitjable el lloc. Com ha apuntat el director d'Encofrats Alsina, Jaume Alsina, en aquest tipus de contextos "pots tenir la sensació de que aportes des del principi", cosa que no succeeix si la incorporació és en un àrea en la qual s'ha treballat durant diverses generacions.

La retenció és un propòsit que ha d'engegar-se des de de la captació del mateix. "Des del dia en què entra en la teva organització una persona amb talent, has de posar-te a pensar en què fer perquè no marxi", ha assegurat el director territorial a Catalunya de Banc Santander, Luis Herrero.

Competències transversals i capacitat d'iniciativa

Tractant-se el tema de la ocupació, els ponents també han descrit què característiques busquen les pimes en els joves professionals. En aquesta qüestió s'ha detingut especialment Lluís Franco, que ha parlat de la tendència a polarització de les demandes de professionals. “D'una banda, es reclamen professionals d'un elevat nivell tècnic i, per una altra, baixos nivells de qualificació. Està perdent pes el grau intermedi, especialment els treballs de tipus administratiu o rutinaris”.

El domini de l'anglès o de les TIC, segons ha exposat Franco, han passat de ser un mèrit a constituir “un requisit”. A més, al costat de l'experiència laboral, també ha al·ludit a la importància d'integrar competències transversals i valors personals com la responsabilitat i la capacitat d'iniciativa. Carbonell també ha apuntat en aquesta línia i ha afirmat que “el que es necessita és gent que entengui els problemes, els faci seus i tinguin ganes de tirar endavant”. S'ha d'optar, al seu parer, per una política de “donar més poder a la gent i demanar resultats”. “El treballador ha de tenir empena, no esperar que li diguin què ha de fer”, ha subratllat Alsina.

Responsabilitat i flexibilitat han aparegut en el col·loqui com a conceptes que s'uneixen en la mateixa lògica. En comptes del ‘presentisme’, els participants han advocat per un model en què es concedeixi al treballador la capacitat d'organitzar el seu temps en funció dels objectius i no tant d'un horari preestablert. Així mateix, com a factor dinamitzador, també s'ha tocat el tema de la promoció interna. Segons Marta González, és molt positiu que el treballador tingui davant si la possibilitat de “fer carrera professional”. En aquest punt, la disposició a la mobilitat apareix com un factor determinant.

L'empresa familiar, agent número 1 de l'ocupació

Ha moderat el debat el director de la Càtedra d'empresa Familiar i de Creació d'empreses de la Universitat Abat Oliba CEU i director general de l'Institut d'empresa Familiar, **Juan Corona**. Aquest ha aprofitat per recordar la fonamental contribució que les empreses familiars fan a l'ocupació (el 70% dels llocs de treball). “Des del punt de vista de la empleabilidad, l'empresa familiar és l'agent número 1”.

L'Observatori d'Ocupació CEU-Banco Santander neix amb l'objectiu de promoure una reflexió sobre les tendències, en termes d'ocupació, dels diferents sectors d'activitat. Les institucions promotores –La Fundació Universitària Sant Pablo CEU i Banc Santander- volen aportar valor a aquesta anàlisi des del convenciment de la importància de la relació entre Educació i món laboral.