

PRIMERO ACCIONA

Captación de Talento Joven

TFM

17/11/2014



BLANCA RAMOS RUIZ

MÁSTER UNIVERSITARIO RECURSOS HUMANOS 2013/2015

TUTOR: FÉLIX ALARCÓN

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO TEÓRICO	5
. Introducción	5
2.1. Fundamentación teórica	5
3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	8
3.3. Situación actual de Acciona	8
3.3 Cómo ven los empleados la compañía	12
3.4. Qué ofrece Acciona al talento joven	14
3.5. Cómo ve el talento joven Acciona	16
4. PROPUESTAS DE MEJORA	20
. Introducción	20
4.1. Título	20
4.2. Resumen	20
4.3. Palabras clave	20
4.4. Justificación	21
4.5. Objetivos	21
4.6. Destinatarios	22
4.8. Actividades	22
4.9. Calendarización	27
4.10. Recursos	28
4.11. Presupuesto	29
4.12. Evaluación	29
5. CONCLUSIONES	30
6. BIBLIOGRAFÍA	31
7. ANEXOS	32

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca dentro del segundo año del Máster Universitario en Recursos Humanos impartido por la Universidad Pontificia de Comillas (2013/2015), en el que pretendemos poner de manifiesto todos los conocimientos adquiridos a lo largo del curso teórico impartido en el periodo (2013/2014).

La empresa Acciona nos permitió trabajar con ellos para la realización de este proyecto, apoyándonos en el proceso y proporcionándonos información necesaria para el desarrollo del mismo.

Tras las primeras reuniones con la compañía, que tuvieron lugar en el mes de Mayo de 2014, nos mostraban sus preferencias en lo que en materia de RRHH se refiere para la compañía, lo que nos llevó a realizar una investigación sobre las prácticas que utilizan los principales competidores de Acciona para la captación de Talento Joven (*Ver Anexo 1*), y posteriormente un análisis sobre la situación actual en la que se encuentra la compañía en este campo.

Con este proyecto pretendemos dar respuesta a uno de los aspectos más complicados a tratar en las organizaciones hoy en día, la gestión integral del talento, concepto que se mantendrá presente a lo largo de todo el trabajo, enfocándonos en una parte del mismo el Talento Joven.

Este trabajo tiene una estructura particular compuesta, una parte de trabajo común en la que el equipo ha realizado un trabajo de campo para acercarnos al máximo a la realidad, y por otro lado la elaboración de una serie de propuestas de mejora de la compañía en un ámbito de actuación, que han sido consensuadas de manera grupal, pero se van a desarrollar individualmente a lo largo de los diferentes proyectos del equipo de trabajo compuesto por cinco miembros.

La estructura del trabajo que a continuación se va a desarrollar es la siguiente:

Una introducción general de este, en la cual se aporta unas pinceladas de lo que se trabajara durante todo este proceso, un marco teórico que fundamenta y justifica el tema que hemos decidido abordar en él.

Un diagnóstico sobre la situación de la compañía a tratar, que le da forma al proyecto, y como resultado al mismo se desarrollan una serie de propuestas de mejora dirigido hacia incrementar nuestro objetivo principal que como hemos indicado con anterioridad es la gestión integral del talento, centrándonos en una de sus principales fases que se detallará a lo largo de este trabajo.

Finalmente tendremos las últimas partes pero no menos importantes como son conclusiones bibliografía y anexos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Introducción

El proyecto Primero Acciona, es el resultado de un análisis de la situación de la empresa y de las preferencias y necesidades establecidas por responsables del departamento de RRHH, con los que como he indicado anteriormente, hemos tenido la ocasión de reunirnos en diferentes ocasiones.

El proyecto y las diversas propuestas elaboradas por el equipo están enfocadas hacia la captación de talento joven. Cómo llegar a esa población objetivo que cada vez en la sociedad escasea más por una mayor competitividad entre las empresas en busca del talento, y en muchas ocasiones de ese talento joven, que en un primer momento puede ser bastante difícil de reconocer.

A través de este marco teórico se fundamentará el por qué la necesidad de elaborar propuestas de mejora para la captación de talento.

2.2 Fundamentación teórica

La gestión y la consideración de las personas en la sociedad y concretamente en el mundo empresarial ha cambiado considerablemente y de manera constante a lo largo de las últimas décadas.

Diferentes términos son los que se han empleado a lo largo de la historia para definir o hacer referencia a la gestión de las personas en las organizaciones. Desde Capataz pasando por dirección de personas, hasta gestión del talento, como se denomina hoy día.

Son muchos autores los que han definido, qué es el talento y cuál es su repercusión en las mismas personas y en el mundo empresarial, algunas de las principales definiciones son las siguientes:

- “El talento es inteligencia en acción” (Pimentel 2005)
- “El talento es una combinación exitosa de las habilidades por encima del promedio, la creatividad y el compromiso ante la tarea” (Renzull, 1992)

- “Combinación dialéctica de factores sociales, biológicos y psicológicos”(Lorenzo, 2006)

Pero personalmente y por su relación con el ámbito de los RRHH, me quedo con la definición establecida por José Manuel de Haro García (2009), “El talento es un constructo con el que calificamos a un conjunto de comportamientos relacionados entre sí y que son los responsables de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo”

Actualmente, algunas compañías (por no decir la gran mayoría), consideran que las personas son el mejor activo con el que cuentan, por lo que es fundamental una eficiente gestión del talento y un buen liderazgo de los equipos y de las personas que componen la organización.

La creciente globalización de los mercados provoca que las empresas se enfrenten a entornos cambiantes y complejos en materia de recursos humanos, es lo que se conoce como atraer y retener el talento.

Este hecho es uno de los principales retos que se plantean hoy día ya que las empresas cada vez se van a encontrar con una mayor escasez de talento, a medida que las personas cuentan con más opciones de empleo. Para poder tratar este reto las empresas deben comunicar de forma sistemática su propuesta de valor de RRHH e identificar nuevas fuentes de talento.

Según un estudio elaborado por miembros de PeopleMatter (A.Jiménez, C.Hillier-Fry, J.Díaz, 2008), para conseguir el éxito en la gestión del talento, hay que tener en cuenta tres aspectos claves:

- Dedicar tiempo y esfuerzo a entender las tendencias del entorno socio-económico y el mercado laboral en el que se mueven, analizar su organización actual y futura para poder definir que talento marca la diferencia en su negocio y en su organización.
- Actuar en toda la cadena de la gestión del talento, prestando especial atención, a la identificación, el desarrollo y el despliegue de personas que ya formen parte de la empresa.

- Involucrar a las personas adecuadas en las fases del proceso, comité de dirección, mandos intermedios, y área de RRHH.

La gestión estratégica del talento es un proceso que debe abarcar e integrar a las diferentes áreas de gestión para que se convierta en un proceso exitoso.

A continuación vemos a modo de esquema cual es el proceso que debe seguir dicha gestión estratégica del talento. (Fuente: Enfoque integral de gestión del talento, PeopleMatter, 2008):



En este trabajo se van a abarcar algunas de las fases de este proceso, en concreto vamos a tratar la identificación del talento.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Acciona es una compañía líder en la promoción y gestión de infraestructuras, energías renovables, aguas y servicios. Diez años atrás era una de las principales constructoras españolas, desde 2008 Acciona a buscado una transformación y diversificación constante de sus áreas de negocio. Convirtiéndose actualmente, en una compañía pionera en desarrollo y sostenibilidad.

El análisis de la situación actual de Acciona, se encuentra dividido en diferentes partes:

- Situación actual Acciona: como ha evolucionado acciona en los últimos años, y como tiene distribuida su plantilla
- Cómo ven los empleados la compañía: información que hemos obtenido de la encuesta de cultura y clima que se realizó en la empresa en 2013
- Qué ofrece Acciona actualmente a los jóvenes talentos
- Que opinan los jóvenes talentos de la compañía: encuesta compuesta por preguntas “a ciegas” y preguntas nombrando la compañía.

