

MANAGEMENT PARA INGENIEROS

CAPITAL HUMANO

A la caza de talento

En el pasado, las empresas no contrataban recién egresados, pues consideraban que les faltaba experiencia, hoy pelean por ellos

POR GABRIELA GUTIÉRREZ M.

Enrique González Haas, un estudiante de 23 años, estaba por concluir los trámites para presentar su examen profesional como ingeniero mecánico electricista en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Mientras entregaba sus documentos, leyó un anuncio que le llamó la atención. Una empresa de la industria energética buscaba recién graduados para trabajar en Iztapalapa, en la Ciudad de México, una zona que no solía frecuentar.

Acudió a entrevistas, pasó los exámenes psicométricos y médicos. Finalmente, tres días después, consiguió el puesto de ingeniero de diseño. Esta historia ocurrió hace 34 años.

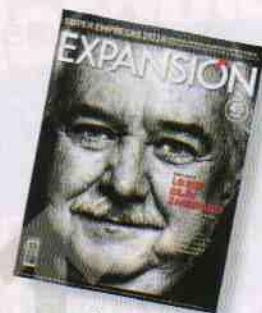
Hoy, González Haas dirige a la francesa Schneider Electric en México, una empresa con más de 9,000 empleados. Es el primer mexicano en desempeñar este puesto en la compañía dedicada a la gestión de energía.

En 2014, 57% de los empleadores planea contratar estudiantes recién graduados de la universidad, 13% más que en 2010, según la encuesta de CareerBuilder, un portal de empleo, en la que entrevistaron a 2,138 jefes de reclutamiento de compañías de diferentes tamaños e industrias.

Sylvain Namy, director general de Page Personnel, la división de reclutamiento de mandos intermedios en PageGroup, una consultora de reclutamiento que opera en 35 países, estima que la cifra de contrataciones de recién egresados será máximo de 25% en los próximos años, pues considera que las compañías siempre buscarán talento con experiencia.

Las empresas ya no esperan a que los candidatos toquen a la puerta, van de cacería por ellos hasta a los campus universitarios, los retan, los prueban y luego los enrolan en sus filas, dice Zuleika de Alba Núñez, directora de Relaciones Empresariales y Egresados del Instituto Tecnológico de Monterrey (ITESM).

Contratar estudiantes universitarios y recién egresados también trae ahorros a las compañías, pues mientras una contratación equivocada puede costarles hasta un millón de pesos, según Namy, la contratación de un recién egresado cuesta 75% menos.



Cortesía
Revista Expansión
Edición 1141



Además, entre más joven es el reclutado, su adaptación a la filosofía corporativa resulta mucho más rápida, advierte.

SE REQUIERE NUEVO TALENTO

La firma Schneider Electric contrata a ocho de cada 10 universitarios que llegan a sus filas como practicantes, y a 98% de los que participan en su programa de alto rendimiento, Advance Development Program.

Los participantes rotan por cuatro áreas de la empresa durante dos años. Deben cumplir una serie de asignaciones, con la finalidad de que tengan una visión integral de la compañía.

“Los jóvenes traen ideas frescas”, dice Claudia Castro, gerente de Atracción de Talento y Movilidad en la compañía. “En muchos casos llegan a enseñarnos”.

La identificación temprana del talento es una de las estrategias más efectivas para conseguir buenos candidatos, asegura Nicolle Wallentin, gerente de Reclutamiento de Talento e Inteligencia de Mercado, en General Electric (GE).

“Formamos a los jóvenes desde el inicio de su carrera, para que, en el futuro, tomen posiciones gerenciales, en lugar de traer a alguien externo”, indica.

De 1,263 contrataciones que GE realizó en México, en 2013, 15% fueron de estudiantes universitarios y 40%, de recién egresados o con pocos años de experiencia. Estos porcentajes van en aumento desde hace cuatro años, debido al crecimiento de la demanda en las áreas de ingeniería, finanzas, energía y

No somos una agencia de colocación. Tratamos de empoderar y preparar a futuros líderes a través de talleres y *coaching*".

