

Pymes que pueden ofrecer para ganar la guerra por los talentos

Mariana Pernas

Cuando las empresas grandes, chicas y medianas crecen con velocidad y salen a captar recursos humanos cuya oferta no tiene igual dinamismo, se desata una competencia que puede parecer despareja.

En numerosos mercados, como el informático, el automotor y el metalúrgico, por citar los de mayor crecimiento, las grandes compañías y las Pymes se convirtieron en rivales que luchan por el mismo capital humano. ¿Qué desafíos enfrentan las empresas más chicas para atraer y retener personal? ¿Qué herramientas tienen para reclutar?

Salarios

Además de ofrecer un salario acorde con el mercado, lo cierto es que la política de beneficios –cobertura médica, capacitación– son elementos clave.

"Hace tres años, cuando empezó la reactivación, se desató una guerra de talentos", expresa Martín López, consultor de Mercer. "Y las compañías chicas, cuando empezaron a crecer, se dieron cuenta de que tenían que profesionalizarse si querían retener y captar gente. Por ejemplo, debieron establecer sueldos competitivos. De hecho, en los últimos tiempos, hubo una recomposición salarial de los perfiles técnicos y de ingeniería, del nivel de mandos medios para abajo, que son los más buscados".

"Las compañías grandes, en general, tienen más oportunidades y planes de desarrollo para esos perfiles, pero a nivel de sueldo básico ya no se diferencian tanto de una Pyme", puntualiza López. "Como mínimo tolerable para que la gente se quede en la empresa, la diferencia de sueldo entre firmas grandes y chicas puede ser de hasta 20%. A partir de esta diferencia, ya es preciso recomponer sueldos", agrega.

Si bien las compañías grandes pueden ofrecer un bono variable o mejor beneficio de comedor, de acuerdo con el analista de Mercer, las principales herramientas que tienen a su alcance las Pymes para retener son un sueldo fijo competitivo y un buen plan médico.

Atracción tecnológica

La firma de software Prominente, que tiene su sede central en Córdoba –donde trabaja el 70% de sus 400 empleados–, compite por los mismos recursos humanos que los grandes proveedores de tecnología, como EDS, Intel y Motorola, que están en la provincia.

De acuerdo con Alejandra Guizzo, gerente de Recursos Humanos de la empresa –que en los dos últimos años reclutó 200 personas–, "esta competencia tiene lugar principalmente en Córdoba, porque es un mercado más chico".

"Los perfiles más críticos –dice la ejecutiva– son los que se desempeñan en las áreas de Operaciones, Infraestructura y Desarrollo".

A su entender, la atracción y retención de profesionales no sólo se fundamenta en la remuneración.

"Son también esenciales la capacitación, ofrecer un plan de carrera, la comunicación, la contención al empleado y el buen clima laboral".

Como parte de su política de compensaciones, la compañía revisa dos veces al año su estructura de compensaciones. "Así, si una persona tiene una buena performance, puede recibir dos ajustes salariales por año", dice la ejecutiva.

Otras herramientas de retención y atracción son la política de reconocimiento y de puertas abiertas, la promoción interna, la capacitación y el acceso a descuentos en la compra de productos, agrega.

"Además, en las empresas de menor tamaño son mayores las posibilidades de crecimiento y el contacto directo con quienes toman las decisiones", concluye Guizzo.

Calidad de vida

La autopartista Mirgor también debe pelear por los mismos profesionales que las grandes, en este caso las automotrices.

"La competencia se da, en mayor medida, por los ingenieros con experiencia", asegura Guillermo Orlando, gerente de Recursos Humanos de la compañía.

El ejecutivo enumera los tres elementos que atraen y retienen a una persona desde el punto de vista laboral: "El hecho de trabajar para una empresa prestigiosa, tener posibilidades concretas de desarrollo y obtener reconocimiento dentro de la organización. Todo eso lleva implícito, desde luego, el aspecto económico", puntualiza.

"Sin embargo –agrega– las nuevas generaciones están demandando nuevos beneficios, como no descuidar la calidad de vida, con lo cual, por ejemplo, la posibilidad de brindar una mayor flexibilidad horaria y el equilibrio entre vida privada y laboral, pasó a ser un factor de retención muy significativo".



Disponível em: <<http://www.ee.clarin.com>> Acesso em: 20/5/2008.