

Las pymes buscan fórmulas para retener el talento

- Según han manifestado los ponentes de la última sesión del Observatorio de Empleabilidad CEU-Banco Santander, celebrada en la Universitat Abat Oliba CEU bajo el lema ‘Retos de empleabilidad de las pymes’
- Idiomas, dominio de las TIC, iniciativa y competencias transversales son las cualidades del perfil de trabajador que buscan las empresas

Barcelona, 12 de julio de 2016.- Uno de los grandes desafíos que las pymes tienen ante sí en materia de empleo es el de la retención del talento. Dado que sus recursos económicos son más limitados que los de las grandes compañías, las pequeñas y medianas empresas deben buscar fórmulas mediante las que incentivar la fidelidad a la empresa de sus profesionales más brillantes.

Ésta es una de las ideas que más se ha reiterado en el **Observatorio de Empleabilidad CEU-Banco Santander**, cuya última sesión, celebrada en la Universitat Abat Oliba CEU, se ha dedicado al tema de los ‘**Retos de empleabilidad de las pymes**’. En el coloquio han participado **Ramon Carbonell**, consejero delegado de AUSA; **Lluís Franco**, ex-conseller de Treball y actual Presidente de CTEESC; **Luis Herrero**, director territorial en Cataluña de Banco Santander; **Jaume Alsina**, director de Encofrats Alsina; **Immaculada Amat**, presidenta de Amat Inmobiliaria; y **Marta González**, del área de Recursos Humanos de Cataluña del Banco Santander.

“A las pymes nos cuesta atraer y retener el talento porque, tras la crisis, no podemos ofrecer grandes sueldos”, ha dicho Ramon Carbonell. “Uno de los grandes retos es mantener a la gente buena”, ha ratificado Immaculada Amat. La alternativa es ofrecer proyectos motivadores o condiciones de trabajo competitivas. En el campo de la empresa familiar, la apertura de una nueva línea de negocio o la expansión a un nuevo mercado puede ser el factor que haga más apetecible el puesto. Como ha apuntado el director de Econfrats Alsina, Jaume Alsina, en este tipo de contextos “puedes tener la sensación de que aportas desde el principio”, cosa que no sucede si la incorporación es en un área en la que se ha venido trabajando durante varias generaciones.

La retención es un propósito que debe ponerse en marcha desde de la captación del mismo. “Desde el día en que entra en tu organización una persona con talento, debes ponerte a pensar en qué hacer para que no se marche”, ha asegurado el director territorial en Cataluña de Banco Santander, Luis Herrero.

Competencias transversales y capacidad de iniciativa

Tratándose el tema de la empleabilidad, los ponentes también han descrito qué características buscan las pymes en los jóvenes profesionales. En esta cuestión se ha detenido especialmente Lluís Franco, que ha hablado de la tendencia a polarización de las demandas de profesionales. “Por un lado, se reclaman profesionales de un elevado nivel técnico y, por otro, bajos niveles de cualificación. Está perdiendo peso el grado intermedio, especialmente los trabajos de tipo administrativo o rutinarios”.

El dominio del inglés o de las TIC, según ha expuesto Franco, han pasado de ser un mérito a constituir “un requisito”. Además, junto a la experiencia laboral, también ha aludido a la importancia de integrar competencias transversales y valores personales como la responsabilidad y la capacidad de iniciativa. Carbonell también ha apuntado en esta línea al considerar que “lo que se necesita es gente que entienda los problemas, los haga suyos y tenga ganas de tirar adelante”. Se debe optar, a su juicio, por una política de “dar más poder a la gente y pedir resultados”. “El trabajador ha de tener empuje, no esperar a que le digan qué tiene que hacer”, ha subrayado Alsina.

Responsabilidad y flexibilidad han aparecido en el coloquio como conceptos que se unen en la misma lógica. Frente al ‘presentismo’, los participantes han abogado por un modelo en el que se conceda al trabajador la capacidad de organizar su tiempo en función de los objetivos y no tanto de un horario preestablecido. Asimismo, como factor dinamizador, también se ha tocado el tema de la promoción interna. Al parecer de Marta González, es muy positivo que el trabajador tenga ante sí la posibilidad de “hacer carrera profesional”. En este punto, la disposición a la movilidad aparece como un factor determinante.

La empresa familiar, agente número uno del empleo

Ha moderado el debate el director de la Cátedra de Empresa Familiar y de Creación de Empresas de la Universitat Abat Oliba CEU y director general del Instituto de Empresa Familiar, **Juan Corona**. Éste ha aprovechado para recordar la fundamental contribución que las empresas familiares hacen al empleo (el 70% de los puestos de trabajo). “Desde el punto de vista de la empleabilidad, la empresa familiar es el agente número uno”.

El Observatorio de Empleabilidad CEU-Banco Santander nace con el objetivo de promover una reflexión sobre las tendencias, en términos de empleo, de los distintos sectores de actividad. Las instituciones promotoras –La Fundación Universitaria San Pablo CEU y Banco Santander- quieren aportar valor a este análisis desde el convencimiento de la importancia de la relación entre Educación y mundo laboral.

Para más información
Juan Pablo Sanz García
Gabinete de Prensa UAO CEU
93 253 72 02 / 93 254 09 00 ext. 981
666 690 255
jsanzg@uao.es