

“BUSCAMOS A LA PERSONA, NO A LA POSICIÓN”

ENTREVISTA | NATALIA MURANO

PROCTER & GAMBLE

LA PROSECRETARÍA DE INSERCIÓN LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS LLEVA A CABO TODOS LOS AÑOS LA EXPO EMPLEO, ESTA ACTIVIDAD CONVOCA A EMPRESAS Y ORGANISMOS INTERESADOS EN LA CONTRATACIÓN DE ALUMNOS Y GRADUADOS DE LA FACULTAD, PARA CUBRIR EMPLEOS PART TIME Y FULL TIME, SEGÚN SUS NECESIDADES.

DENTRO DE LAS EMPRESAS QUE COMÚNMENTE PARTICIPAN SE ENCUENTRA PROCTER & GAMBLE (P&G), EMPRESA ESTADOUNIDENSE MULTINACIONAL DE BIENES DE CONSUMO FUNDADA EN 1837; CON PRESENCIA EN MÁS DE 160 PAÍSES QUE PRODUCE Y DISTRIBUYE FIRMAS CONOCIDAS COMO: GILLETTE, ARIEL, ROYALE Y MÁS DE 300 MARCAS.

PARA CONOCER UN POCO MÁS DE SU LÓGICA DE GESTIÓN, Y SOBRE TODO ENTENDER LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES, CONVERSAMOS CON NATALIA MURANO CUYO CARGO EN LA EMPRESA ES LA TALENT SUPPLY LEADER, UNA ESPECIE DE LÍDER EN EL DESCUBRIMIENTO DE TALENTOS.





¿Qué características se consideran esenciales para un empleado de su empresa, independientemente del puesto?

En P&G Argentina es esencial que los valores y principios del candidato estén en línea con los de nuestra compañía. Esa es la base fundamental para cualquier candidato que buscamos. Luego existen otras características importantes para nosotros como: liderazgo personal, autonomía, pasión por ganar, agilidad y una actitud de que todo se puede.

¿Qué procedimientos siguen para la selección de los candidatos?

Nuestro proceso de reclutamiento es global y consta de 5 instancias. Arranca con un test online, luego un examen lógico-matemático presencial, una primer entrevista para sondear el perfil del candidato, si pasa se realiza un examen de inglés y por último una entrevista final con los gerentes. Allí es donde consideramos si el empleado puede hacer sinergia y en qué está interesado en trabajar.

¿Qué objetivos se persiguen en las entrevistas? ¿Y en los test psicológicos?

Las entrevistas buscan conocer al candidato, entender sus intereses y evaluar si su perfil se ajusta con lo que nosotros buscamos. La idea es que sea un *win-win* (ganar-ganar) donde al final del día elegimos un candidato que haga mejor sinergia con determinada necesidad. Puede ocurrir que a veces se entreviste a alguien y no haya una necesidad puntual en el momento, pero si el candidato nos gusta, queda en nuestra base activa, a la cual recurrimos ni bien tenemos una vacante. Esto es algo muy gratificante para nuestros candidatos quienes valoran que la base de datos sea tan activa.

¿Qué medida de participación tiene el área destino o solicitante en el proceso de selección del aspirante?

Las áreas destino están activamente involucradas en el proceso, desde la descripción del perfil del candidato que se necesita, hasta la realización de entrevistas ya sea la inicial a la cual denominamos *screening* (combatir la selección adversa), como también la final "panel".

¿Cómo se define el candidato definitivo?

El candidato que pase exitosamente por todas las etapas del proceso de reclutamiento, incluyendo la aprobación final de la función mediante la entrevista de panel es ofertado para trabajar en P&G. El proceso es bien transparente y en cada etapa vamos informando si la persona aprobó o no la instancia.

En relación a modalidades vigentes en los procesos de selección de personal, ¿qué paradigmas se encuentran vigentes en la actualidad en relación a este tema?

De parte de los candidatos existen distintos paradigmas, ejemplo: sólo puedo trabajar en una función si la carrera que estudié es afín a la función. En P&G buscamos a la persona, no a la posición. Si bien hay una tendencia natural a que los candidatos apliquen a las posiciones más afines a sus carreras universitarias, sí existen muchos casos de candidatos que aplican para otro tipos de roles y son contratados porque tienen las competencias que buscamos y sentimos que podemos desarrollar lo que les falte. Otro paradigma, que cada vez se encuentra menos pero sigue estando, es pensar que no se puede balancear la carga horaria

“En P&G tenemos una política de flexibilidad muy atractiva para los candidatos que les permite integrar exitosamente los distintos aspectos de su vida personal y laboral”.

facultativa con un trabajo. En P&G tenemos una política de flexibilidad muy atractiva para los candidatos que les permite integrar exitosamente los distintos aspectos de su vida personal y laboral. Es algo que los empleados valoran muchísimo en nuestra compañía.

¿Qué características comunes se observan en relación a los aspirantes a los puestos de trabajo?

En general, los candidatos que nos llegan están muy interesados en hacer carrera en empresas multinacionales de gran envergadura y particularmente en P&G. Aquí encuentran valores, desafíos y desarrollo continuo, un atractivo paquete compensatorio, muy buen clima organizacional, políticas de flexibilidad y sustentabilidad, entre otras.

¿Qué diferencias observa en relación a generaciones anteriores?

En generaciones anteriores los candidatos no hacían tantas preguntas a los entrevistadores. Ahora se ve un genuino interés de parte del candidato para entender más cómo es un día a día en la empresa, cómo es el clima organizacional y cómo pueden lograr sus objetivos personales dentro de la empresa. En las entrevistas se da una interacción mucho más activa que en épocas pasadas, donde era más el candidato que hablaba vs. el entrevistador. Otra diferencia es que los candidatos actuales muchas veces piden *coaching* (entrenamiento) al entrevistador sobre en qué áreas piensan que ellos harían mejor sinergia. Aquí también se da una sana interacción donde el entrevistador, en base a su experiencia, le cuenta más en detalle qué se hace en cada función y, según las competencias, sugiere potenciales caminos de carrera. ■

“Ahora se ve un genuino interés de parte del candidato para entender más cómo es un día a día en la empresa, cómo es el clima organizacional y cómo pueden lograr sus objetivos personales”.