

Cómo cerrar la brecha entre Universidad y empresa

Iniciativas como la de Indra, que incorporará en 2017 a 1.500 jóvenes para su transformación digital, ofrecen pistas de lo que exigen hoy las organizaciones.

Expansión. Madrid
 Aconsejar acerca de qué carrera escoger o en qué sector se puede trabajar; identificar el talento adecuado a los puestos concretos que requieren los reclutadores y las organizaciones; y cerrar la brecha que existe entre el mundo académico y las necesidades de las empresas y empleadores... Parece una tarea imposible en el mercado laboral de hoy, hipercompetitivo y revolucionado, pero existen soluciones que ofrecen pistas reales de lo que verdaderamente quieren las compañías y cómo seguir el camino del empleo.

Una de estas iniciativas es el programa *Smart Start* de Indra, enfocado hacia júnior y becarios, con el que la compañía pretende incorporar durante 2017 a más de 1.500 jóvenes universitarios de máster y grado que hayan finalizado o estén finalizando sus estudios, especialmente en el ámbito científico-tecnológico.

La idea es incorporar a estos jóvenes profesionales que contribuyan a la transformación digital de la compañía, para aumentar la cantera de profesionales reforzando determinados perfiles, especialmente vinculados con los nuevos negocios y las soluciones de alta tecnología.

De manera más concreta, Indra busca jóvenes recién titulados y estudiantes en titulaciones científico-tecnológicas (informática, ingeniería, matemáticas, física, etcétera) y, en menor medida administración y dirección de empresas, y con buen nivel de inglés.

El perfil requerido es el de personas innovadoras, proactivas y con ganas de aprender para participar en proyectos que abarcan desde la consultoría de negocio y tecnológica hasta la ingeniería, el desarrollo de soluciones o la producción de *software*.

Y para las factorías de *software*, se buscan titulados de Formación Profesional, con grados superiores en informática y comunicaciones, electrónica y fabricación mecánica.

Wolfgang Möst, director de captación de talento de Indra,



El programa 'Smart start' de Indra se refuerza con un plan de formación integral.

añade que el programa tiene una voluntad de permanencia. Esto implica que la intención es que los candidatos elegidos se queden durante mucho tiempo en la compañía.

También explica que su organización "busca *perfiles redondos*, con una base técnica, dominio del inglés y un buen nivel analítico".

Nuevas capacidades

Entre las capacidades profesionales que se exigen está la alta capacidad de aprendizaje, el hecho de ser un profesional motivado, la curiosidad, la innovación, la creatividad, el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación.

Para facilitar la integración de los jóvenes en Indra desde su llegada, se les asignará un mentor, un profesional con experiencia dentro de la compañía, que les orientará también en el desarrollo de su carrera.

Möst, recuerda que los mentores no sólo se incorporan a *Smart Start*, sino que están disponibles para el resto de los empleados. Se trata de que estos asesores de los candidatos tengan al menos dos niveles profesionales más que aquellos a los que van a aconsejar: "Se busca la cercanía física; el mentor nunca es el jefe

Indra busca 'perfiles redondos' con una base técnica, idiomas y buen nivel analítico

A cada candidato se le asignará un mentor que le orientará en el desarrollo de carrera

Se demandan profesionales motivados, creativos y que sepan trabajar en equipo

El lugar de incorporación determina la promoción y sus objetivos salariales

que el profesional puede tener después, ni le va a promocionar. Le guía como asesor de carrera con una visión de empresa y tiene un rol en el proceso de evaluación y ofrece *feedback* al empleado desde una posición neutral".

Universidad corporativa

El programa *Smart Start* se refuerza además con un plan de formación integral que aborda tanto los conocimientos técnicos o habilidades profesionales como aquellos que son específicos del área funcional a la que se incorpora el profesional o de cultura y procedimientos de empresa.

En función de dónde se incorporen los candidatos, así será su plan de carrera y también los objetivos salariales.

Este plan de formación se enmarca en la universidad corporativa -Indra Open University- y se adapta a las necesidades específicas de formación de cada profesional, ya que se trata de que éstos se sitúen en el lugar más adecuado de la organización, en función de sus conocimientos, capacidades y actitudes. Se cumple así el objetivo de identificar, desarrollar, aprovechar y reconocer el mejor talento de la organización.