



ADEFAM Y KPMG ABORDAN EN UNA JORNADA LOS ASPECTOS CLAVES SOBRE NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN DEL TALENTO EN LA EMPRESA FAMILIAR

El 38% de las Empresas Familiares sitúan la guerra por el talento como una de sus principales preocupaciones, según un estudio de KPMG

Atracción y retención de los perfiles adecuados, junto a la transformación digital y cultural en las compañías, son algunos de los factores principales en los nuevos modelos de gestión del talento

Madrid, 14 de diciembre.- La atracción y retención del talento en la Empresa Familiar representa uno de los principales desafíos a los que este tipo de organizaciones se enfrentan. Actualmente, existe una fuerte demanda de profesionales, muy por encima de la media, en determinados perfiles de tipo STEM, acrónimo inglés con el que alude a los campos de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las 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 la 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 ADEFAM, Alberto Zoilo Álvarez, ha señalado en la inauguración de la jornada, 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 ha señalado).

En el desarrollo de la jornada, 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.

A juicio de esta experta, 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 el 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.

Asimismo, resulta 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. Según 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 quien quiere trabajar.

Retención del talento

El otro gran desafío que tiene ante sí la empresa consiste en retener el talento. Los datos hablan de que dos de cada tres empleados consideran que podrían encontrar un empleo mejor en menos de 60 días. Para cambiar esta percepción, algunas soluciones pasan por desarrollar programas rotativos dentro de la empresa, de manera que las personas puedan crecer profesionalmente.

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 socio-laboral 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 el trabajo 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.

La transformación digital constituye otro de los desafíos que afronta la empresa familiar en materia de gestión de talento. Según el Barómetro de la Empresa Familiar de KMPG, el 86% de las compañías se plantea invertir en innovación y nuevas tecnologías. Esto implica desarrollar nuevos conocimientos, habilidades y formas de trabajo que ayudarán a conformar el nuevo mapa de talento de la compañía. Además, el nuevo empleado buscará también en la empresa un estilo de liderazgo diferente y nuevas formas de trabajo basadas en metodologías ágiles o nuevos espacios más flexibles y colaborativos, lo que implica una transformación cultural dentro de la compañía.

Acerca de ADEFAM

La Asociación de la Empresa Familiar de Madrid (ADEFAM) agrupa en estos momentos a 97 empresas familiares madrileñas, todas ellas líderes en los respectivos sectores en los que operan. Su facturación agregada es de 14.853 millones de euros, el equivalente al 7,32% del PIB de la Comunidad de Madrid. En conjunto dan empleo a 240.752 trabajadores.

Para más información:

Enrique Armendáriz enrique@armendarizpr.es

Marga Becedas marga@armendarizpr.es

Tel. 91 431 73 25; Móvil. 616 06 73 76