

## Los que apuestan al futuro

Algunas compañías redujeron la extensión y cantidad de ingresos a los planes de capacitación, pero los mantienen por considerarlos indispensables para formar a sus nuevos líderes

Domingo 2 de agosto de 2009 | Publicado en edición impresa

Noticias de Empleos: anterior | siguiente

FOTO



Foto: ILUSTRACION: MAX AGUIRRE

hay algunos de entre 15 y 18 años de antigüedad. "Hoy el mercado está un poco más tranquilo, pero de todos modos las compañías buscan pagar buenos salarios y beneficios para atraer", expresa Rizzi. El consultor aclara que en nuestro país los programas de JP suelen depender de grandes compañías multinacionales.

Desde 2006 también empezó a cambiar la duración de los programas. Aunque la mayoría todavía se extienden por dos años, cada vez son más los que se acortan a 12 meses. "Ahora el mercado no es tan estable y las compañías no pueden esperar mucho tiempo para tener gente lista y efectiva para trabajar; la necesitan antes", argumenta Rizzi.

En Cervecería y Maltería Quilmes la extensión del programa, que se lanzará en los próximos días, se modificó el año pasado: duraba un año y medio, mientras que en 2009 será de 10 meses. Sin embargo, según explica Romina Cravanna, gerente de Capacitación, Desarrollo y Selección de la empresa, el motivo no fue un achique, sino la necesidad de reestructurar el plan y orientarlo a la operación de la empresa. "Los jóvenes obtienen una visión generalista del área de provisión y comercial, pasan por entrenamiento en áreas de staff y después van a su primera asignación, que es en el campo; es decir, en áreas de venta,

Los programas de Jóvenes Profesionales (JP) resisten la crisis económica y el consecuente achique de gastos corporativos. Aunque algunas empresas debieron ajustarse a la realidad del recorte de gastos general, pocas anularon el programa.

"Muy pocas compañías discontinuaron el programa, pero lo que hacen algunas es tomar menos personas porque no necesitan tantos profesionales", dice Mariano Rizzi, gerente de Watson Wyatt (WW). Esa tendencia se empezó a notar en el último trimestre de 2008.

Ana Di Gianni, titular de la consultora Star, agrega: "En las empresas grandes hay planificación a largo plazo". Y se añade que en las medianas no siempre se piensa a futuro.

Los programas de JP tuvieron un fuerte impulso hace 10 años por la escasez de talento, aunque en el país

logística o industrial", explica Cravanna.

Con 18 años, el programa de Quilmes es de los más antiguos del mercado. En 2008 se postularon 15.000 personas e ingresaron alrededor de 20. La convocatoria está dirigida a jóvenes de hasta 27 años de las carreras de Administración, Ingeniería Industrial, Mecánica y Electrónica y Economía. "Queremos gente que pueda liderar equipos, tenga una actitud positiva en momentos de incertidumbre y vea la crisis como un desafío", agrega Cravanna.

"El programa es un antídoto para la crisis", subraya Cravanna, por el valor que tiene para la empresa preparar a sus futuros jefes y gerentes desde la base. El 50% del actual management de la firma ingresó como JP.

Según Leonardo Scarone, director de Recursos Humanos y Seguridad de Nobleza Piccardo, el programa de JP fue también una excepción al impacto de la crisis en la empresa. "No lo tocamos. La decisión tiene que ver con la estrategia de talento de la compañía. Este programa resultó muy exitoso y se convirtió en una marca. Nadie pensaría en retirar una marca de un punto de venta, no sería bueno", comenta.

El único cambio que le hicieron fue el nombre. De We Challenge you (Te desafiamos), el programa de JP pasará a llamarse Bring your difference (Traé tu diferencia). "Se trata de un relanzamiento de la marca empleador a nivel global", explica Scarone.

En cada edición ingresan alrededor de ocho personas y el 80% concluye el programa. Para participar los candidatos deben estar recibidos o terminando la carrera y tener excelente nivel de inglés.

Para Scarone, aun en crisis sigue siendo complicado reclutar a gente talentosa. "A la nueva generación hay que entenderla y atraparla. Ellos realmente eligen donde quieren estar y no se tiran de cabeza en lo primero que encuentran -explica-. El gancho es ser gerente en dos años." El programa es muy desafiante porque cada seis meses los participantes deben hacer una presentación de un proyecto ante el directorio, que opina si la persona puede pasar al siguiente nivel, lo que otorga un aumento de sueldo. También puede suceder que no dé con el perfil esperado y quedar afuera.

Rizzi opina que como los actuales JP son parte de la famosa Generación Y hay que entender que apuntan a balancear su vida personal y laboral. "Ahora bajan un poco sus pretensiones porque buscan mantener su trabajo -asegura-. Antes costaba mucho conseguir y retener a un JP; eran mimados y las compañías diseñaban buenos programas de beneficios y motivación. Al no haber tanta demanda de trabajo los jóvenes se tuvieron que adecuar a la situación."