La estructura de este análisis nos permite tener una visión general de que posición ocupa la compañía para todos los colectivos de interés (cliente interno, público objetivo)

3.1 Situación Actual Acciona

El lema principal de Acciona es: *primero las personas*. En el año 2013 se completó una revisión en profundidad de la estrategia de Recursos Humanos de Acciona. El objetivo es que esta contribuya de manera eficaz a la consecución de los tres principios básicos de la compañía:

1. La rentabilidad de las operaciones.
2. El refuerzo global de la marca Acciona.
3. La eficiencia de la organización y de los procesos de negocio.

A finales del año 2013, la organización contaba con una plantilla global de 34.108 personas, en concreto un 3.65% más respecto al año anterior.

Es de destacar que por ejemplo en Acciona Agua (una de las principales áreas de negocio de la compañía) se produjo, aumento de contrataciones indefinidas a lo largo del año 2013, un factor que incide claramente en la estabilidad y en las perspectivas de los empleados.

Otro dato importante es la distribución geográfica de sus empleados, ya que el 41% de ellos trabaja fuera de España, aumentando el número de personas que desempeña sus cometidos en un país distinto al suyo de origen.

→ Distribución geográfica de la plantilla (nº de empleados)

País	2012			2013		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
España	12.372	7.482	19.855	13.223	7.033	20.256
Alemania	808	142	950	745	126	871
Australia	167	72	239	175	64	238
Brasil	1.074	224	1.298	2.100	458	2.558
Canadá	281	217	508	194	177	371
Chile	900	78	978	1.077	147	1.224
Colombia	44	41	85	281	192	472
EE. UU.	192	44	236	131	27	158
Gabón	118	13	132	293	29	322
Italia	254	27	281	256	25	281
México	783	276	1.049	704	208	912
Polonia	4.504	1.635	6.140	3.458	1.468	4.925
Portugal	355	425	780	368	557	925
Otros países	288	89	374	441	151	595
Total empleados	22.140	10.765	32.905	23.446	10.662	34.108

→ Distribución de la plantilla por tipo de contrato y género (nº de empleados)

	2012						2013					
	Temporal			Fijo			Temporal			Fijo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Energía	191	52	243	1.542	546	2.088	137	34	171	1.649	547	2.196
Agua	577	69	647	1.490	408	1.898	333	40	373	1.833	509	2.343
Infraestructuras	1.963	222	2.185	9.620	3.393	13.013	1.927	161	2.088	9.587	3.414	13.000
Service	1.041	934	1.975	5.064	3.412	8.476	1.466	1.187	2.654	5.385	3.772	9.157
Otros negocios	57	39	97	1.198	1.084	2.282	55	29	85	1.073	968	2.041
Plantilla media a final de año (número de empleados)	4.081	1.689	5.770	18.059	9.076	27.135	3.920	1.451	5.371	19.527	9.211	28.738

Acciona ha reforzado en 2013 su compromiso con la igualdad a través de la implantación del Sistema de Gestión de la Igualdad a nivel internacional. Consiste en una aplicación web que permite analizar y realizar el seguimiento de más de 20 indicadores en material de igualdad de las empresas de la compañía. El compromiso de Acciona con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se pone de manifiesto con los avances en los objetivos marcados en esta materia. Durante 2013 se ha incrementado el porcentaje de mujeres en prácticamente todas las categorías profesionales correspondientes a licenciados, tanto técnicos como gerentes y directivos.

Dato importante es el distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e igualdad (España).

Este distintivo se concede anualmente a aquellas empresas que demuestran un nivel de excelencia en materia de igualdad.

Acciona se sumo también al día internacional de la Mujer con la publicación de mensajes e infografías de varios canales corporativos así como en la Red de empresas con el distintivo de Igualdad.

Nos ha parecido importante reflejar estos datos, ya que la situación de la plantilla de la compañía y su RSC, son factores que pueden condicionar a jóvenes talentos a querer formar parte de la organización.

3.2 Como ven los empleados la Compañía

En el ejercicio de Acciona durante el periodo comprendido entre los años 2012 y 2013 se procede en su cierre a realizar diversos estudios internos, tales como la evolución dentro del departamento de recursos humanos (evolución de las estrategias, metas objetivos) así como estudios a nivel de compañía, como es la atracción del talento, el clima laboral y el compromiso de los empleados con la empresa.

A continuación veremos los resultados que nos aportan una visión de los empleados y lo relacionaremos con otros datos estadísticos para explicar los resultados de las encuestas de clima y compromiso, es decir, la visión interna de los empleados.

La importancia de estos estudios nos permitirá elaborar una mejor estrategia para favorecer la atracción del talento joven, objetivo principal del trabajo que nos aborda.

La validez de los datos aquí mostrados queda patente por la evolución y continuidad de estos estudios en el tiempo, siendo esta la tercera edición de los estudios de clima y compromiso (2007 y 2010), permitiendo ver la evolución de la empresa. Estos estudios han sido realizados por una empresa externa (AON Hewitt).

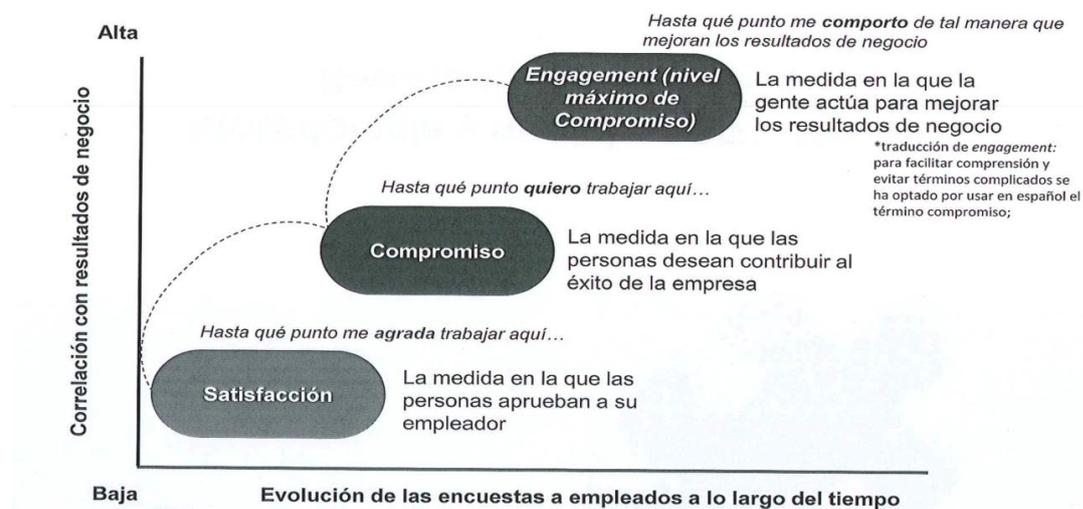
La metodología usada se centra en 59 preguntas clasificadas en 28 categorías, de las cuales 45 de ellas se mantuvieron respecto de estudios anteriores. Modificándose la

escala de valoración formada por 6 resultados (muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo). La tasa de participación a nivel internacional es del 56% suponiendo un incremento del 4.1% respecto del ejercicio anterior.

