

Atraer, captar y retener el talento en el sector alimentario

SALVADOR MARTÍNEZ 06/07/2016

Archivado en:

Biopolis Carlos Manglano Coca Cola Daniel Ramón EDEM Escuela de Empresarios Grupo Martínez Improven Leonor Sáiz Pedro Astals Pollos Planes programa Quédate Sergio Gordillo UPV



¿Es fácil atraer, captar y retener el talento en este sector?

Leonor Sáiz. Nosotros colaboramos muy estrechamente con **Edem Escuela de Empresarios** y las universidades, como ejemplo, la **UPV** realizó en diciembre pasado el programa **Quédate**, en el que pusieron al alcance de una serie de empresas punteras en la Comunitat, los cien mejores alumnos de distintas especialidades, que participaron en un taller a lo largo de una mañana, donde se hacían grupos de diez y tenían que desarrollar un proyecto y *vendérmolo* para que lo financiáramos. Nos dieron una lección de trabajo en equipo, flexibilidad, improvisación,

capacidad expositiva, etc. Solo podíamos darle la enhorabuena a la Universidad, porque estaban completamente alineados con las necesidades actuales de la empresa.

Documentos relacionados

- *El sector alimentación debe trabajar en red y adelantarse a las expectativas de los clientes*
- *P. Astals (Improven): "El gran beneficiario del sistema es el consumidor"*
- *Los representantes del sector alimentario*
- *Aportaciones de la ciencia a los retos alimentarios*
- *Sostenibilidad y continuidad del suministro alimentario*

Para atraer ese talento es para lo que mantenemos el contacto con las universidades, tanto públicas como privadas. Tenemos programa de becas de formación y los buenos se quedan con nosotros al 100 %. Y cuando hay que cubrir un puesto en cualquiera de las empresas del grupo, lo primero miramos dentro de casa, en las empresas, para ver si tenemos a alguien que se ajuste potenciándolo y acabándole de formar en esa área, antes de irnos fuera. Así tratamos de retener el talento.

Carlos Manglano. La clave es que el proyecto que la empresa ofrezca sea atractivo y proponga nuevos retos para que se fijen en él, porque si no es robusto y está bien estructurado, puedes captar talento a corto plazo, pero no se establecerá un nexo de fidelización en el largo plazo. Además, tiene que existir un equipo de trabajo lleno de buena gente y con gran ambiente de trabajo y crear las bases necesarias para que el equipo se pueda desarrollar y crecer profesionalmente

Pedro Astals. A día de hoy, cuando preguntas a un egresado universitario hacia dónde encamina sus pasos, es pura casualidad encontrar a uno que se quiera dedicar a la industria agroalimentaria, a pesar de que esta industria es una de las que tiene mayor capacidad de generar empleo. Pero no resultamos atractivos, entiendo yo, porque hay muy pocas empresas relevantes. Todo el mundo identifica la [Coca-Cola](#), pero en este sector somos 30.000 empresas de una dimensión muy pequeña, a las que no se quiere acudir.

Daniel Ramón. En [Biópolis](#) diferenciamos la gente de laboratorios, que son técnicos de FP, de aquellos a los que se les exige formación universitaria. Para los primeros, tenemos suscritos acuerdos con institutos de FP de la Comunitat, por lo que esos alumnos vienen a hacer las prácticas con nosotros y nos implicamos con ellos hasta las cejas, por eso hemos conseguido que nos manden siempre los mejores currículos; es gente muy preparada. Y cuando entran les decimos: si quieres, puedes crecer dentro de la compañía, pero eso pasa por compaginar el trabajo de FP con estudiar un grado.

Respecto a la gente universitaria, cuando creamos la compañía decidimos coger gente para formarla nosotros. Eso nos ha permitido tener ahora gente en puestos de responsabilidad que, con treinta y pocos años, están excelentemente formados y desde el principio han mamado que tienen que investigar para un cliente, no para una publicación o un congreso. Nuestra forma de captar talento es ofreciendo prácticas y posibilidades efectivas de desarrollo profesional. Hay que tener el ojo abierto e intuición. Ahora mismo somos 50 personas en el grupo: 18 doctores, 22 licenciados y diez técnicos de FP; 43 en [Biópolis](#) y 7 en la empresa que creamos de genómica masiva.