

RECURSOS HUMANOS | TALENTO

# Cómo pueden las pymes captar al mejor becario

La variedad de tareas, la importancia concedida a su trabajo y la cercanía con el dueño y la plantilla hacen que las pymes sean un **destino más atractivo** que las grandes empresas.

**Ignacio Bolea**, Madrid  
 Boolino, una empresa dedicada a fomentar la lectura infantil y juvenil, trata siempre de seleccionar al mejor becario. Gracias a las becas Santander para pymes acceden a varios perfiles, con los cuales realizan una entrevista. Para conseguir que el candidato acepte su oferta destacan la formación que obtendrán a través de las tareas desempeñadas e intentan que conecten con la filosofía de la compañía.

Al igual que en el caso de Boolino, a medida que se acercan los meses de verano, muchas organizaciones preparan sus procesos de selección. A priori podría parecer que, por su prestigio y su mayor capacidad económica, las grandes empresas juegan con ventaja a la hora de atraer a los perfiles más destacados. Pero las pequeñas y las medianas empresas tienen una serie de puntos fuertes que tienen que destacar:

- La principal fortaleza de las pymes es la **diversidad de tareas** que normalmente tienen que asumir los becarios. Lejos de especializarse y estancarse en un único cometido –por ejemplo, la gestión de las redes sociales– tienen que asumir un amplio abanico de responsabilidades dentro de la compañía.

De esta forma, pueden conocer las distintas secciones que existen dentro de la empresa para tantear cuál es la que más les interesa de cara a su futuro profesional. Por ello, “es importante explicarles que la experiencia les proporcionará una visión glo-



bal sobre el funcionamiento del negocio”, destaca Pedro Alonso, director de Santander Universidades en España.

- Habitualmente, el nivel de **responsabilidad** que asumirá este joven profesional es muy superior al que tendría en una gran empresa. “Cuando un becario acude a una pyme sabe que no se limitará a poner cafés, sino que tendrá que asumir cometidos que son importantes para la buena marcha del negocio”, destaca Juan Torroba, director de la plataforma digital Alumni Global Search. Cuando se enfrentan a su primera

**La responsabilidad que asumen los becarios es superior a la que tendrían en una gran empresa**

**Para los jóvenes, la identificación con los valores de la compañía es más importante**

experiencia en el mercado laboral, los estudiantes desean poner en práctica lo aprendido durante la carrera y tener la oportunidad de demostrar su valía. Para ello, buscan tareas para las que tengan un cierto margen de decisión o en las que sus ideas sean tenidas en cuenta. Por ello, habrá que señalar siempre que su labor será reconocida y valorada.

- Cada vez es más importante para los jóvenes la **identificación** con los valores de la empresa. En las pymes, esto suele estar asociado con la cercanía con el resto de la plantilla y los clientes. Además, también hay que

## ¿DÓNDE PRESENTAR LAS OFERTAS?

- 1 La opción más habitual es acudir a las oficinas de empleo de las diferentes **universidades** de la zona. Aunque se puede presentar la oferta en varias, conviene priorizar aquellas en las que la titulación tiene más prestigio. Esto se puede saber, por ejemplo, a través de la nota de acceso.
- 2 Una alternativa interesante es acudir a **programas de becas** que ayudan en el proceso de selección y financian el sueldo y las cotizaciones a la Seguridad Social de los estudiantes. Fundación SEPI o Santander cuentan con proyectos de este tipo.
- 3 Por último, se puede recurrir a **plataformas** digitales de selección de becarios. A través de páginas como Alumni Global Search o Job and Talent las empresas pueden buscar directamente a los candidatos más interesantes para presentarles las ofertas.

destacar los elementos concretos de la compañía que la hacen diferente a las demás, por ejemplo, por tener un espíritu joven o dedicarse a una tarea social. Además, los estudiantes valoran especialmente tener acceso directo al dueño de la empresa, pues saben que si cuentan con su experiencia y sus consejos, su formación será más completa.

- El **horario** tiene una importancia relativa. Nuria Esparza, directora de atracción de talento de Adecco, destaca que si las tareas suponen un estímulo, el candidato puede preferir una jornada completa. Habrá que asegurarse de que pueda simultáneas las prácticas con los estudios durante el calendario escolar.

- El **sueldo** no suele ser su principal motivación. Siempre que se cumpla por un mínimo, estos jóvenes prefieren un destino que les resulte más interesante antes que cobrar 100 euros más al mes.

- En caso de que exista la posibilidad de que el becario sea contratado tras las prácticas, nunca hay que dejar de mencionarlo. Sin embargo, conviene ser cuidadoso con la posibilidad de **prorrogarlos**. Al plantear esta opción, hay que destacar que será una oportunidad para que esta persona siga ampliando su experiencia. Si no, se puede transmitir la sensación de que lo único que se busca es mano de obra barata.

## Responsabilidad y flexibilidad

La consultora de **márketing y estrategia empresarial** Uzink contrata a un determinado número de becarios en función de los diferentes proyectos que tenga que llevar a cabo. Para tener un amplio abanico de elección, contactan directamente con las universidades y cuelgan sus ofertas en diversas plataformas digitales. Una vez que han identificado los perfiles más adecuados, el proceso de selección suele ser bastante largo, pues incluye una extensa entrevista personal y una prueba para que el estudiante demuestre sus habilidades. Su objetivo es encontrar a personas “con talento y que tengan iniciativa para proponer ideas propias”, explica Santiago González, gerente de la empresa.

Para convencer al candidato de que su empresa es un buen destino profesional, González destaca el carácter multidisciplinar de los diversos proyectos que realizan y el alto grado de responsabilidad que el elegido tendrá en los mismos. Según señala, cuando ya han alcanzado una cierta experiencia, estas personas “tienen reuniones con los clientes y pueden proponer sus propias ideas”. Para desempeñar sus tareas mientras cursan el máster o la carrera, los estudiantes cuentan con flexibilidad en el horario durante los seis meses que normalmente dura el convenio. Por último, en muchos casos, los becarios de la compañía han continuado colaborando con esta pyme como ‘freelance’ una vez finalizadas sus prácticas.



Santiago González, gerente de Uzink.