En la siguiente imagen podemos ver la evolución de las encuestas a empleados a lo largo del tiempo:

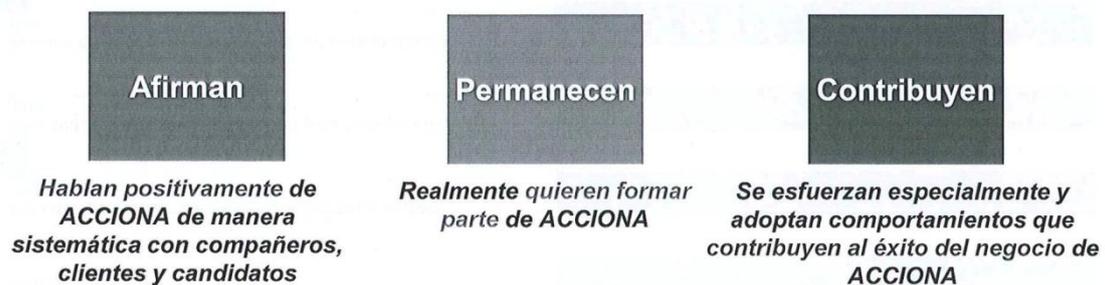
Información de contexto:

Evolución de las encuestas de empleados



(imagen 3.2.11)

Existe compromiso cuando los empleados:

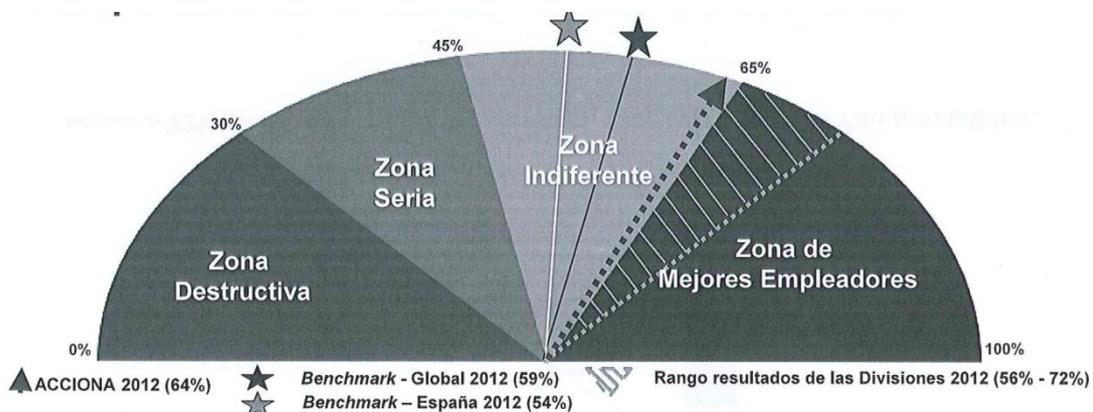


(imagen 3.2.12)

Los resultados de las preguntas, correspondiente a la encuesta elaborada a los empleados en porcentaje de positivo a negativo concluyen:

- Hablan positivamente de la empresa
 - Entre el 58% y el 78% hablan positivamente y sistemáticamente de Acciona
 - Entre el 34% y el 18% alguna vez hablan positivamente de Acciona
 - Entre el 8% y el 5% no hablan positivamente de Acciona
- Los que quieren formar parte de Acciona
 - Entre el 74% y el 59% se identifica y desean pertenecer en Acciona
 - Entre el 29% y el 19% se identifican en menor medida con Acciona
 - Entre el 13% y el 8% no se identifica con Acciona
- Los que se esfuerzan y contribuyen al éxito del negocio
 - Entre el 53% y el 49% adoptan comportamientos para el éxito del negocio
 - Entre el 40% y el 36% alguna vez adoptan comportamientos para el éxito del negocio
 - Entre el 13% y el 10% no adoptan comportamientos para el éxito del negocio

Los estudios de compromiso se comparan en un benchmark a nivel global donde participan 6262 empresas y un total de 5.7 millones de empleados. (imagen 3.2.13)



(imagen 3.2.13)

Actualmente el 64% de los empleados se encuentran comprometidos con Acciona y el 22% está próximo de encontrarse comprometidos, en comparación con los niveles globales de compromiso o la media española Acciona los aventaja significativamente permitiendo a Acciona situarse como una de las empresas con la marca de mejor empleador en España.

Los empleados valoran muy positivamente:

- Tener un papel activo para el desarrollo profesional
- Compromiso con los resultados a alcanzar
- Disposición al trabajo
- Jefes (respeto, comprensión, flexibilidad y confianza)

Por el contrario no valoran positivamente:

- La colaboración entre distintos grupos/departamentos
- La remuneración respecto de otras empresas del sector
- La retención del mayor talento
- Las opiniones y sugerencias tengan valor en la toma de decisiones de Acciona

Este estudio ha marcado significativamente el proyecto de Acciona, desarrollando planes como:

- Gestión del talento y desarrollo profesional
- Cercanía de la dirección y la comunicación
- Colaboración efectiva entre departamentos

Una web donde podemos comprobar opiniones de empleados y antiguos empleados lo podemos encontrar en <http://www.indeed.es/cmp/Acciona/reviews>

Con más de 101 evaluaciones hasta la fecha se constata:

Valoraciones de Acciona

Características de la Empresa

★★★★★	Equilibrio Vida Privada/Laboral	★★★★★	Gestión
★★★★★	Salario/Beneficios contractuales	★★★★★	Cultura Laboral
★★★★★	Estabilidad Laboral/Facilidad de Promoción		

Podemos destacar aspectos positivos expuestos como:

- Clima laboral
- Beneficios sociales (comedor, seguro privado etc.)
- Flexibilidad laboral
- Posibilidades y aprendizaje para recién licenciados

3.3 Qué ofrece Acciona al Talento Joven

Como en todas las empresas Acciona sabe que el buen desempeño del mañana depende de las decisiones que se tomen en el presente. Por lo tanto, aparte de cuidar su capital humano actual también tiene que pensar en cómo atraer, captar y desarrollar el talento joven.

Este colectivo es el futuro de cada empresa y aquella que cuente con los profesionales más preparados contará a su favor con una ventaja competitiva dentro del mercado y respecto del resto de los competidores.

Debido a esto Acciona ha realizado una serie de pasos entre los que se incluyen:

- **ACCIONA TAP (Talent Acquisition Process)**: dirigido tanto a nivel local como global, identificación de los perfiles clave, difusión de las ofertas, optimización de los tiempos de respuesta y garantizar la fiabilidad de la evaluación. Implantado con éxito en Australia, Brasil, Canadá, España y México.

La metodología abarca las tres etapas: employer branding, recruitment y assessment.

- **Social Recruitment:** una innovadora estrategia de reclutamiento tanto a través de internet como de las redes sociales.
- **Taleo Oracle:** tecnología novedosa global implantada en las fases de reclutamiento y selección. La herramienta se encuentra interconectada con más de 200 portales de empleo locales en más de un centenar de países.
- **Universidad ACCIONA:** formación de los integrantes según las necesidades del negocio. Cuenta con un centro de formación corporativo el cual cuenta con aulas, salas de tecnología y un campus virtual con más de 2000 recursos para el aprendizaje.

Plan de Talento ACCIONA

PROGRAMAS

DESTINATARIOS

-	ACCIONA	PDP	(Programa	de	Desarrollo	Profesional)
	Gerentes y Top 300					
-	ACCIONA					futura
	Técnicos					
-	ACCIONA		Hace	Cantera		Internacional
	Jóvenes titulados					
-	ACCIONA					M3
	Gerentes y expertos					

Estos programas combinan diversas técnicas de autoconocimiento y feedback con una serie de situaciones en las que exponen a sus integrantes a desafíos en el puesto de trabajo.

Son muy importantes los programas de mentoring y coaching que se desarrollan dentro de la empresa de cara a los nuevos talentos. Estos programas consisten como en una instrucción en la que los empleados seniors ayudan a las nuevas incorporaciones y les dotan de su experiencia, visión de negocio... a la vez que estos promueven una visión nueva y fresca en la empresa.

Después de todos los programas que lleva a cabo para el desarrollo y la formación de sus empleados vemos la necesidad de una campaña para atraer a los jóvenes en sus últimos años de carrera. La razón es que la principal empresa a la hora de elegir donde trabajar sea Acciona y para ello se tienen que dar a conocer sus proyectos entre los estudiantes a través de charlas en las universidades, foros sobre temas de actualidad que esté desarrollando la empresa, tecnología, innovación...

Si la empresa se hace popular en el ámbito estudiantil estos querrán formar parte de la compañía, por lo que habrá una mayor competitividad para entrar y un mejor talento para incorporar como Juniors a la empresa. Se producirá un proceso de diferenciación con el resto de entidades y no será necesario tanto gasto en publicidad, contrataciones...

3.4 Cómo ven los Jóvenes Talentos Acciona

Para acercarnos a la realidad, sobre como ven los jóvenes a la compañía y como la sitúan en sus preferencias en cuanto al mercado laboral, hemos realizando un trabajo de campo, a través de la elaboración de una encuesta (Anexo II) a jóvenes comprendidos entre edades de 20 a 26 años, que se encuentran cursando carreras técnicas o de ingeniería.

