

La Captación del Talento, un nuevo reto para las empresas

Vamos a pasar, si no lo hemos hecho ya, del ¿quieres trabajar con nosotros? al ¿quiero trabajar con vosotros?

Para que la respuesta a esa pregunta sea positiva, las empresas tenemos que poner en marcha planes y acciones que aumenten nuestra Reputación Corporativa. Parece evidente que una de las claves estará en construir tu Marca Empleadora en el entorno de la Comunicación. Bien es cierto que, en nuestro caso, la Identidad de Marca construida durante años nos hace ir un paso por delante en la percepción que el talento tiene de nosotros.

No obstante, dominar completamente todas las fases y alinear todos los elementos que inciden en esta percepción marcará la diferencia y nos convertirá en referencia para el talento.

En este sentido, nos hemos reunido con diferentes alumn@s y profesor@s de Enpresagintza y la Escuela Politécnica Superior de MONDRAGON Unibertsitatea para conocer más en profundidad la realidad de las nuevas generaciones de jóvenes que se van a ir acercando al mercado laboral. La importancia de la formación dual, las nuevas motivaciones, tanto profesionales como personales, o las características que les atraen de las empresas son solamente algunas de las claves que nos han ofrecido.

La Captación del Talento en el Grupo ULMA

A la hora de atraer y captar talento, el Grupo ULMA participa en diferentes iniciativas como por ejemplo la conferencia BE BASQUE TALENT CONFERENCE celebrada el pasado día 11 de noviembre en Munich. Un congreso en el que participaron cerca de 25 organizaciones vascas y alrededor de 130 profesionales altamente cualificados que están desarrollando una carrera internacional en Alemania.





OSANE LIZARRALDE
Coordinadora de las prácticas en empresa de los Grados de Informática y Telecomunicaciones de Mondragon Unibertsitatea



ESTÍBALIZ HERNANDEZ
Coordinadora del Grado en Administración y Dirección de Empresas (myGADE) de Mondragon Unibertsitatea

El mercado está demandando cada vez más perfiles “tecnólogos”, y con la cantidad de alumnos que tenemos en este tipo de carreras no podemos satisfacer esas necesidades. Ahí tenemos un gran gap. En cuanto a mi ámbito, demandan sobre todo perfiles relacionados con la automatización: desarrolladores de software, aplicaciones web y smartphones, sistemas embebidos, análisis de datos, inteligencia artificial, robótica, conocimientos de electrónica, etc.

El problema de atraer a esos jóvenes no lo tienen únicamente las empresas, también lo tenemos en la universidad. Bajo mi punto de vista, el mayor reto consiste en atraer a esos jóvenes a la universidad, sobre todo las chicas ya que en los últimos años su presencia ha ido disminuyendo, hasta casi desaparecer.

Para revertir esa tendencia, tenemos que colaborar de forma más estrecha tanto las universidades, las empresas, así como diferentes agentes externos, tanto privados como públicos.

Desde la universidad apostamos por reforzar la fórmula de la formación dual. Estamos convencidos de que es muy beneficioso para el proceso de aprendizaje de los alumnos, pero también para las empresas, porque pueden conocer a los alumnos en el ámbito laboral.

“ el problema de atraer a esos jóvenes no lo tienen únicamente las empresas, también lo tenemos en la universidad

Para atraer y retener talento joven, y generar “cantera” es necesario que las empresas estén cerca de las universidades, que son la fuente principal de generación de talento: integrando alumnos/as en formación dual, participando activamente en los foros universitarios, en proyectos conjuntos de I+D, etc. Además, es importante trabajar la imagen de marca en clave empleadora ofreciendo un proyecto ilusionante con ingredientes como: flexibilidad laboral, equipo humano innovador o formación continua.

La escala de valores de los jóvenes está cambiando. Por encima de las cuestiones económicas los jóvenes valoran que la empresa en la que trabajan les ofrezca la posibilidad de desarrollar una curva de carrera alineada con sus motivaciones, que invierta en planes de formación y desarrollo, que le permita participar en la toma de decisiones e integrarse en equipos multidisciplinares. El talento en la empresa debe ser considerado como un cliente interno que hay que cuidar y preocuparse por su bienestar, generando un clima basado en la confianza y visualizando su contribución al proyecto global de la empresa.

En el futuro habrá una pugna por el talento y la empresa mejor posicionada para dar respuesta a las expectativas de las personas será quien consiga atraer a los mejores perfiles.

El factor humano es cada vez más decisivo en la competitividad de la empresa. Las tecnologías y las infraestructuras se pueden adquirir, sin embargo, el factor diferencial serán las personas y su capacidad de transformar la realidad empresarial y social.

“ el factor diferencial en las empresas serán las personas y su capacidad de transformar la realidad empresarial y social

Estudiantes que cursan formación dual en Enpresagintza y Goi Eskola Politeknikoa (GEP) nos relatan sus experiencias y motivaciones profesionales:

>>

La verdad es que este tiempo en ULMA está siendo una experiencia muy enriquecedora. Además, cuando acabe el Grado tendré 4 años de prácticas en empresa. A la hora de salir al mercado laboral, es una ventaja. En cuanto al futuro, personalmente, prefiero apostar por quedarme aquí, aunque sí que me motiva el hecho de salir fuera y conocer otras realidades.

