

NOTA DE PRENSA

Alvic apuesta por las nuevas tendencias en la gestión del talento

- Grupo Alvic cumple 35 años de historia con más de 300 trabajadores entre España, México, Perú, Colombia, Portugal, EUA y Marruecos.
- El dinamismo de los perfiles en todos los departamentos de la empresa, ha hecho posible el desarrollo de una tecnología innovadora y la adaptación a nuevos retos energéticos.

Barcelona, 17 de marzo del 2021. La influencia de los avances tecnológicos es el motor que ha convertido Alvic en una empresa referente del sector de los hidrocarburos. La historia que empezó hace 35 años, ha evolucionado desde una tienda de informática en Vic (Barcelona) con seis trabajadores, hasta el Grupo Alvic, que actualmente cuenta con más de 300 personas entre España, México, Perú, Colombia, Portugal, EUA y Marruecos.

El desarrollo de los productos y servicios que ofrece Alvic, se ha producido paralelamente a la renovación del talento y el crecimiento de los departamentos que forman la empresa. El dinamismo de los perfiles técnicos (Help Desk, consultores de software, técnicos SAT o programadores), los equipos de I+D+i y los perfiles como administración, comercial, planificación, recursos humanos, marketing o consultoría, han hecho posible una tecnología innovadora y la adaptación a nuevos retos energéticos.

Nuevas estrategias para atraer talento

La tecnología digital y la conectividad también han cambiado la forma de entender la gestión del talento en la empresa. La digitalización conlleva nuevas formas de organización y el surgimiento de comunidades, como también el gran desafío de renovarse. En este sentido, Alvic ha apostado por la flexibilidad y las nuevas tendencias, para encontrar las mejores prácticas de gestión, alineadas con los objetivos de la empresa. “No solo se trata de buscar profesionales. También de identificar aquellos talentos con los que ya cuenta la empresa y trabajar para mejorar su desarrollo profesional”, explica Cristina Cornellas, desde el Departamento de Recursos Humanos de Alvic.

Técnicas como una sección propia en la página web, la presencia en distintos portales de empleo y las redes sociales, forman parte de la adaptación a las nuevas formas de captar y mantener el talento. Además, Cornellas destaca que el *employer branding* cada vez tiene más importancia: “El desarrollo, la comunicación y la difusión de la empresa como marca empleadora es clave para conseguir que el talento interno y externo se interese por ella y su proyecto. Es importante que nuestra plantilla se identifique con la visión, misión y valores de la empresa”.

Servicomput, S.A.U.
Polígono Industrial Congost
Avda. Forn de la Calç, 3
08540 Centelles (Barcelona)

Tel. +34 902 25 35 01
Fax +34 902 25 35 02
www.alvic.net



La importancia del perfil y de los nuevos talentos

Como empresa tecnológica, muchos de los trabajadores de Alvic vienen del sector informático y TIC. “Nos gusta poder contar con personas proactivas, dinámicas y con ganas de aportar sus conocimientos e ideas. En general, la cultura empresarial colaborativa, la importancia del trabajo en equipo y el sector dónde nos encontramos, hacen que haya un ambiente bastante joven en general”, destaca Cristina Cornellas. Siguiendo estas premisas, Alvic valora la selección de un perfil que se adapte a sus necesidades.

En un sector tecnológico que se caracteriza por su constante evolución e innovación, la gestión del talento también se adhiere a estos factores con la atracción del talento joven: “Es importante atraer el talento que sale de las universidades de la zona y fidelizarlo. Que conozcan sus posibilidades dentro de la empresa y puedan promocionar. También es vital otorgarles nuevas responsabilidades y retos que les motiven”.

La gestión del talento interno

Otra de las prioridades del Departamento de RR.HH. de Alvic es mantener i fidelizar el talento interno de la empresa. Esto implica identificar las capacidades de los empleados y su posible evolución dentro de la compañía. “Apostamos mucho por la formación de los empleados e intentamos facilitar la conciliación familiar y laboral. Intentamos reconocer el trabajo bien hecho y hacer sentir a nuestra gente que forma parte de un proyecto común: nuestra #AlvicFamily”, asegura Cornellas.

