

Evento. Retención del talento,

XAVIER AMADO



De izqda. a dcha., Carmen Sebrango (CEU San Pablo), Belén García (Comunidad de Madrid), Carla Ruiz (AstraZeneca), Carlos A. Pérez (ESIC), Marian Romero (Michael Page) e Isabel Benítez, moderadora del encuentro.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Las empresas, ante el desafío de captar y retener talento

► La necesidad de adaptar los programas formativos, los perfiles demandados por las compañías y las expectativas de las nuevas generaciones son algunos de los asuntos abordados en la mesa de expertos

Cristina Andrade | MADRID

«En los últimos tiempos, la palabra talento ha empezado a ser omnipresente en los medios de comunicación, y sobre todo en los foros empresariales y en las propias compañías». Con estas palabras la periodista Isabel Benítez introdujo un encuentro organizado en Madrid por Prensa Ibérica y EL PERIÓDICO DE ESPAÑA que, con el patrocinio de AstraZeneca y Asisa, llevó por título *Retención del talento, la clave del éxito empresarial*. En él cinco expertos abordaron en una mesa redonda algunos de los principales desafíos a los

que se enfrentan las empresas para captar y preservar el talento.

Carla Ruiz, directora de Recursos Humanos de AstraZeneca en España, señaló que «las personas son el pilar fundamental» de las empresas. La directiva de la compañía farmacéutica puso de relieve el cambio de paradigma en la forma de pensar de las nuevas generaciones, que «nos reta y nos pone encima de la mesa realidades que no contemplábamos y que nos llevan a tener que adecuarnos para cubrir las necesidades que nos reclamamos».

Carmen Sebrango, directora de Carreras Profesionales y Empleabilidad

y directora de la Comisión de Empleabilidad de la Universidad CEU San Pablo, coincidió en este punto y afirmó que «el éxito empresarial de cualquier organización depende hoy en día cien por cien del talento porque, al final, las cosas las hacen las personas». Sin embargo, añadió que para alcanzar este logro «se requiere de una estrategia a largo plazo».

Marian Romero, directora de Tecnología de Michael Page, aseguró que «poco a poco se va viendo la transformación que están sufriendo las compañías en cuanto a la importancia del talento como elemento diferencial» y

remarcó, en esta línea, que la misión de captar y retener talento constituye un factor fundamental para que las organizaciones consigan sus objetivos.

Carlos Alberto Pérez Rivero, director del Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo en ESIC Business and Marketing School, percibe una mejora progresiva en la retención de talento «porque, pese a ir bastante más lentos de lo que deberíamos, estamos obligados a ello». Pérez Rivero lamentó que «muchas veces la libertad, la flexibilidad y el trato a las personas están más vistos como una estrategia circunstancial que

como una convicción real de la dirección» e indicó que una de las máximas de ESIC es «energizar a los alumnos para que tengan deseos de hacer cosas, para que busquen, se esfuerzen y encuentren sus propios espacios».

Belén García Díaz, directora general del Servicio Público de Empleo de la Viceconsejería de Empleo de la Comunidad de Madrid, expuso las dificultades que encuentra el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para atraer a los perfiles jóvenes a sus procesos de selección y ofertas de empleo y formación. «Ahí hay un reto importante», agregó. Desde el SEPE ven «clave» la

la clave del éxito empresarial

formación para que personas en riesgo de exclusión o parados de larga duración puedan seguir desarrollando sus conocimientos y habilidades. Por ello, García resaltó las 4.000 acciones gratuitas que ofrece su organismo público a los usuarios a través de un amplio catálogo formativo.

Retención de talento

Sin duda, uno de los puntos esenciales de este foro fue el abordaje sobre cómo las empresas pueden trabajar para retener el talento. Pérez Rivero aboga por que las empresas creen «las condiciones para que las personas se desarrollen hasta su nivel máximo». Esta apuesta es crucial «para que el talento se sienta a gusto y evolucione», señaló el responsable de ESIC.

«Si queremos cambiar las organizaciones y, de verdad, atraer ese talento es necesario entender que las personas merecen respeto, merecen cuidados y merecen tener la capacidad de participar en su propia decisión de hacia dónde quieren ir», agregó.

Carla Ruiz señaló que desde su compañía trabajan en la diversidad y en ver que «lo que antes valía para todos, ahora ya no vale». La representante de AstraZeneca ensalzó uno de los programas que tiene en marcha la compañía, *Reverse mentoring*, que contribuye a que «las nuevas generaciones entiendan el valor del sacrificio».

La compañía farmacéutica AstraZeneca fue elegida el pasado mes de junio por *Forbes* como la mejor empresa para trabajar en España. Carla Ruiz puso énfasis en el compromiso de su empresa por «crear entornos de confianza, espacios de seguridad psicológica donde cada uno pueda ser, comportarse y compartir como realmente es, y dar oportunidades de desarrollo».

«Trabajamos en diferentes bloques como la diversidad y la inclusión, y realizamos esfuerzos para generar espacios en los que la gente pueda hablar y seguir creando, entre todos, ese gran lugar para trabajar que ya tenemos a día de hoy», destacó.

