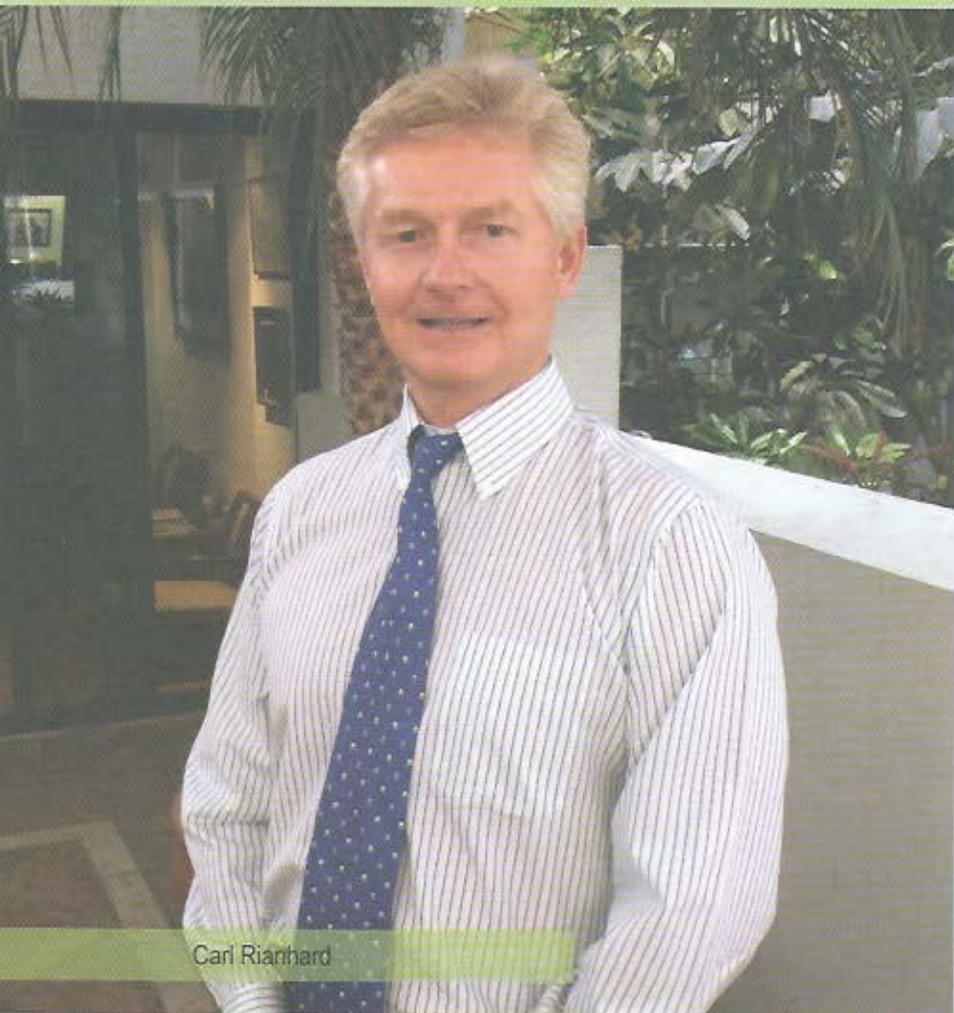


TALENTO DIVERSIFICADO, CLAVE PARA SU EMPRESA

Por Alejandra Aguilar

Cuando se negociaba el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), Carlos Salinas de Gortari, entonces presidente de México, ofreció al país como "el mercado con la mano de obra más barata". Veinte años han pasado y la realidad es que México no se ha convertido en un país de líderes y tomadores de decisiones, sin embargo, la premisa de que somos la gente más barata ya no hace sentido para competir en el mundo globalizado.

Actualmente se reconoce que el activo más importante para un país, y por ende para cada organización, es su capital humano. Es por ello que todas las empresas, desde pequeñas hasta grandes, tanto nacionales como extranjeras, tienen que desarrollar talento diversificado como condición para ser competitivas.



Carl Rianhard

Así opina Carl Rianhard, presidente del consejo directivo de Inroads, una asociación no lucrativa que vincula a jóvenes talentosos que estudian los últimos semestres en universidades públicas con empresas que requieren capital humano de alta competencia y liderazgo.

"El talento en una compañía tiene que ser diversificado, ya no hay de otra, los grandes empleadores lo saben. Todas las organizaciones requieren jóvenes con iniciativa, liderazgo y toma de decisiones, pero generalmente la búsqueda se acota a universidades privadas y esto implica limitarse a talento con ciertas aptitudes y ciertos egos, lo que no ayuda a la empresa a ser competitiva en el mundo globalizado", explica.