Este trabajo se ha realizado tanto de manera presencial como enviando el cuestionario de manera on-line, para que fuera cumplimentado por parte de nuestra población objetivo.

En total se ha realizado a un total de 25 personas (*véase imagen 3.4.11*), procedentes de diferentes universidades repartidas por la geografía española.



De las 25 personas encuestadas:

- El 68% han sido hombres
- El 32% mujeres
- El 24% han sido jóvenes comprendidos en edades entre 20-23 años
- El 76% jóvenes entre 23-26 años de edad

La encuesta realizada contaba con una parte de preguntas “a ciegas”, es decir, en ella no se nombraba en ningún momento la empresa Acciona, de tal manera que pudiésemos obtener información lo más veraz posible acerca de las preferencias laborales de los jóvenes.

Con los resultados obtenidos en esta parte del proceso nos dimos cuenta de que la gran mayoría de los encuestados coincidían en que no tienen información suficiente sobre oportunidades laborales mientras están en su periodo académico, bien es cierto que cuando realizamos las encuestas de manera presencial, muchos comentaban que no tenían una búsqueda activa de empleo lo cual les podía llevar en muchas ocasiones a no prestar atención o a no involucrarse con actividades que realiza la universidad (en algunos casos empresas) acerca de empleo.

Otro punto que se preguntaba y que nos parece importante resaltar en esta primera parte del cuestionario, ha sido que les llamaba la atención a la hora de formar parte de la compañía, las opciones propuestas eran: cultura y clima, proyectos internacionales,

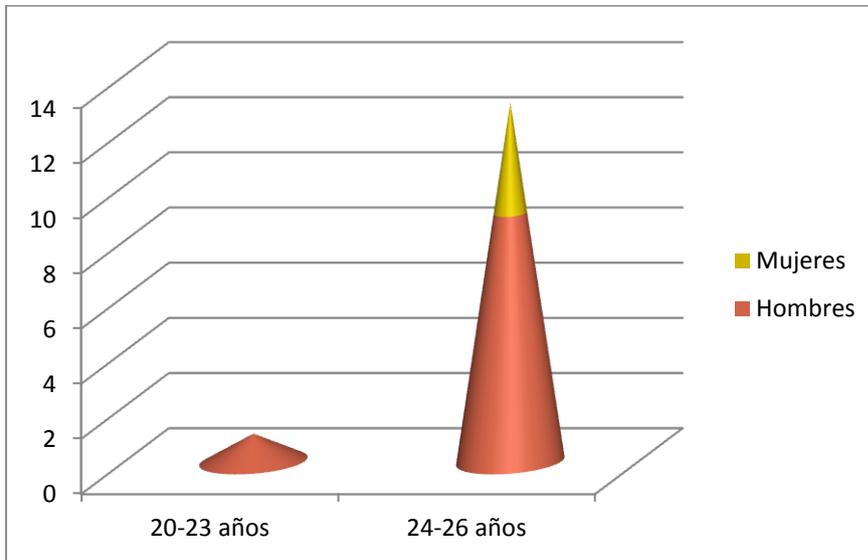
beneficios sociales y salario. La mayor parte de los encuestados, se han focalizado en dos puntos clave cultura y clima y proyectos internacionales. Los resultados fueron:

- Salario (4%)
- Beneficios sociales (12%)
- Cultura y clima (28%)
- Proyectos internacionales (56%)

Nos pareció interesante averiguar donde estos jóvenes realizaban sus búsquedas de empleo por iniciativa propia, en este punto se dieron diferentes opciones de respuesta también, que consideramos eran las más comunes o al menos conocidas. A nivel de porcentaje global, los resultados fueron:

- Webs de empleo (48%)
- Portales web de compañías (16%)
- Foros de empleo (16%)
- Universidad/conocidos (20%)

La última pregunta de este bloque era una pregunta abierta, en ella pedíamos que nos dijeran cuáles son las principales empresas de las que les gustaría formar parte, esta pregunta nos sorprendió en cuanto a sus resultados, a modo de gráfico y dividido por nuestra población objeto vamos a ver cuántos nombraron Acciona en su respuesta (*véase imagen 3.4.12*)



(imagen 3.4.12)

Como podemos comprobar, hay una gran diferencia por edad, aquellos jóvenes que están próximos a finalizar sus estudios, nombraron Acciona en total 12 de los 14 encuestados que dieron el nombre de la compañía en su respuesta, lo que nos lleva a pensar que cuando se acercan al fin de la carrera tanto ellos mismos se preocupan más por el mundo laboral que les espera, por las opciones que en él tienen, como la universidad y empresas proporcionan una mayor información enfocada a esta población.

En la segunda parte de la encuesta compuesta por cinco preguntas, ya preguntábamos en concreto por la compañía Acciona, en total de los 25 encuestados cuatro no conocían la compañía o fallaron en su respuesta de las diferentes opciones que proporcionamos, debemos decir que aquellos que no acertaron no pertenecían a la carrera de ingeniería de caminos que es el principal focus group de Acciona.

Por último y para concluir, podemos decir que esta encuesta nos sirvió bastante al equipo de trabajo para sentar las bases sobre las propuestas a elaborar como aspectos de mejora de la captación del talento joven para Acciona, ya que nos permitió conocer de primera mano la situación que tiene la compañía frente a los jóvenes, y nos motivó a llevar a cabo el proyecto.

4. PROPUESTA DE MEJORA

4.1 Introducción

Después de un análisis grupal de la situación de Acciona, una detección de necesidades y priorización de los ámbitos de actuación por parte de los responsables del departamento de RRHH. El equipo de trabajo decidió elaborar individualmente una serie de propuestas de mejora entrelazadas unas con otras que sirvan para mejorar el employer branding de la compañía de cara a un sector concreto del público objetivo.

En concreto mi propuesta, va a estar compuesta por tres actividades, que guardan relación entre sí, persiguen crear imagen de marca de Acciona, y acercar la compañía a el entorno de los jóvenes.

4.2 Título

Proyecto común “Primero Acciona”, propuesta “Acciona Search”

4.3 Resumen

Realizada la encuesta a una muestra poblacional determinada, y tras hablar personalmente de manera más distendida con algunos de los encuestados, nos dimos cuenta que o bien la empresa no sabe llegar bien a los jóvenes con los medios empleados hasta ahora, las universidades no proporcionan la información a través de los canales necesarios o los estudiantes tienen una actitud pasiva en algunos casos, por esta razón decidí enfocar mi propuesta en este triángulo.

“Acciona Search” va destinada a conseguir hacer llegar la compañía a los jóvenes, consiguiendo así que tanto Acciona consiga hacer ver la importancia de su marca en este colectivo, como que ellos quieran acceder a la compañía, viendo a la misma como una de las mejores opciones para crecer personal y profesionalmente.

4.4 Palabras Clave

Talento, jóvenes, captación, preferencias, necesidades, mercado.

4.5 Justificación

En la sociedad en la que nos encontramos actualmente, cada vez más globalizada y en la que la competencia de los mercados no cesa, se hace cada vez más difícil para las grandes compañías mantenerse en el mercado y crecer profesionalmente si no atiende a sus recursos personales.

No se trata únicamente de cuidar al cliente interno, se trata de cuidar a aquellos que todavía no forman parte de la compañía, que no conocemos, pero que sabemos que queremos que formen parte del futuro en este caso de Acciona.

A medida que los mercados se abren y crecen las relaciones internacionales entre ellos, se hace más difícil, captar, atraer y retener el talento, ya que desde la compañía hay que ofrecerle una serie de medidas, circunstancias o beneficios (no monetarios), en definitiva han de llevar a cabo de forma sistemática una propuesta de valor de RRHH, e identificar nuevas fuentes de talento.

Es por la importancia de la adecuada gestión del talento en todas sus fases, que el proyecto “Primero Acciona” tiene como objetivo mejorar dicha gestión en algunas de sus fases atraer y desarrollar a las personas con alto potencial.