Javier Delgado. **Director de Inroads México**

salud. Actualmente, 15% de las contrataciones en las empresas son de recién egresados, casi el doble que hace dos años, según Namy.

NO SÓLO ALUMNOS DE 10

Lo que más atrae a las empresas no son los promedios de 10, sino habilidades como liderazgo, creatividad, comunicación y resolución de problemas, además del dominio del idioma inglés, explica Sandra Moreno, gerente de Atracción de Talento en Grupo Bimbo.

Las compañías recurren a prácticas cada vez más estructuradas y creativas para enrolar a los jóvenes talentos. Los currículums en video y poner a los estudiantes a resolver casos o proyectos reales son algunos ejemplos, explica Gloria Amador Tardiff, coordinadora de Bolsa de Trabajo en la Universidad Iberoamericana.

Existen otros cazatalentos con enfoque social. Inroads, una asociación civil de origen estadounidense y presente en México desde 1996, ha colocado a más de 800 estudiantes de bajos recursos en empresas como Kellogg's, Bank of America, Banamex y Colgate.

Adrián Herrera, un estudiante de Economía del Instituto Politécnico Nacional, dejó su casa en la colonia El Tránsito, en la Ciudad de México, para trabajar en un corporativo en Nueva York.

"Me veía como maestro o trabajando en Hacienda", recuerda Herrera, que hoy es vicepresidente y director de Intercambio de Divisas en TD Securities, un banco de inversión. Antes trabajó en Deutsche Bank.

"No somos una agencia de colocación", advierte Javier Delgado, director general de Inroads México. "Tratamos de empoderar y preparar a futuros líderes a través de talleres y *coaching*".

Encontrar al talento universitario es uno de los desafíos más grandes de las compañías.

Hoy, los incentivos para captarlos van más allá de

un salario jugoso. Ellos buscan un plan de carrera, flexibilidad, balance entre la vida y el trabajo, e, incluso, que la empresa sea socialmente responsable, aseguran los especialistas.

TÉCNICAS DE CACERÍA

Éstas son algunas prácticas que las empresas ponen en marcha para captar el talento desde las universidades. A continuación compartimos tres ejemplos que pueden resultar útiles.

Cátedras empresariales. Enviar voceros a las universidades para hablar sobre la filosofía de la organización y los retos que enfrenta. De esta forma, se atraerá la atención de los jóvenes que se identifiquen con la misión de la compañía.

Resolución de casos y proyectos. Acudir a las universidades o invitar a los estudiantes a la empresa para resolver retos y proyectos. Eso permite evaluar sus capacidades. Se pueden aprovechar los periodos vacacionales de verano. Así lo hace GE con su programa 'Lean Challenge'.

Bolsa de trabajo. Es el método más común. Se trata de enviar a las universidades la descripción de vacantes con perfiles para estudiantes o recién egresados.

Pueden ser pasantías, servicio social o trabajos de medio tiempo o jornada completa. ←



SAMSUNG Y SU APUESTA POR LA CAPACITACIÓN

■ **Tiene un nuevo centro de recursos humanos. Cuenta con más de 10 salas de capacitación, donde se prevé realizar más de 130 cursos durante este año.**

La firma surcoreana de tecnología Samsung inauguró su nuevo centro de desarrollo de Recursos Humanos para América Latina, ubicado en Sao Paulo, Brasil, en donde tiene planeado capacitar a sus empleados de toda la región.

En el nuevo centro, el cual cuenta con más de 10 salas de capacitación, también prevé realizar más de 130 cursos durante este año para mejorar el comportamiento, el estado de ánimo y creatividad de sus colaboradores.

Fuente: Agencias

La firma precisó que la estructura fue diseñada para capacitar a más de 1,000 personas en más de diez pisos, con espacios integrados y tecnología avanzada que establece un espacio laboral colaborativo y único en la región.

Francisco Cuesta, vicepresidente de Recursos Humanos de Samsung en América Latina, explicó que la inversión para realizar el nuevo centro es una muestra de su compromiso con la región, que representa su cuarta operación más grande a nivel global.

Este año, Samsung busca capacitar a más de 2,700 profesionales, con un promedio de 60 horas de formación por cada uno.