

## La empresa, a los pies del becario

**Las grandes compañías se las ven y se las desean para atraer a los jóvenes estudiantes, que no quieren trabajar en verano y exigen más calidad de vida, horarios flexibles y un salario atractivo.**

**[✉] M.L. / Madrid.** A las puertas del verano, las empresas se encuentran en pleno proceso de selección de becarios para incorporarlos a su plantilla durante los próximos tres meses. Aunque las prácticas estivales han perdido protagonismo, aún son muchas las compañías que buscan talento en las universidades para cubrir las necesidades de esta época del año.

Para encontrarlo se sigue el mismo proceso que para los perfiles con experiencia, aunque según los expertos no es una tarea fácil. "Ahora los candidatos prefieren asegurarse un contrato a largo plazo cuando terminan la carrera y, además, no quieren trabajar en vacaciones", explica Carmen Carvajal, directora de recursos humanos de la consultora Psicosoftware, quien considera que ni siquiera la remuneración consigue atraer a determinados jóvenes. "La motivación es muy importante para atraer a este colectivo, lo que ha llevado a las empresas a invertir mucho tiempo y esfuerzo en este aspecto, con resultados más o menos óptimos, porque todavía hay plazas que se quedan sin cubrir", añade Carvajal.

Esta situación, impensable hace apenas cinco años, se debe a que en este momento el número de ofertas disponibles supera al de demandantes de empleo, que cada vez son más exigentes con sus condiciones laborales. Así, las compañías han optado por ofrecer becas a más largo plazo con el fin de fidelizar a estos empleados y retenerles dentro de la organización. Marta Bartolomé, responsable de selección de Barclays, dice que aunque el banco necesita cubrir hasta cincuenta puestos para la campaña estival, son candidatos que luego hacen cantera. Bartolomé explica que Madrid y Barcelona son las plazas más difíciles de cubrir por el exceso de oferta, aunque en la costa la necesidad de saber idiomas tampoco lo pone fácil.

### Preparación

Sin embargo, para Pilar Gómez Fabra, directora de desarrollo y directivos de recursos humanos de Acciona, el problema no es tanto el volumen de candidatos disponibles como la preparación de los mismos. "Es verdad que hay menos estudiantes que hace unos años, pero también es cierto que están peor preparados, especialmente en Psicología y otras carreras de Humanidades", señala. Para Gómez Fabra, el idioma sigue siendo un problema entre los estudiantes españoles, al que añade la ausencia de motivación. Lograr retenerles es el gran reto para las empresas: "En ese sentido, nosotros conseguimos fidelizarlos porque el noventa por ciento de los estudiantes que realizan la beca se quedan en la empresa y al resto les facilitamos toda la orientación y contactos necesarios para conseguir un empleo", apunta Gómez Fabra.

## **¿Cómo se selecciona a los mejores estudiantes?**

Los Centros de Orientación e Información de Empleo (Coie) y las bolsas de empleo de las universidades son los lugares donde acuden las empresas para reclutar currículums. Una vez obtenido el volumen necesario, la selección sigue el proceso habitual. En primer lugar, se procede al filtrado de los mismos con el objeto de apartar los que realmente se ajustan a las necesidades del puesto ofertado. Posteriormente, se convoca a los estudiantes a las pruebas concretas que suelen estructurarse en tres fases: test psicotécnicos, dinámicas de grupo y entrevistas personales. Algunas empresas, antes de convocar a los candidatos, proceden a realizar una entrevista telefónica que, en muchos casos, ya se hace en inglés y que sirve para desechar muchos currículos que van llegando. La entrevista personal incide especialmente en las competencias que la compañía busca en los estudiantes.