4.6 Objetivos

- **Objetivos generales:**

Mejorar la gestión del talento dentro de la compañía, a través de una serie de propuestas que permita a la organización llegar a un mayor número de jóvenes creando imagen de la marca Acciona y de entre estos jóvenes nos permita identificar a jóvenes talentos para que formen parte de la compañía.

- **Objetivos específicos:**
 - La propuesta “Acciona Search”, busca acercarse a las universidades y entornos de los jóvenes universitarios.
 - Detectar cuales son las prioridades y necesidades de los jóvenes talentos en lo que a una política de la compañía se refiere.

- Crear una imagen de marca de Acciona a través de diferentes actividades.
- Atraer al talento joven a la compañía, haciendo que ésta se convierta en su prioridad laboral en sus años universitarios y a la finalización de los mismos.

4.7 Destinatarios

Jóvenes universitarios en edades comprendidas entre los 20-26 años que se encuentren estudiando actualmente carreras de ingeniería, estén en los últimos cursos o acaben de finalizar sus estudios y estén buscando activamente empleo.

4.8 Actividades

4.8.1 Foro de empleo

Es un mecanismo cada vez más utilizado por algunas grandes compañías para la captación de talento joven.

Esta iniciativa nos permite acudir al lugar de confort de los estudiantes y llevarles nuestras ideas y prioridades de la compañía, a la vez que podemos realizar un trabajo de campo, que nos ayude a conocer, qué quieren estos jóvenes, qué buscan de una organización y de su propio desarrollo profesional.

En primer lugar para que la asistencia a una foro de empleo sea fructífera para Acciona debemos establecer que universidades van a ser su Focus Group, para ello nos centramos únicamente en las universidades de ingeniería (que ahora mismo son nuestro público objetivo), y entre ellas realizamos un filtro, que será finalmente a las que asistiremos en el foro.

Si nos centramos en las universidades de la comunidad de Madrid, tenemos como focus group de la rama de ingeniería de caminos, canales y puertos a las siguientes instituciones:

- Universidad politécnica de Madrid
- Universidad Pontificia de Comillas (ICAI)
- Universidad Carlos III

En una primera aproximación hacía los foros de empleo podríamos quedarnos con la organización de los mismos en estas tres universidades, que celebran sus foros de empleo en el mes de Octubre de cada año.

Pasamos a establecer de manera esquemática la organización del foro y su composición:

- Participantes:
 - Universitarios de dichas universidades o muchas veces procedentes de otras que acuden a los foros, bien para la búsqueda activa de empleo, o para recabar información sobre las empresas que más le interesen.
 - Personal del departamento de RRHH de Acciona que se encarga de la organización del foro (contacto con la universidad), preparar el merchandising que se ofrecerá en el stand, y organizar el mismo.
 - Personal del área de negocio de la compañía, que acuda al foro para ayudar en la atención al usuario, ya que el podrá informar de primera mano sobre la actividad que se lleva a cabo en la compañía y sus preferencias
- Tiempo: El foro suele tener una duración de dos días en cada universidad, aunque bien es cierto que se puede acudir al mismo un único día. Para el caso de Acciona estableceremos un único día para el desarrollo del mismo.
- Recursos: humanos (personal del departamento de RRHH, y del área de negocio de la compañía), materiales (merchandasing)
- Objetivos:
 - Recepción de CV
 - Entrevista de contacto para aquellas personas que por perfil y CV puedan encajar en la compañía
 - Transmitir una imagen de marca
 - Hacer atractiva la compañía para los jóvenes
 - Recabar información que nos permita elaborar propuestas de mejora para la atracción del talento joven en la compañía

- Conocer las preferencias de los jóvenes en su desarrollo profesional, y lo que esperan que les ofrezca una empresa
- Evaluación: tras la finalización de la actividad, debe reunirse el área de selección de la compañía para establecer conclusiones sobre lo vivido en el foro:
 - Cv's con alto potencial, para comenzar un proceso de selección
 - Impresiones transmitidas por los jóvenes sobre la compañía (positivas y negativas)
 - Propuestas de mejora para próximos foros

4.8.2 Sesiones formativas

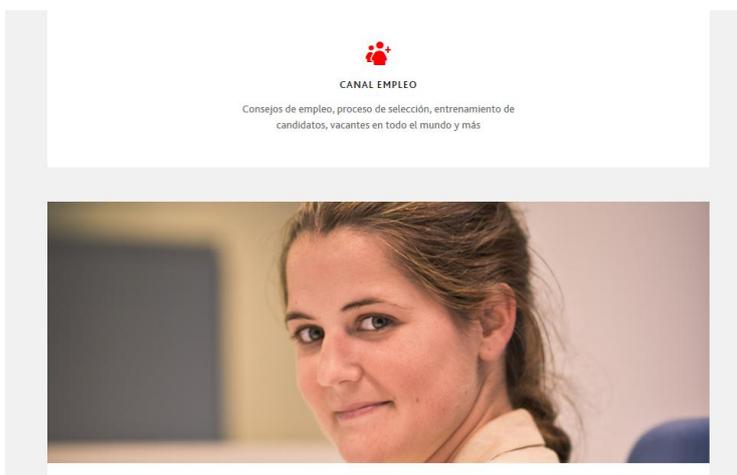
Las universidades en la organización de los foros de empleo contemplan la posibilidad de que cada organización desarrolle una sesión formativa, con un aforo reducido de jóvenes a los que se les informe más detenidamente sobre la labor que realiza la compañía. Permitiendo también en estas sesiones que los jóvenes interactúen de manera más pausada y distendida con miembros de Acciona.

- Participantes:
 - Jóvenes (no más de 20) interesados en recibir una mayor información sobre la empresa y que muestran una actitud activa y de interés hacia la misma.
 - Miembros del departamento de RRHH, que harán una pequeña presentación sobre la compañía y cómo se llevan a cabo los procesos de selección, así como la forma de aplicar para una oferta de trabajo
 - Presentación por parte de una persona senior de Acciona y la conoce bien, tanto su actividad como su política, y sabe transmitir perfectamente la cultura de la empresa
 - Presentación de una reciente incorporación en la compañía, un talento joven que transmita sus sensaciones y sus primeros momentos en la organización, para que los jóvenes se sientan identificados y comprendidos
- Tiempo: el tiempo estimado de cada sesión son de unos 30-40 minutos aproximado a determinar con cada universidad

- Recursos: humanos (participantes) y materiales (ppt, merchandising)
- Objetivos:
 - Interactuar con los jóvenes
 - Empatizar con ellos a través de la presentación de la reciente incorporación de un joven talento
 - Presentar la compañía de manera organizada y con una estructura formal
 - Comprobar si alguno de los perfiles de los asistentes encaja con la política de la compañía
 - Hacer atractiva la compañía a este colectivo
- Evaluación:
 - Extraer conclusiones de la información proporcionada por lo jóvenes que han acudido a la sesión
 - Elaborar propuestas de mejora
 - Contrastar opiniones con los ponentes de la sesión

4.8.3 Portal Primero Acciona

En la web de Acciona podemos encontrar el canal de empleo (*Véase imagen 5.8.3.1*) en el que podemos acceder a ofertas de empleo, registrar nuestros datos, y encontrar diversas información relacionada con la compañía y su política de empleo.



(Imagen 5.8.3.1)

El proyecto Primero Acciona quiere introducir en este portal de empleo (*Véase imagen 5.8.3.2*) un sitio web destinado únicamente a jóvenes talentos, consiguiendo así un acceso directo de los mismos a las ofertas que presenta Acciona para este colectivo, y en el que se recojan las propuestas elaboradas por los diferentes miembros del equipo de trabajo.



(Imagen 5.8.3.2

Nuestra propuesta, busca la rapidez en la información, en un mundo tecnológico como el actual, la información inmediata ya es un hecho, y cuanto más agilizemos nuestros mecanismos de búsqueda de información de la compañía más competitivos seremos en lo que a captación del talento se refiere.

En este portal de empleo joven se podrá visualizar las sesiones formativas, actividad anteriormente especificada que se realizarán en las diferentes universidades, y que de esta manera permite a todo el mundo poder acceder a recibir esta información de manera dinámica y diferente.