El modelo de Inroads ha permitido detectar a 800 estudiantes de universidades públicas y colocarlos en una empresa aliada entre seis meses y un año, durante el cual el "Inroader" -como le dicen a los jóvenes que son parte del programa- conoce el mercado laboral y a la organización al tiempo que ésta se retroalimenta con el desempeño del universitario.

La asociación, abunda Rianhard, identifica el talento universitario a partir de la observación, la retroalimentación con docentes y el vínculo creado a partir de charlas que brinda Inroads en los planteles escolares.

El grueso de los beneficiados con el programa, 95% a decir del entrevistado, procede de universidades públicas y sólo 5% de privadas, aunque se cuida que se trate de muchachos (as) pertenecientes a estratos socioeconómicos bajos. Como parte de su estancia en la empresa, los jóvenes se comprometen a cursar una serie de talleres sabatinos que fortalecen competencias como liderazgo, toma de decisiones, planificación de entrevistas laborales exitosas, entre otras, las cuales brindan voluntarios y mentores de Inroads.

La empresa aliada le da al estudiante una ayuda económica de 4,000 pesos mensuales, en promedio, mientras que a Inroads le dona un monto de \$36,000 anuales por joven universitario.

Al final de su estancia, asegura Rianhard, entre 70 y 80% de los aspirantes consigue quedarse en la empresa ya con un contrato laboral.

Ven gran potencial

Con su trayectoria desde 1996 en la identificación y vinculación de talento universitario, Inroads busca dar paso a una nueva fase en la que el modelo crezca de manera exponencial, pues hasta el momento -reconoce- han llevado a cabo sus procesos y filtros de manera casi personalizada, lo que deja una enorme área de oportunidad dado que existe en el país, una gran necesidad de vincular jóvenes egresados al mercado laboral.

Así, buscan valerse de las redes sociales para difundir su modelo y que más empresas se interesen en atraer talento universitario a través de la asociación. Además, con motivo de su 18 aniversario,

Inroads invita este 2014 a empresas de todos los tamaños y sectores a sumarse a acoger un joven universitario, con el objetivo de alcanzar al menos 180 estudiantes colocados.

Independientemente de esa cifra, la asociación tiene una meta anual de colocar 250 universitarios en sus empresas socias. Al cierre de marzo pasado, sumaban 110 jóvenes dentro de una empresa, de los que 52% eran mujeres y 48% hombres. Además había 33 más en espera de integrarse a una compañía tanto en el Distrito Federal como en Querétaro, de acuerdo con José Ismael Juárez Miranda, director del Área de Desarrollo y Lealtad Institucional de Inroads.

El testimonio

Cuando Keemberly Ayala cursaba su último año de la licenciatura en Ciencias de la Informática en UPIICSA, (Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas) del Instituto Politécnico Nacional se integró al programa de Inroads como becaria en la empresa CPP, la cual da servicio a empresas interesadas en medicamentos de alta especialidad.

Ella había conocido el programa cuando cursaba el segundo semestre de su carrera debido a una charla que dieron en el auditorio de su escuela. Ahí se le informó que el programa iba dirigido a estudiantes de los últimos semestres y esperó hasta poder ingresar.

"Entre las condiciones para aplicar estaban el promedio y pertenecer a cierto esquema socioeconómico. Me hicieron una entrevista y después de eso me dijeron que estaba dentro del *pool* de jóvenes en espera de entrar a una empresa", recuerda la joven.

Al finalizar su estancia en CPP, la empresa atravesaba por una coyuntura de ventas bajas lo que le impidió quedarse a laborar ahí e incluso hubo un recorte de personal.

Lejos de entristecerse, Keemberly lo vio como la oportunidad para conocer una nueva empresa y a través de la red de contactos de Inroads logró emplearse en OpenTec, donde se desarrollan universidades virtuales para los empleados de empresas como Bimbo o Farmapronto.

Hace ocho meses, la joven de ahora 22 años egresó de su licenciatura con un promedio de 8.7 y un empleo.

Inroads quiere tener 10 mil, 50 mil casos de éxito, como el de ella, en el mediano plazo.

Un mercado laboral inclusivo, que tiene sus principios en la filosofía de Martín Luther King es más posible que nunca, comparte Carl Rianhard.

A partir de ahora, la apuesta es potenciar el modelo para aumentar de manera exponencial el número de universitarios vinculados al mercado laboral en empresas de México y, por qué no, en unos años más, de Estados Unidos.

"La población de Estados Unidos está envejeciendo y México está lleno de talento joven que puede aportar valor. En los siguientes años -confía- el empleo mexicano puede ser exactamente al revés de lo que fue en la negociación del TLCAN, en lugar de mano de obra barata será mano de obra calificada y de muy alto nivel para un país gran empleador, como lo es nuestro vecino del norte". ●



Keemberly Ayala