Bajo mi punto de vista, una empresa atractiva es aquella que dé autonomía a sus trabajadores. Otra de las cosas que más positivamente valoro es que sean empresas que estén en constante innovación, que salen de su zona de confort y arriesgan.



MAIALEN VILA
Alumna de myGADE, 3er curso.
Enpresagintza

“
cuando acabe el Grado,
tendré 4 años de
prácticas en empresa.
A la hora de salir al
mercado laboral, es una
ventaja.”

>>

Cuando finalice el Grado, mi idea es seguir formándome y realizar un Máster. De todas formas, tengo que decir que, mediante la formación dual, aparte de conseguir las competencias teóricas, también hemos adquirido unas competencias que solamente puedes adquirir si te enfrentas al mundo laboral de forma real. Eso también es un plus a la hora de salir al mercado laboral.

Creo que la mentalidad de los jóvenes de hoy en día está cambiando. En mi caso, busco alicientes para crecer profesionalmente. No tengo en mente entrar en una empresa y quedarme allí toda la vida haciendo lo mismo. En el caso particular de ULMA, valoro mucho que sea una empresa internacionalizada porque sé que me daría opciones de crecer profesionalmente y salir fuera.



MAIDER ELORZA
Alumna de myGADE, 4to curso.
Enpresagintza

“
la mentalidad de los
jóvenes está cambiando.
En mi caso, busco
alicientes para crecer
profesionalmente”

>>

Cuando finalice el Grado tengo la intención de realizar un Máster que me permita especializarme. De todas formas, cuando finalice mis estudios, al igual que mis compañer@s, la idea es empezar a trabajar. En nuestro caso, tenemos cierta ventaja ya que contaremos con 4 años de experiencia. Espero que las empresas lo sepan valorar.

Por otro lado, me motiva entrar en una empresa internacionalizada que me permita viajar y cambiar de país sin cambiar de empresa. En ese sentido, veo a ULMA como una empresa grande e internacionalizada que podría ofrecerme esa posibilidad. En estos momentos, el sueldo y la cercanía no son primordiales para mí.



LEIRE ELGARRESTA
Alumna de myGADE, 4to curso.
Enpresagintza

“
me motiva entrar
en una empresa
Internacionalizada
que me permita viajar
y cambiar de país sin
cambiar de empresa”

>>

Parece que el mercado laboral está complicado. Aunque también es cierto que, en nuestro sector, parece que las cosas no están tan mal. Las empresas demandan profesionales de nuestro perfil, informáticos, telecos, etc.

Por otro lado, a la hora de elegir una empresa, personalmente valoro mucho la cercanía. Es decir, que la empresa donde trabaje se encuentre cerca de mi domicilio. Esto no quiere decir que no quiera salir a trabajar al extranjero. Me gustaría que la empresa donde trabaje me diera la posibilidad de trabajar fuera durante un tiempo concreto y después volver.



IBAI IRIGOYEN
Alumno de grado doble Telecomunicaciones e Informática, 3er curso.
Goi Eskola Politeknikoa

“
las empresas demandan
profesionales de nuestro
perfil, informáticos,
telecos, etc”

>>

Aquí en el País Vasco todo lo relacionado con la tecnología y la investigación es muy potente. Creo que tenemos muchas oportunidades aquí y tenemos que saber aprovecharlas. De todas formas, estuve haciendo las prácticas en Polonia 4 meses. Una experiencia muy enriquecedora, pero soy consciente de que ir de prácticas no es lo mismo que ir a trabajar. Me gustaría ir a trabajar durante una temporada y disfrutar de esa experiencia de otra forma.

A la hora de escoger una empresa para trabajar, bajo mi punto de vista el sueldo es importante, pero también el ambiente que se respire en el trabajo. Lo más importante es sentirme a gusto con lo que hago y con las personas que tengo alrededor.



MARKEL TXASKO
Alumno de grado de Informática 3er curso.
Goi Eskola Politeknikoa

“
creo que tenemos
muchas oportunidades
aquí y tenemos que
saber aprovecharlas”

>>

Parece que en el sector informático y las telecomunicaciones hay mucha oferta de trabajo. De todas formas, lo que más me preocupa son las condiciones laborales que ofrecen. Con la crisis, se han producido grandes recortes en esas condiciones. Bajo mi punto de vista la oferta tiene que ir en consonancia al talento de esos jóvenes.

Si tengo que decantarme por una empresa, valoro su apuesta por la innovación y la tecnología y que se tenga en cuenta la opinión de cada trabajador. Lo de ser una cooperativa puede llegar a ser un aliciente más, pero a la hora de tomar una decisión, no es primordial.



UNAI IZAGIRRE
Alumno de Master en Sistemas Embebidos
Goi Eskola Politeknikoa

“
si tengo que decantarme
por una empresa
valoró su apuesta
por la innovación y la
tecnología”