

<https://www.rrhpress.com/talento/44560-las-claves-de-la-gestion-del-talento-en-la-empresa-familiar>

PORTADA EMPLEO GENTE MARKETING HIGH ORGANIZACIONES TALENTO TENDENCIAS COMPROMETIDOS ZONA TECH BLOGS

Las claves de la gestión del talento en la empresa familiar



Redacción. La **atracción y retención del talento** representa uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las empresas familiares.

En la actualidad existe una fuerte demanda de profesionales, muy por encima de la media, en determinados perfiles STEM (science, technology, engineering and mathematics -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas-), lo que se suma a las dificultades de un entorno muy competitivo.

Todo ello hace necesario, según los expertos, que se aborden desde las empresas estrategias para lograr captar este tipo de talento y mantenerlo motivado y comprometido con los valores y objetivos de la empresa.

Así se ha puesto de manifiesto en una jornada que la Asociación de la Empresa Familiar de Madrid (ADEFAM) ha celebrado en colaboración con KPMG, y que ha servido para analizar las tendencias del mercado sobre este asunto.

El presidente de la Asociación de la Empresa Familiar de Madrid (ADEFAM), Alberto Zoilo Álvarez, ha señalado que la gestión y retención del talento debe ser una "parte muy importante dentro de la planificación de la empresa", lo que queda corroborado por el Barómetro Europeo de la Empresa Familiar, elaborado por KPMG, que revela que en 2018 la guerra por el talento ha sido una de las principales preocupaciones de los empresarios familiares (un 38% de los encuestados así lo señaló).



Encuesta

¿Han perdido prestigio los directores de Recursos Humanos durante la crisis?

- Sí
- No

[Ver](#) [Votar](#)

Últimas noticias



Lunes, 17 Diciembre 2018 12:00
La conversión de contratos temporales en indefinidos registra en España el mayor aumento de la década



Lunes, 17 Diciembre 2018 11:05
Influencer, una profesión al alza pese a los coqueos de fraude



Lunes, 17 Diciembre 2018 09:48
La Comunidad de Madrid destinará 860.000 euros a fomentar la flexibilidad horaria y el teletrabajo

Cristina Hebrero, directora responsable de People and Change de KPMG en España, ha incidido en aquellos aspectos que están contribuyendo a la transformación de la gestión del talento en las empresas, y que representan los principales desafíos para la empresa familiar. Entre ellos figura, de manera muy destacada, la **atracción y retención del talento, la transformación digital y el cambio cultural en la empresa.**

En opinión de Hebrero, para conseguir atraer el talento requerido es necesario **fomentar las relaciones de las empresas con centros educativos y universidades**, y profundizar en aquellos aspectos que más motivan a los nuevos perfiles.

En este sentido, el director de Desarrollo Organizativo de ASTI TechGroup, **Rubén Martínez**, ha destacado algunas acciones que realiza su grupo y que le han llevado a aumentar su plantilla hasta un 250 % en los últimos cuatro años. Entre otras, Martínez ha destacado un programa piloto de programación destinado a niños, un concurso nacional de robótica, con el objetivo de crear vocaciones en este campo, y programas de formación en robótica y tecnología destinados exclusivamente a mujeres, cuya representación en el sector es escasa.

Así mismo, es muy importante que **las empresas reelaboren y definan una buena propuesta de valor al empleado** que vaya más allá de los esquemas de recompensa y reconocimiento tradicionales.

Para Cristina Hebrero, se trata de **cuestiones importantes para que la persona pueda comprometerse con los valores y objetivos de la organización**, dentro de un contexto de mercado en el que, debido a la escasez de perfiles STEM, es el empleado quien tiene la capacidad de decidir con quién quiere trabajar.

Retención del talento

En cuanto a la retención del talento, durante la jornada se abordaron soluciones tales como crear **programas rotativos** en las empresas para facilitar que las personas puedan crecer profesionalmente. Con ello se pretende cambiar la percepción de que dos de cada tres empleados consideran que podrían encontrar un empleo mejor en menos de 60 días, según datos del barómetro.

Del mismo modo, con la vista puesta en retener el talento, es **importante trabajar en la experiencia del empleado para elevar su compromiso y dar mayor valor para al negocio**. En relación con este aspecto, **María José de la Asunción Peiró**, especialista en gestión y desarrollo de talento de Dulcesol, ha destacado como alternativas válidas para conseguirlo la **utilización de herramientas tecnológicas, iniciativas de carácter sociolaboral** que hagan que el empleado sienta la compañía más allá del trabajo, el fomento de la **comunicación interna, encuestas periódicas de evaluación de los líderes o la colaboración en equipos de trabajo.**

Otras fórmulas igualmente eficaces son **invertir en el desarrollo de la carrera profesional del personal, remodelar las competencias de la plantilla** para adaptarlas a las nuevas necesidades o **colaborar con partners externos** para desarrollar nuevas capacidades.

Newsletter

Nombre

E-mail

No soy un robot  reCAPTCHA
Privacidad - Condiciones

SUSCRIBETE

Lo más leído



Visto: 2605
Los cinco grandes tendencias de RRHH para 2018



Visto: 756
Así será la formación en las empresas en 2018



Visto: 443
Los cinco mitos sobre la inteligencia artificial en el ámbito laboral