Por ello, Alvic entiende la formación de sus trabajadores como una inversión a largo plazo. Una de las herramientas utilizadas es una plataforma interna de e-learning -a la que todo el personal tiene acceso-, donde se añaden todas las formaciones genéricas y específicas de producto realizadas. Según comenta Cornellas, “en muchos casos, el hecho de que nuestro trabajo nos permita estar continuamente aprendiendo y creciendo profesionalmente, es uno de los aspectos que más se valoran en un puesto”.

Los beneficios de una buena gestión del talento interno son mutuos -tanto para Alvic como para sus trabajadores-, para encarar los retos del futuro, tener en cuenta los perfiles técnicos necesarios, los requisitos más estrictos de los puestos de trabajo y la flexibilidad laboral. “Es importante mantener un contacto continuo con las personas que conforman la empresa. Sin embargo, han surgido nuevas formas de trabajar y ello implica nuevos retos a los que han de enfrentarse los departamentos de RRHH: atraer y fidelizar talento, aportar valor a la estrategia empresarial, saber gestionar el cambio, motivación e implicación del personal, etc.”, concluye Cristina Cornellas. Grandes responsabilidades y, a la vez, grandes oportunidades para mantener al Grupo Alvic como empresa pionera e innovadora.

Para más información:

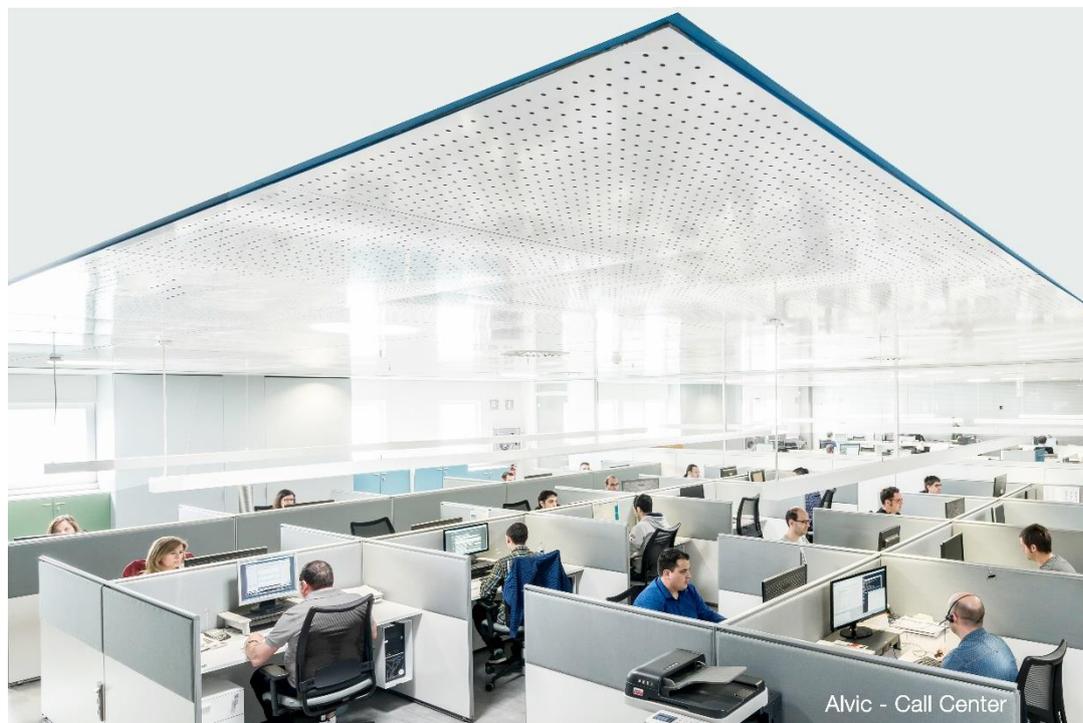
Departamento de Márketing
+34 902 25 35 01
marcom@alvic.net

Servicomput, S.A.U.
Polígono Industrial Congost
Avda. Forn de la Calç, 3
08540 Centelles (Barcelona)

Tel. +34 902 25 35 01
Fax +34 902 25 35 02
www.alvic.net



Fotografías



Call Center de la sede central del Grupo Alvic en Barcelona. | Alvic



Cristina Cornellas, del Departamento de RRHH de Grupo Alvic. | Alvic

Servicomput, S.A.U.
Polígono Industrial Congost
Avda. Forn de la Calç, 3
08540 Centelles (Barcelona)

Tel. +34 **902 25 35 01**
Fax +34 902 25 35 02
www.alvic.net



PYMEINNOVADORA