Para Agustina Paz, directora de la consultora que lleva su nombre, se trata de un momento pasajero. "El cambio de paradigma de la generación .Net, respecto de su relación con el mundo del trabajo, es muy fuerte y determinante como para que una crisis cambie demasiado sus comportamientos. Si bien es cierto que frente a la falta de abundancia de opciones esta generación puede disminuir sus demandas, esto es sólo circunstancial y hasta que pase el peor momento", dice.

Paz advirtió que el talento siempre es escaso y que "los jóvenes que se sienten parte de ese mundo VIP lo saben". Su consejo para las organizaciones es adaptarse a la nueva generación, con más escalones

intermedios en los planes de carrera, coaching, jefes humanizados, flex-time, objetivos claros y comunicación permanente y retroactiva más allá de cualquier crisis circunstancial.

**Marilina Esquivel**  
Para LA NACION

#### RADIOGRAFÍA DEL JÓVEN PROFESIONAL

Los últimos datos de un estudio cuatrimestral que realiza Watson Wyatt entre 16 empresas, la mayoría multinacionales, que en conjunto emplean a 350 JP, permiten delinear un perfil de estos jóvenes: tienen hasta 27 años, son graduados o adeudan hasta tres materias, o están cursando los últimos seis meses. Las ingenierías y las carreras de ciencias económicas son las más solicitadas. Sin embargo, como el pedido depende del sector de la empresa que esté demandando JP, casi todas las áreas de conocimiento tienen una oportunidad en la empresa.

Por lo general, a los candidatos no se les pide experiencia laboral previa, pero sí que demuestren potencial, buen desempeño en la Universidad y buen nivel de inglés.

Estas empresas realizan evaluaciones de desempeño cada seis o doce meses. En el 63% de los casos relevados por la consultora, entre el 90% y 100% de los jóvenes quedan trabajando en la compañía. Aunque la mayoría no brinda datos claros, en varias empresas relevadas la promoción a una gerencia lleva entre 4 y 5 años. En cuanto al salario bruto mensual, al inicio del programa ronda los 4500 pesos y al finalizar se ubica entre los 4700 y 5200 pesos.

#### A quien le interesó esta nota además leyó:

- 02.08.2009 | Todos caminan hacia nuevos conflictos
- 02.08.2009 | Ruth Madoff: la mujer detrás del fraude
- 02.08.2009 | En secreto, Kirchner rearma su poder
- 02.08.2009 | Secretos del paraíso kirchnerista, donde nadie discute a Moreno
- 02.08.2009 | Cuestionan al Gobierno por la pobreza



#### C.F.E. Cursos

Auxiliar Contable, Impuestos, Comex Sueldos, Recursos Humanos, Otros.

[www.cfe.com.ar](http://www.cfe.com.ar)

Anuncios Google

**IMPORTANTE:** Los comentarios publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores y las consecuencias derivadas de ellos pueden ser pasibles de las sanciones legales que correspondan. Aquel usuario que incluya en sus mensajes algún comentario violatorio del [reglamento](#) será **eliminado e inhabilitado para volver a comentar**.

3  
**SantaMentira**



02.08.09  
22:04

Chicos y chicas. Para todos los que lean esta nota buscando un buen lugar donde insertarse laboralmente, les recomiendo tratar de contactarse con las que figuran en este listado: <http://greatplacetowork.com.ar/best/list-ar.htm>

[Responder](#) [Votar](#) (0) (0) [Abuso](#)

2  
**cgobue**



02.08.09  
10:45

sigo... La información es barata y abundante y cada vez lo será más. Sin embargo la formación, seguirá siendo escasa y muy cara. En la medida en que sigamos pensando que personas informadas y no formadas pueden determinar quienes están formados para ocupar un puesto gerencial, seguiremos en el constante limbo que le Management nos ha impuesto como moneda corriente desde fines del siglo pasado y lo que va de este. El conocimiento y el seniority son los requisitos básicos para el desarrollo de los funcionarios en las Organizaciones. La combinación de estos atributos sería la estética a respetar en este mundo fashion que compartimos. Coincido en que el dominio del inglés es indispensable. El record académico pudiera ser un false friend en términos de expectativas de desarrollo profesional, si bien es un dato a considerar y analizar.

[Responder](#) [Votar](#) (4) (1) [Abuso](#)

1  
**cgobue**



02.08.09  
10:44

Los planes de JP en la Argentina tienen más de 25 años y no 18 como dice el cronista. De hecho, cuando se inició en una de las empresas aquí mencionadas fue a partir de la incorporación en sus filas de dos gerentes acostumbrados a trabajar con esta metodología en otro Grupo Industrial. El desafío de los planes de JP no está mencionado en la nota y no es fácilmente asible conceptualmente. Se habla que en 5 años un JP debería ser gerente. Eso además de ser una situación ideal, es alcanzado por una mínima porción de los ingresantes. Cómo serán las condiciones del mercado laboral, comercial y tecnológico local y globalmente de acá a 5 años? Nadie lo sabe y nadie puede siquiera estimarlo. Quien cree que lo puede estimar, esté en un error que podría costar mucho dinero al cuadro de resultados. Pese a esta limitación lo que debemos buscar hoy en términos de JP son candidatos con las competencias potenciales desarrollables que serán requeridas para entonces.

[Responder](#) [Votar](#) (3) (1) [Abuso](#)