

latercera.cl

24 de junio de 2008

EDUCACION

Las debilidades y fortalezas de los profesionales que comienzan su vida laboral

Las 15 consultoras más importantes en el reclutamiento de ejecutivos y entregan su análisis.

[K. Pavez y I. Padilla](#)

Muchas veces suelen entrevistar a 300 postulantes antes de dar con el indicado. Es que los requerimientos de las empresas son cada vez más exigentes.

El Departamento de Educación de EE.UU, por ejemplo, estimó que en un corto plazo, el 60% de los puestos de trabajo pedirá habilidades que sólo tiene el 22% de la población.

Y si bien en Chile todos coinciden en que la llamada "guerra por el talento" aún no comienza, los profesionales recién egresados muestran una serie de falencias que hacen más complicada esta tarea. Aunque también tienen grandes fortalezas.

La Tercera conversó con los encargados de selección de las 15 headhunter más importantes del país, responsables de reclutar a la elite profesional para el mundo corporativo: ingenieros comerciales y civiles, administradores públicos y abogados.

ARROGANTES Y DE ALTO VUELO

"Hace 10 años, no me ocurría estar frente a un ingeniero recién egresado que por menos de \$ 900 mil líquidos no se sienta a conversar.

Eso pasa mucho ahora", dice Ximena Julio, de Upgrade & More. Para todos, las elevadas expectativas de sueldo es la característica más llamativa de los nuevos profesionales.

Lo que se une a una cierta arrogancia entre los postulantes, dicen los consultores: "Tienen pocas ganas de partir desde abajo, no son realistas respecto de los alcances de su formación y no valoran la experiencia que ellos no tienen", agrega Bernardita Mena, de Optima.

Una actitud que se ve más entre los egresados de ciertas universidades: "Me han tocado

muchos jóvenes de Ingeniería de la Católica que llegan con buena formación, de buenos colegios, pero no dispuestos a ensuciarse las manos. Vienen de una burbuja", asegura una consultora.

Esto, dice, ha abierto espacios a profesionales de otros planteles, que antes no eran prioridad para las empresas: "Hay trabajos para los que sé que un ingeniero de la Diego Portales será más apto y va a 'aperrar', así que los busco directamente".

CALIDAD DE VIDA

Una de las principales diferencias de los nuevos profesionales con los que ya llevan algunos años en el mercado es su preocupación por la calidad de vida.

Si antes un recién egresado estaba dispuesto a trabajar las horas necesarias para asegurarse un lugar en la empresa, hoy exigen tener un horario definido de antemano.

"Los jóvenes ponen límites y esto es un fenómeno nuevo", dice Teresa Fernández, de Serthesis. Entre los beneficios más solicitados menciona las vacaciones de más de tres semanas, salir temprano del trabajo y contar con permisos sin goce de sueldo.

DEBILES EN INGLES

Una de las debilidades mencionadas es el bajo nivel de inglés de los postulantes. La crítica es hacia las universidades, ya que -dicen- los que son bilingües aprendieron en el colegio o porque vivieron en el extranjero.

Adriana Villanueva, de Hemisferio Izquierdo, aporta un dato que grafica la escasez de esta destreza: las empresas están dispuestas a pagar entre un 20% y un 25% más por un postulante que sabe el idioma.

Pablo Gómez, de Price Waterhouse Coopers, agrega que es una falencia que está mejorando en algunos planteles: "Los egresados de universidades privadas van más adelante en este ámbito".

CAMBIANTES

Esta nueva generación no se queda mucho tiempo en su primer trabajo. Si antes se esperaba que duraran ocho o 10 años, hoy el ciclo se acortó a tres años e, incluso, a un año.

Según cifras manejadas por la consultora Spencer & Stuart, en Chile el 51% de los profesionales jóvenes se cambiaría de trabajo si se presenta una buena oportunidad.

Esto supone una pérdida para la empresa, dice Adriana Villanueva, de Hemisferio Izquierdo: "Las capacitaciones duran seis meses mínimo y si el profesional se va al año, la empresa hizo un pésimo negocio".

Sello de la "generación" Propositivos, activos y globalizados. Así describen los consultores a estos jóvenes. Características que también los hace impredecibles para sus jefes: "Quiénes somos de generaciones anteriores no entendemos que ellos sean tan independientes", dice Teresa Araos, de Araos y Asociados.

"Esta independencia hace que les cueste mantener la formalidad y entender las jerarquías", agrega María José Greene, de Seminarium.

Otro elemento distintivo es que no sólo se ocupan de su formación académica, también de que su curriculum incorpore temas sociales. "Buscamos un profesional integral. Que se haya involucrado en centros de alumnos, obras sociales o alguna actividad que demuestre conciencia de su entorno. Y eso ahora se da con frecuencia", dice Rodolfo Sommer, de Más Consultores

BUENA FORMACION ACADEMICA

Las universidades sacan buena nota a la hora de evaluar la formación académica. Paula Redenz, de Alta Decisión, cree que esto tiene que ver con que "los planteles privados se han esforzado por competir con los tradicionales, lo disminuyó la brecha que en algún momento existió entre ambos tipos de egresados".

A la hora de mencionar a las universidades más cotizadas, sobresalen la UC, la Chile y la A. Ibáñez.

Le siguen la U. de los Andes y la Del Desarrollo. Cuando se trata de ingenieros electrónicos o mecánicos, la F. Santa María es la más nombrada.

LOS PROBLEMAS DEL CHAT

Aun cuando los recién egresados tienen cada vez más la noción de que las llamadas habilidades blandas son importantes, aún no superan algunas falencias.

La más recurrente es la dificultad de escribir informes. "Escriben muy mal, están tan acostumbrados a escribir rápido con el chateo y esto es pésimo como carta de presentación" dice Leslie Cooper, de HK Human Capital.

Coincide Pablo Gómez, de Price Waterhouse: "No saben presentarse ante el público y cuando escriben un texto se les pierde la idea central, sin contar las faltas de ortografía. Algunos hasta sufren de pánico escénico".