- Participantes:
 - Miembros del departamento de comunicación que mantengan actualizado el portal web
 - Miembros del departamento de RRHH, que en contacto con el departamento de comunicación, introduzcan las últimas noticias, novedades e información en el portal de empleo joven
 - Usuarios que busquen o soliciten información, aplicar ofertas...

- Recursos: humanos, económicos
- Objetivos:
 - Acceso directo de los jóvenes a su propio espacio virtual
 - Rapidez en la información
 - Incrementar el atractivo de la compañía para los jóvenes
 - Aumentar la presencia virtual de Acciona (redes sociales)
- Evaluación:
 - Frecuencia de visita del portal
 - Solicitudes de empleo, becas a través del mismo
 - Nivel de reproducciones de los videos contemplados en Primero Acciona

4.9 Calendarización

La organización de las tres actividades arriba establecidas, conlleva una preparación de las mismas, que nos hace no poder hablar únicamente de los tres días de foro establecidos.

A continuación vamos a indicar, los plazos y días para una óptima organización de foro de empleo, sesión formativa e implantación del portal web:

Actividad	Fecha-Hora
Reunión con el departamento de comunicación	2-6 de Marzo de 2015 11.00-13.00 horas
Propuesta portal web	20-24 de Abril de 2015 10.00-15.00 horas
Implantación Portal web	4-8 de Mayo de 2015
Comunicación con la Universidad objetivo	1-5 de Septiembre de 2015 10.00-14.00 horas
Comunicación con el personal de área de negocio que nos acompañará a las sesiones y foro	5-10 de Septiembre de 2015
Elaboración presentación que se va a desarrollar en las sesiones formativas	
Organización Foro Un. Politécnica de Madrid	
Foro Un. Politécnica de Madrid	

Pendiente establecer las fechas, ya que todavía no se conocen las fechas de los foros del curso próximo.

Sesión formativa Un. Politécnica de Madrid	
Evaluación Foro-Sesión formativa	
Organización Foro Un. Carlos III de Madrid	
Foro Un. Carlos III de Madrid	
Sesión formativa Un. Carlos III de Madrid	
Evaluación Foro-Sesión formativa	
Organización Foro Un. Pontificia de Comillas	
Foro Un. Pontificia de Comillas	
Sesión formativa Un. Pontificia de Comillas	
Evaluación Foro-Sesión formativa	
Conclusiones-evaluación de todos los foros. Propuestas de mejora	

4.10 Recursos humanos, materiales y espaciales

Recursos humanos necesarios, para el desarrollo de la actividad:

- 4 personas del departamento de RRHH
- 6 ponentes para las presentaciones de las sesiones formativas:
 - 3 recientes incorporaciones
 - 3 con experiencia y conocimiento de la compañía

Recursos materiales:

- Dos tablets/Ipad: para mostrar a los jóvenes que se acerquen al stand, nuestro portal de empleo joven, y la utilización del mismo para obtener los mejores beneficios
- Merchandising: bolígrafos, bloc de notas, fundas Iphone 5 (logotipo de la compañía)
- Ordenador y proyector para la sesiones formativas (a cargo de la universidad de destino)
- Video cámara

Recursos espaciales:

- Stand para foro de empleo (a cargo de la universidad)
- Aula para las sesiones formativas (a cargo de la universidad)

4.11 Presupuesto

En el presupuesto a continuación detallado vamos a tener en cuenta los recursos materiales necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades anteriormente descritas:

	Unidades	Coste
Bolígrafos	850	340 €
Blogs de notas	525	420 €
Fundas Iphone 5	250	300 €
Ipad	2	1198 €
Portal web	1	400 €
Video cámara	1	123,99 €
TOTAL	1629	2781,99 €

4.12 Evaluación

Al final de la puesta en práctica de todas las actividades, debemos realizar una evaluación de nuestra labor, analizando los resultados obtenidos con las nuevas prácticas si realmente ha dado sus frutos, cómo podemos mejorar dichos resultados, siendo autocríticos con aquellas políticas que no han funcionado bien y que debemos eliminar o modificar.

5. CONCLUSIONES

La realización de este proyecto ha supuesto para mí un trabajo de campo, que me ha permitido acercarme a la realidad de una organización, a trabajar con ella, atendiendo a sus necesidades, y actuando nosotros como grupo consultor, a través de la propuesta de diferentes iniciativas para mejorar un aspecto muy importante hoy en día como es el Talento joven y la gestión del mismo.

Como futuros profesionales de RRHH, este contacto directo con una gran empresa como es Acciona, me ha dado la oportunidad de poner en práctica todos los conocimientos aprendidos a lo largo del curso 2013/2014, conocimientos que he intentado poner de manifiesto a lo largo del trabajo, tanto en el desarrollo del marco teórico como en la justificación de cada una de las actividades propuestas.

El papel que he asumido durante la elaboración del proyecto, me ha permitido desarrollar una visión creativa de los RR.HH, ya que se trataba de que el equipo aportásemos valor a las prácticas ya establecidas en la compañía o desarrollásemos otras completamente novedosas, de una manera o de otra, debíamos ser ingeniosos para captar una mayor atención del talento joven, y marcar la diferencia de Acciona.

Nos encontramos en un mundo y una sociedad, en la que debemos ser conscientes de la importancia del equipo humano en las compañías, y como responsables de RRHH, es así como lo debemos transmitir, no sólo internamente en las organizaciones sino también de manera externa, tenemos un papel tanto presente como futuro muy importante, gestionar personas, gestionar talento, gestionar el futuro de lo que queremos ser y de lo que queremos aportar a la sociedad y que la sociedad nos aporte a nosotros. Las personas son lo que hacen a una compañía ser y estar, un foco que nunca como miembros del departamento de RRHH de una organización podemos perder de vista.

6. BIBLIOGRAFÍA

- El talento y sus aplicaciones: la luz del talento, José Manuel Blanco Cotano (2013)
- ¿Podemos predecir el talento?, José Manuel de Haro García (2008)
- Gestión del talento: una estrategia diferenciada para un entorno global; A. Jiménez, C. Hillier-Fry, J. Díaz (2008)
- Encuesta Clima y compromiso, Acciona (2013)
- Personas, retención y atracción de talento, Acciona (2013)

7. ANEXOS

7.1 Anexo I (Análisis empresas competidoras)

INVESTIGACIÓN DE EMPRESAS



Indra es la multinacional de Consultoría y Tecnología líder en España y Latinoamérica. Ofrece soluciones y servicios tecnológicos para los sectores de Transporte y Tráfico, Energía e Industria, Administración Pública y Sanidad, Servicios Financieros, Seguridad y Defensa, Telecom y Media.

En la Indra web, podemos ubicar “trabaja con nosotros”, donde dan diferente información sobre como poder trabajar en la organización, dividiendo en diferentes secciones en función de las necesidades de cada demandante de empleo en la organización.

Trabajar en Indra | Prensa | Accionistas e Inversores | Dónde estamos | Español |

indra PORTADA SOBRE INDRÁ SECTORES SOLUCIONES Y SERVICIOS INNOVACIÓN

RECIÉN TITULADOS

- ¿Por qué trabajar en Indra?
- Recién titulados
- Profesionales con experiencia
- Únete a nosotros
- Indra Future Minds Competition 2014
- Agenda de Empleo

RECIÉN TITULADOS

EL LÍMITE LO PONES TÚ

Ésta es una invitación para aquellos que son capaces de imaginar un mundo mejor, más eficiente, dinámico y responsable. Una invitación para los que quieren hacer realidad sus sueños. ¿Para ti?

Tu gran reto, ¡aprender!. Es por eso que buscamos a personas proactivas, con capacidad de trabajo y aprendizaje y con ganas de aportar. Personas preocupadas por conseguir la excelencia en su propio trabajo y por alcanzar sus objetivos. Con actitud creativa e innovadora y con facilidad para el trabajo en equipo.