Universidad y empresas

Belén García Díaz aludió al mundo de la educación como «el escenario para aprender a desarrollar talento y saber lo que cada alumno puede aportar en el entorno empresarial». La representante de la Comunidad de Madrid comentó que desde el servicio público cuentan ya con un proyecto que se llama 'Aula Emplea', en el que acercan la realidad de las empresas a los ciudadanos informando sobre los diferentes sectores de actividad, las carreras y profesiones que existen y los puestos de trabajo que se necesita cubrir en el mercado laboral actual. «Es una manera de acompañar a las empresas y además de hablar su lenguaje desde lo público: es importante contar con ex-



Carla Ruiz, directora de Recursos Humanos de AstraZeneca en España.



Belén García Díaz, directora general del Servicio Público de Empleo de la Viceconsejería de Empleo de la Comunidad de Madrid.

peritos que hablen el mismo idioma que los departamentos de Recursos Humanos», remarco.

García Díaz se refirió también a la labor de desarrollo personal que deben asumir las personas fijas discontinuas, a las que animó a «no quedarse esperando a que las llamen y a aprovechar los parones para seguir formándose y reciclándose».

En la misma línea, Carla Ruiz comentó que antes se buscaban siempre los mismos perfiles en las empresas, mientras que ahora una misma compañía puede buscar perfiles tan diferentes como un ingeniero o un analista de datos. Subrayó, a este respecto, que «estamos compitiendo con otras compañías por atraer un talento que no es propio de la industria».

Carla Ruiz instó a romper estereotipos y animó a trabajar en iniciativas tempranas para dar a conocer los distintos sectores y su propuesta de valor. Carmen Sebrango subrayó que,

aunque se ha avanzado mucho, sigue habiendo «un gap entre el mundo académico y el empresarial». Puso en valor que se están dando pasos e «implementando medidas para que la empresa esté dentro de la universidad, de tal manera que los alumnos tengan un contacto más directo con la realidad empresarial y puedan conocer mejor los sectores y las posibilidades que ofrecen».

«Muchas veces los jóvenes no tienen en el radar ni todas las opciones ni se plantean qué oportunidades pueden tener en determinadas empresas», explicó Sebrango, que subrayó que, al final, se trata de facilitar esas oportunidades para que los alumnos conozcan y vean que puede haber un hueco para ellos».

Marian Romero explicó que «si la compañía no ofrece lo que están demandando los perfiles y, además, no hay personas preparadas para cubrir estos puestos, se crea una brecha muy

XAVIER AMADO

grande entre lo que se demanda y lo que existe en la realidad del mercado». Por eso defendió un acercamiento entre las empresas y los centros de formación que comience desde los propios colegios. «Necesitamos mucha flexibilidad», concluyó.

Romero destacó, asimismo, que actualmente los perfiles más demandados son los digitales y tecnológicos, entre los que resaltó los relativos a ciberseguridad o análisis de datos. La experta subrayó la importancia de dar a conocer las carreras *Stem* (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en el colegio y que los alumnos «tengan una buena orientación laboral que les ayude a saber cuáles van a ser las salidas de las distintas carreras». «Es importante que tengan referentes a los que poder preguntar», dijo.

Nuevas tecnologías

Carmen Sebrango recordó que actualmente hay un desajuste entre el talento que existe en el mercado y el que demandan las empresas. «No estamos siendo lo suficientemente rápidos para poner en el mercado el talento que necesita la empresa», lamentó. También sugirió cambiar la manera en la que se está intentando atraer talento joven: «ellos ahora tienen otras necesidades, otros valores y otras velocidades».

Sebrango argumentó que lo que las empresas ofrecían a sus empleados tradicionalmente ha dejado de tener interés para las nuevas generaciones y que lo que buscan ahora es, sobre todo, flexibilidad. En su opinión, no se trata tanto de implantar el teletrabajo como de ser flexibles ante determinadas circunstancias o demandas. «El empleado puede decir que se va a ir dos meses a Bali y que quiere trabajar desde allí; y si tú se lo permites, estupendo y, si no, busca otro empleo porque el mercado ahora ofrece posibilidades», señaló.

La representante de la Universidad CEU San Pablo recordó además que los empleados también se fijan hoy en aspectos como la reputación de la compañía o su sensibilidad medioambiental.

Marian Romero coincidió en este punto y añadió que se sigue demandando «un plan de carrera y un desarrollo profesional», a la vez que se valora «la seguridad y el bienestar en el trabajo, e incluso el espacio». Señaló también que actualmente no sólo se valora el salario sino también los beneficios sociales que ofrece la compañía. «Se busca el paquete retributivo completo», recalco.

García Díaz manifestó que, en su opinión, las personas jóvenes están más «en el lado del disfrute o la inmediatez que en el de la cultura del esfuerzo» e incidió en que cambiar esta realidad social es una de las prioridades de SEPE. «Es un tema de *engagement*», apostilló.

TALENTO

Los expertos ven en la formación y el talento factores esenciales para el éxito empresarial

Fortalecer los puentes entre las empresas y los centros de formación favorece el desarrollo del talento