

El Confidencial

Así cazan “cerebritos” en las universidades multinacionales como Amazon y Airbus

Eventos como QdaT de la Politécnica de Valencia revelan el interés de grandes firmas por jóvenes sin experiencia y cómo valoran antes habilidades de liderazgo o trabajo en equipo que los expedientes



Alumnos de la UPV participantes de la jornada QdaT; detrás responsables de RRHH de empresas.

Autor

Víctor Romero. Valencia

Contacta al autor

VictorRomeroEC

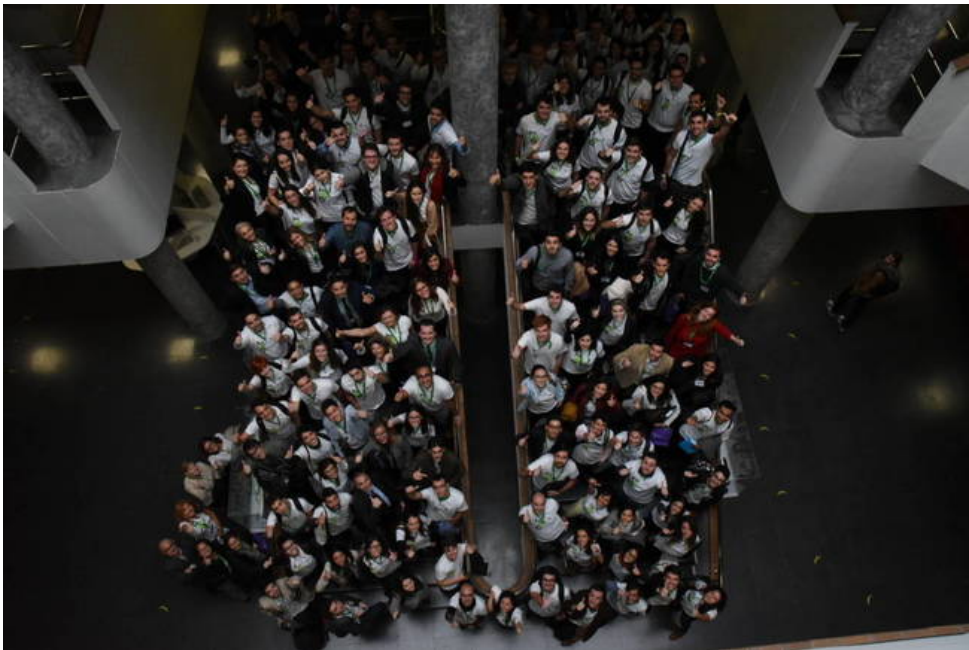
Tiempo de lectura 3 min

03.12.2016 – 05:00 H.

Cien jóvenes divididos en equipos de diez reciben el encargo de realizar un análisis de fortalezas y debilidades (DAFO) de la multinacional Levi's repartidos en mesas en una de las aulas de la Universidad Politécnica de Valencia. Mientras discuten y preparan su presentación en público, personas ataviadas con una identificación con el nombre de una multinacional y una libreta en mano pululan alrededor, escrutan sus intervenciones, analizan su actitud y toman notas en silencio. Son responsables de recursos humanos o gerentes de personal de grandes multinacionales como Airbus, Amazon, Ford, Bayer o Deloitte. Por segundo año consecutivo se han sumado a QdaT, un evento de la Universidad Politécnica de Valencia que pone a su disposición a 100 alumnos destacados, preseleccionados previamente sobre otra lista de 500 aspirantes. Hay estudiantes de varias titulaciones, desde ADE hasta ingenierías de Caminos o Telecomunicaciones.

"No buscamos al número uno, sino a profesionales con valores que responden y saben adaptarse a los cambios", dice Díez Paniagua, de Airbus

"A veces las empresas no buscamos el número uno, sino a personas con valores, comprometidas, a buenos profesionales que responden y saben adaptarse a los cambios, señala María José Díez Paniagua, responsable de selección de personal de Airbus España. El año pasado, 34 del centenar de participantes recibieron una oferta de trabajo de una de las empresas presentes. En esta edición, además de las mencionadas se han sumado Leroy Merlin, KPMG, Samsung, Consum, Stadler, PwC, Abbot o Celéstica, entre otras.



Los participantes de QdaT de este año.

¿Por qué muestran tanto interés en jóvenes que no tienen experiencia laboral? “Buscamos jóvenes sin experiencia precisamente porque son los que tiene más capacidad de crecer. En nuestra empresa hay mucho movimiento horizontal y vertical”, explica José Enrique Clar, de Torrecid, una de las mayores fabricantes de esmaltes para azulejos del mundo, con sede central en Alcora (Castellón). Clar confiesa que el objetivo es captar personas con altas capacidades que puedan identificarse plenamente con la compañía con vistas a largo plazo. Este fue el caso de Rafael González, un chaval de 24 años seleccionado en el anterior edición, un ingeniero de Caminos, Canales y Puertos que hoy trabaja en el departamento de 'marketing'. “Ellos saben que yo quiero crecer y ascender en la empresa y me ayuda”, confiesa.

Ana Escario, alumna del grado de ingeniería industrial valora que existan eventos que permitan acercarse a las empresas más allá del currículum académico. “Aquí se valoran otras cosas como las aptitudes, las competencias o las actividades extracurriculares”, dice.



Jóvenes precarios en multinacionales: ¿qué ha pasado un año después?

Ángela Sepúlveda

Hace un año, tres jóvenes narraron a este periódico su trabajo (precario) en tres multinacionales. Malos sueldos, horarios imposibles... ¿Han mejorado algo?

Julián Barrasa, responsable de recursos humanos de la zona este de Leroy Merlin, señala que las universidad todavía tiene que dar pasos para adaptarse a lo que exigen las empresas en materia de empleabilidad. “El 33% de jóvenes licenciados está tres años sin encontrar trabajo estable”. Barrasa identifica con tres grandes características el perfil de personas que buscan entre los jóvenes alumnos universitarios. “1) Personas a las

que les gusten las personas. 2) Mentes disruptivas, que quieran cambiar la realidad. Y 3) Líderes, personas que conduzcan a otras personas”, señala.

“Queremos personas con mentes disruptivas, que quieran cambiar la realidad”, dice el responsable de RRHH de Leroy Merlin para el este de España

“Se trata de que el talento se desarrolle, pero también de que se quede aquí”, añade Antonio Gutiérrez, director de recursos humanos de Samsung en España, que tampoco ha faltado a la cita. Esta compañía ha puesto en marcha un programa denominado Tech Institut y ha firmado acuerdos con universidades de todo el país para formar a 600 alumnos. El primer año, el 48% lograron encontrar empleo.

José Antonio Redondo, gerente de relaciones laborales de Ford, explica que la multinacional con factoría en Almussafes (Valencia) colabora con la UPV desde 2011. De esos acuerdos han surgido muchos de los ingenieros que ahora forman parte de la plantilla de la compañía, que se ofrece como centro de trabajo para la elaboración de proyectos de fin de carrera. El resultado es la captación de talento. El año pasado, gracias al evento QdaT contrataron a cinco personas y ahora Redondo anda buscando personal con formación y habilidades para la planta de motores.

ÚLTIMOS VÍDEOS



Marc Gasol's Nifty No Look Pass To JaMychal Green! | 12.03.16.



Resumen Semifinales Bela/Lima vs Mati/Maxi - Keler Euskadi Open 2016 |

World Padel Tour



Resumen Semifinales Mapi/Majo vs Villalba/Galan - Keler Euskadi Open 2016 | World Padel Tour