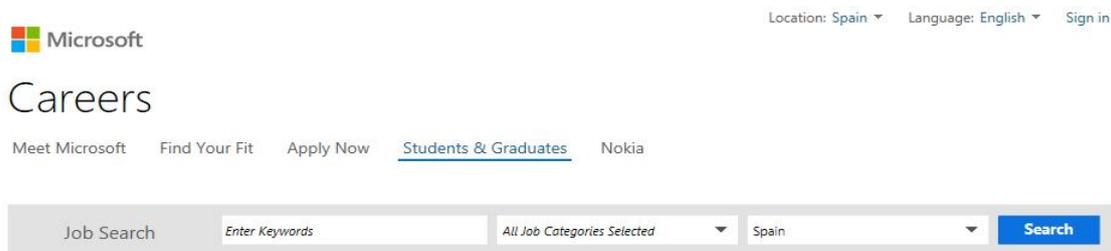
Tenemos una mayor demanda de personas con titulaciones en carreras técnicas (ingenierías, física y matemáticas) aunque estamos interesados

Además de este apartado que podemos encontrar en la web de la compañía, Indra con el objetivo de captar a jóvenes talentos acude con frecuencia a universidades de prestigio en diferentes ámbitos donde organiza sesiones en las que los jóvenes universitarios pueden iniciar procesos de selección para la realización de prácticas o futuros contratos de trabajo en Indra, de tal manera que es ella la que acude al talento no el talento a la organización.



Microsoft, ofrece un programa completo para estudiantes que están cursando sus estudios universitarios o que están a punto de finalizar los mismos, este programa llamado “Mach Programmes” ofrece la oportunidad de comenzar la carrera profesional en esta compañía y desarrollar habilidades profesionales dentro de la misma.

Dentro de Mach Programmes podemos encontrar tres tipos de programas diferentes referidos a ventas, marketing y técnico, dando la oportunidad de poder realizar prácticas en las diferentes sedes españolas como internacionales.



Spain Students and Graduates



Let the journey begin

De esta manera Microsoft busca atraer el talento de los jóvenes y permitirles hacer carrera dentro de la compañía. Pero bien es cierto que a través de este método no es la organización la que busca los jóvenes talentos, si no éstos lo que acuden a la compañía.

BAIN & COMPANY

Bain & Company es una de las principales firmas de consultoría estratégica que ha crecido considerablemente en los últimos años.

Según palabras encontradas en la propia web corporativa de la compañía, Bain ayuda directivos empresariales a resolver diferentes conflictos que les pueden surgir en la compañía. La cual busca personas innovadoras e inteligentes que aspiran a obtener logros y valoran el trabajo en equipo, es un proceso de aprendizaje arduo, pero un trabajo apasionante con un potencial ilimitado en la carrera profesional. Únete a nuestro equipo.

Con este mensaje la organización busca atraer la atención tanto de jóvenes talentos como de profesionales con experiencia. En concreto para los estudiantes universitarios tiene un apartado específico, en la que animan a los jóvenes a aplicar y entrar a formar parte de la compañía, indicando cuando se llevan a cabo los procesos de selección cómo contactar con la organización o incluso como hacerlo a través de diversas universidades prestigiosas del país.

The screenshot shows the website for Bain & Company Ibérica. At the top, there is a navigation bar with links for 'BAIN.COM GLOBAL SITE', 'JOINBAIN.COM', 'ALUMNI', and 'OFFICES'. A search bar and language selector (English | Español) are also present. The main header features the company logo and a navigation menu with 'QUIÉNES SOMOS', 'QUÉ HACEMOS', 'PUBLICACIONES', 'CARRERA PROFESIONAL', and 'CONTÁCTENOS'. The main content area is titled 'Estudiantes universitarios o de máster' and includes a sidebar with links for 'Desarrollo profesional', 'Formación', 'Estudiantes universitarios o de máster', 'MBA o títulos avanzados', and 'Preguntas más frecuentes'. The main text describes the role of an analyst (AC) and provides information on the application process, including a 'Solicitud Online' button and contact details for Maria Fernández or Patricia Miralles.



Abertis es el grupo líder internacional en la gestión de autopistas y de infraestructuras de telecomunicaciones. Cotiza en la Bolsa española y forma parte del selectivo Ibex 35, así como de los índices internacionales FTSEurofirst 300 y Standard & Poor's Europe 350.

La organización cuenta con una sección bastante escueta relacionada con los RRHH, en la que dentro de la misma, proporcionan tres contactos para hacer llegar el cv a la compañía, diferenciando Abertis infraestructura, Abertis autopistas y Abertis Telecom.

The screenshot shows the Abertis corporate website. At the top, there is a navigation bar with links for 'Inicio', 'Contactar', 'Proveedores', and 'Usuarios registrados'. Below this, there is a search bar and a date indicator 'Sábado, 28 de junio de 2014'. A financial ticker shows 'abertis 16.73€ -0.21% -0.04€' and 'IBEX 35 10,959.90 -0.26% -29.10'. A sidebar on the left contains links for 'Información Corporativa', 'Líneas de negocio', 'Relaciones con Inversores', 'Sala de prensa', and 'Responsabilidad social'. The main content area features a large image of an Abertis building and a section titled 'Únete a nosotros' with the text: 'Si estás interesado en participar en alguno de los procesos de selección de las empresas que conforman abertis, no dudes en enviarnos tu Currículum Vitae a las direcciones electrónicas que te detallamos a continuación.' Below this text are three email addresses: 'empleo@abertis.com', 'rrhhabertisautopistas@abertisautopistas.com', and 'seleccion@abertistelecom.com'. To the right of the 'Únete a nosotros' section, there are three smaller sections: 'abertis en el mundo' with a world map, 'Informe anual' with a photo of a financial display, and 'Revista del Grupo abertis' with a 'Link abertis' logo and the text 'Léela online o descárgala en PDF'.

Por lo que podemos ver la compañía, no cuenta con una sección específica para estudiantes universitarios, ni recién licenciados, serán en cualquier caso éstos los que tengan que aplicar directamente en la compañía.

Por otra parte Abertis, acude a ferias de empleo organizadas en diferentes campus universitarios donde realiza la recepción de cv.



El Grupo ACS dedicado a las actividades de construcción y servicios participa en el desarrollo de sectores clave para la economía como las infraestructuras y la energía.

A través de la web corporativa de la compañía no podemos encontrar ninguna pestaña relacionada con el aspecto “trabaja con nosotros” o hacer carrera profesional en la compañía como ha sucedido en la investigación de otras compañías.

Mapa web · Directorio · Contactar · English 17:38h / Cotización ACS: 33,57 ▼ -0,46% / IBEX 35: 10.959,90 ▼ -0,26%

ACS
ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS

Home > Recursos humanos > Equipo humano

Equipo humano

El Grupo ACS emplea un total de 162.471 personas, de los cuales 49.967 se encuentran trabajando en España y 112.504 en el extranjero.

Personal por categorías profesionales

Categoría	Personas
Administrativos	9.428
Técnicos no titulados	11.792
Titulados superiores	31.094
Titulados medios	7.270
Otro personal	102.888

Distribución de la plantilla por área de actividad

Área de actividad	Personas
Construcción	94.392

En la pestaña de RRHH solo hace referencia al equipo humano de la organización como está constituida su plantilla.



Enagás es el gestor técnico del sistema gasista español y la principal compañía de transporte de gas natural en España.

En la web, la compañía cuenta con un portal de empleo donde se pueden ver las diferentes ofertas de empleo de la empresa o bien en el que puedes introducir tu cv como candidatura espontánea. Sin embargo, dentro del mismo no se especifica ni se hace referencia a jóvenes universitario o captación de talento joven.

The screenshot shows the Enagás website interface. At the top, there is a navigation bar with links for INICIO, ENGLISH, CONTACTO, MAPA, RSS, and a search bar labeled BUSCADOR with the placeholder 'Palabra clave'. Below this is the Enagás logo and an 'ACCESO SEGURO' button. A main navigation menu includes: QUIÉNES SOMOS, RESPONSABILIDAD CORPORATIVA, TRANSPORTE DE GAS, GESTIÓN TÉCNICA DEL SISTEMA, MARCO REGULATORIO, ACCIONISTAS E INVERSORES, COMUNICACIÓN, and PROVEEDORES. The 'Quiénes Somos' section is active, displaying a sub-menu on the left with items: Presentación, Consejo de Administración, Organización, Recursos Humanos (highlighted), Trabajo con Nosotros (highlighted), Misión y Valores, Qué es el gas natural, and Innovación y Desarrollo Tecnológicos. The main content area features the heading 'Recursos Humanos' and a sub-section 'Trabaje con Nosotros'. The text in this section states: 'Enagás pone a su disposición un portal de empleo en el que podrá inscribirse en las ofertas de trabajo vigentes o bien, a través de "Alta candidatos", incluir su CV como candidatura espontánea.' It further explains that users can modify their profiles and receive job offers via email. A link for 'Portal de Empleo de Enagás' is provided, along with a small image of workers in a field.



Gas natural fenosa es un grupo líder multinacional en el sector energético, pionero en la integración del gas y la electricidad, que se encuentra presente en más de 25 países.

La organización cuenta con un canal de empleo para cada una de sus diferentes áreas geográficas en las que opera, en dicho canal puedes crear tu propio usuario y ver las ofertas de trabajo de la compañía sin embargo al igual que otros casos no diferencia en su canal de empleo, apartados para jóvenes estudiantes, titulados con experiencia...

Aunque bien es cierto que Gas natural acude a ferias de empleo en universidades en las que da información sobre ofertas de trabajo, lleva a cabo la recepción de cv.

The screenshot shows the website interface for gasNatural fenosa. At the top left is the logo. The top navigation bar includes 'Conócenos', 'Idiomas', 'Países', and a search bar. Below this is a secondary navigation bar with categories like 'Hogar', 'Negocio', 'Comunidad Propietarios', 'Grandes Clientes', 'Otros', and 'España'. A main menu highlights 'Más que gas y electricidad' with sub-categories: 'Eficiencia y bienestar', 'Compromiso y sostenibilidad', 'Innovación y futuro', and 'Entretenimiento y cultura'. On the left, a sidebar lists navigation options: 'Actualidad', 'Quiénes somos', 'Qué hacemos', 'Información económica', 'Canal Empleo' (selected), 'Resto de Europa', 'América', 'África', and 'Asia y Oceanía'. The main content area is titled 'España' and 'Acceso a canal de empleo'. It features a section 'Ingresa tu usuario' with instructions: 'Si te estás registrando por primera vez por favor haz clic en el link "Nuevo Registro". Si no recuerdas tu Contraseña por favor haz clic en el link "Recordar Contraseña". Si ya eres usuario por favor introduce a continuación tus claves de acceso:'. Below this is a login form with fields for 'Correo electrónico' and 'Contraseña', both marked as required. A 'Entrar' button is at the bottom right of the form.

7.2 Anexo II (Encuesta Talento Joven)

ENCUESTA TALENTO JOVEN

Esta encuesta ha sido elaborada por alumnos del Máster Universitario en Recursos Humanos de ICADE Business School.

El objetivo de la misma es conocer de primera mano cuáles son las inquietudes y preferencias de jóvenes talentos, y a partir de ahí llevar a cabo una serie de propuestas para la captación del Talento Joven en una importante compañía española.

Esta actividad forma parte de nuestro Proyecto Fin de Máster, y la información que en él se recoja será totalmente confidencial, por lo que le rogamos que sea lo más sincero posible en sus respuestas.

Instrucciones para cumplimentar la encuesta:

La encuesta está dividida en 2 Bloques, por favor conteste primero el Bloque I, y posteriormente pase al siguiente.

Las preguntas se contestarán en las tablas situadas al final de cada Bloque, excepto la pregunta 10 del Bloque I, que al ser abierta se completa en el espacio a continuación de la pregunta.

Muchas gracias por su colaboración.

HOMBRE	MUJER	EDAD

BLOQUE I

1. *¿Cuándo piensas en formar parte de una compañía, que tipo de organización buscas?*
 - a. Multinacional, asentada en el mercado
 - b. Empresa pequeña en fase de introducción
 - c. Multinacional, en fase de crecimiento, que busca abrir nuevas líneas de negocio
 - d. No es algo que me planteo, busco entrar al mercado laboral

2. *¿Buscas formar parte de una compañía antes de terminar la carrera?*
 - a. Ahora mismo estoy centrado en mis estudios
 - b. Sí, pero no tengo unas preferencias por unas empresas u otras
 - c. Tengo claro a que compañías/compañía quiero acceder
 - d. Si me surge la oportunidad sí, pero no tengo una búsqueda activa

3. *¿Qué medios/recursos utilizas para buscar becas u ofertas de empleo por parte de las empresas?*
 - a. Webs de empleo
 - b. Portales web de las compañías que me interesan
 - c. Foros de empleo
 - d. Mediante la universidad o a través de conocidos.

4. *¿Qué es lo que más le llama la atención a la hora de interesarte en una empresa?*
 - a. Los proyectos en el extranjero en los que se encuentren inmersos
 - b. Los beneficios sociales para los trabajadores
 - c. La cultura y el clima
 - d. El salario

-
5. *Durante los meses de verano ¿se plantea realizar prácticas?*
- Si
 - No
 - Si me gustaría pero no sé dónde informarme
 - Si, cada año las realizo
6. *¿Cree que las empresas realizan una búsqueda activa de talento joven?*
- Sí, a través de acuerdos con las universidades
 - No, tienes que acudir tu a ellas
 - Sí, pero es difícil acceder a la información
 - No tengo conocimiento de que lo hagan
7. *Para la realización de un Máster o estudios de Postgrado. ¿Acudiría a una Universidad de prestigio que incremente sus posibilidades en diferentes empresas o en una compañía que organice Máster y le permita el acceso al mercado laboral en la misma?*
- En una Universidad de prestigio sin duda.
 - En una compañía que me garantice prácticas en la misma.
 - Mi prioridad es el programa de Máster que cada una ofrezca.
 - No me planteo la realización de Máster sin tener experiencia laboral previa.
8. *¿Se espera hasta la finalización de la carrera universitaria para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo?*
- No, me gustaría comenzar mi experiencia laboral antes de finalizar la misma
 - Si, ya que ahora mismo finalizar la carrera es mi prioridad
 - No, pero no tengo una búsqueda activa de empleo
 - Si, actualmente ya he finalizado mis prácticas universitarias y no me planteo realizar otras a corto plazo
-

9. ¿Utilizas las diferentes redes sociales para estar informado sobre las oportunidades laborales o información acerca de las empresas que le interesan?

- a. Si
- b. No
- c. Prefiero otros medios (periódicos, televisión, webs...)
- d. Si, incluso me gusta mirar en foros información sobre ellas antes de aplicar ofertas.

10. ¿Cuáles son las principales compañías de las que le gustaría formar parte?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A									
B									
C									
D									

BLOQUE II

1. *¿Qué es Acciona?*

- a.** Empresa de consultoría
- b.** Empresa constructora
- c.** Empresa de energía
- d.** No conozco la empresa

2. *¿Ha investigado alguna vez acerca de Acciona?*

- a.** Si
- b.** No
- c.** Me han hablado en la universidad acerca de sus proyectos
- d.** No pero si he investigado sobre otras empresas relacionadas como Ferrovial...

3. *¿Se encuentra Acciona entre una de sus principales prioridades para trabajar?*

- a.** No
- b.** Si
- c.** No es una de mis prioridades pero no me importaría
- d.** Si, actualmente mi CV ya se encuentra en la plataforma Acciona Empleo

4. *¿Tiene algún conocido que forme parte de Acciona?*

- a.** Sí, y se encuentra orgulloso de ello
- b.** No, no conozco a nadie
- c.** Sí, pero no me recomienda la organización
- d.** No, aunque he oído hablar de ella

5. ¿Cuándo ve el stand de Acciona en una feria/foro de empleo?

- a.** Acudo al mismo con interés por formar parte de la compañía
- b.** No, lo he visto en las ferias/foros de empleo a los que he acudido
- c.** Acudo al mismo para obtener mera información de la compañía
- d.** Siempre hay otros stands que llaman más mi atención

	1	2	3	4	5
A					
B					
C					
D					