

Business's schools – companies
dialogue: how to efficiently lead
graduates to jobs?

José Antonio Espinoza



Three points

- Getting people: Companies value more and more the emotional capabilities
- Why is that?
- What should we do to lead people on the jobs?

Hablan los jefes.

PARA AFIRMAR QUE EXISTE UN DIVORCIO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA LABORAL SE NECESITARÍA CONTRASTAR LA OPINIÓN DE LOS EGRESADOS CON LA DE LOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS. DE ESO TRATA ESTE INFORME

Tras haber entrevistado a 105 ejecutivos de departamentos de Recursos Humanos de firmas que facturan por encima de S/.30 millones al año, en sectores como servicios, comercio e industria extractiva, Ipsos Apoyo concluye que las empresas modernas han aprendido a valorar más las capacidades emotivas de los egresados versus sus aptitudes teóricas y técnicas. "A las empresas modernas les interesa más la inteligencia emocional, la capacidad para trabajar en equipo, la actitud innovadora y emprendedora, antes que la parte de conocimientos", señala Claudia Vega, responsable del estudio. Para la analista, el desempeño en la entrevista de trabajo, así como la actitud del egresado, son dos de los factores más importantes a la hora de contratar a un egresado.

The survey

- Ipsos Apoyo
- +2 years ago
- Sample:
 - 105 HHRR executives
 - Enterprises with yearly revenues +12 million USD
 - Sectors: services, extractive industries, commerce

The findings

- Enterprises value more
 - Affective capabilities vs theoretical and technical aptitudes
 - Teamwork capability
 - Innovative and entrepreneurial attitude.

MARTES
LABORALMIÉRCOLES
MEMORIASJUEVES
PUBLICIDAD & MKTVIERNES
EMPRESAS Y SOCIEDADSÁBADO
INTERNACIONALES

49% of executives change jobs to growth as persons

Only 11% do it to get better salaries

Estudio de la consultora Mandomedio.com indica que solo el 11% lo hace por obtener mejoras en sus salarios.

ÁLVARO GASTAÑADUÍ RAMÍREZ

El porcentaje de personas que cambia de trabajo cada año es particularmente elevado en el Perú. Según los Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers, el 20,7% lo hace anualmente, casi el doble del índice de América Latina, que es de 10,9%.

¿Cuál es la razón de esa

alta rotación laboral? Según un estudio de Mandomedio.com, una consultora especializada en búsqueda y evaluación de personal, el 49% de ejecutivos cambia por mejores expectativas de crecimiento y desarrollo personal.

La investigación, realizada sobre la base de las motivaciones de 150 ejecutivos que cambiaron de



Según Erika Céspedes, lo económico no es prioritario.

trabajo este año, también reveló que la segunda causa es el deseo de pertenecer a una empresa líder en su rubro, sólida, prestigiosa y que sea un aporte real en el desarrollo de la carrera. Según Erika Céspedes, gerente de consultoría de Mandomedio.com, esa causa cobra mayor importancia en el grupo más joven y en los mayores de 40 años. También señaló que la tercera razón son las mejoras salariales, por las que se cambia el 11% de ejecutivos.

Céspedes precisó que entre los ejecutivos de 25 a 30 años tiene un mayor peso el desarrollo profesional, mientras que a partir de los 30 años las mejoras económicas comienzan a ser una de las prioridades, por la responsabilidad familiar que empieza a asumirse.

That explain that

- “IQ gets you hired, EQ gets you promoted”
- “Hired for IQ, fired for EQ”
- “Leaders spend 25% of their careers on decision making..
-**75%** on interpersonal work”

“The charioteer of the human soul drives a pair.. of horses... one rational.. while the other ... passions...”

Plato



“Without emotions is not possible to take decisions”

“... the wiring of the brain, this point in our evolutionary history, is such that connections from the emotional systems to the cognitive systems are stronger than connections from the cognitive systems to the emotional systems”

Joseph LeDoux





Man



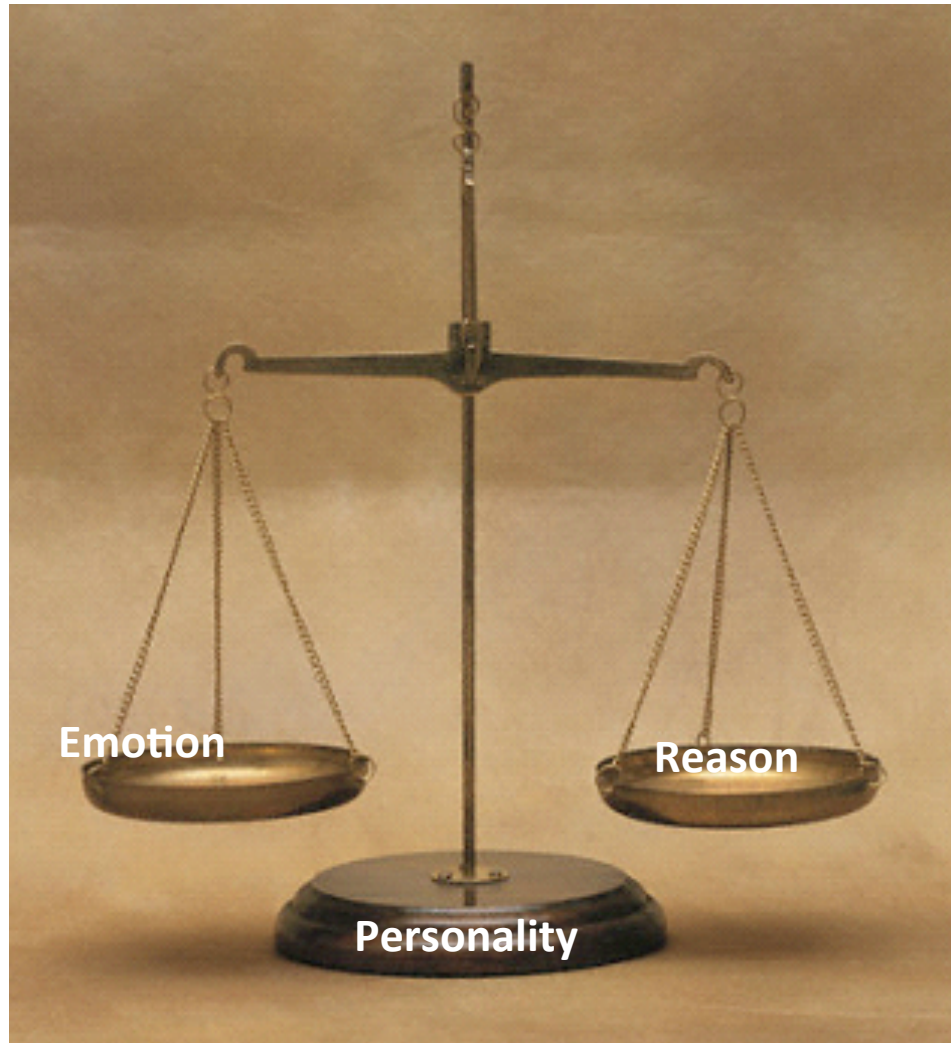
Julia Day 1965-2001

Woman

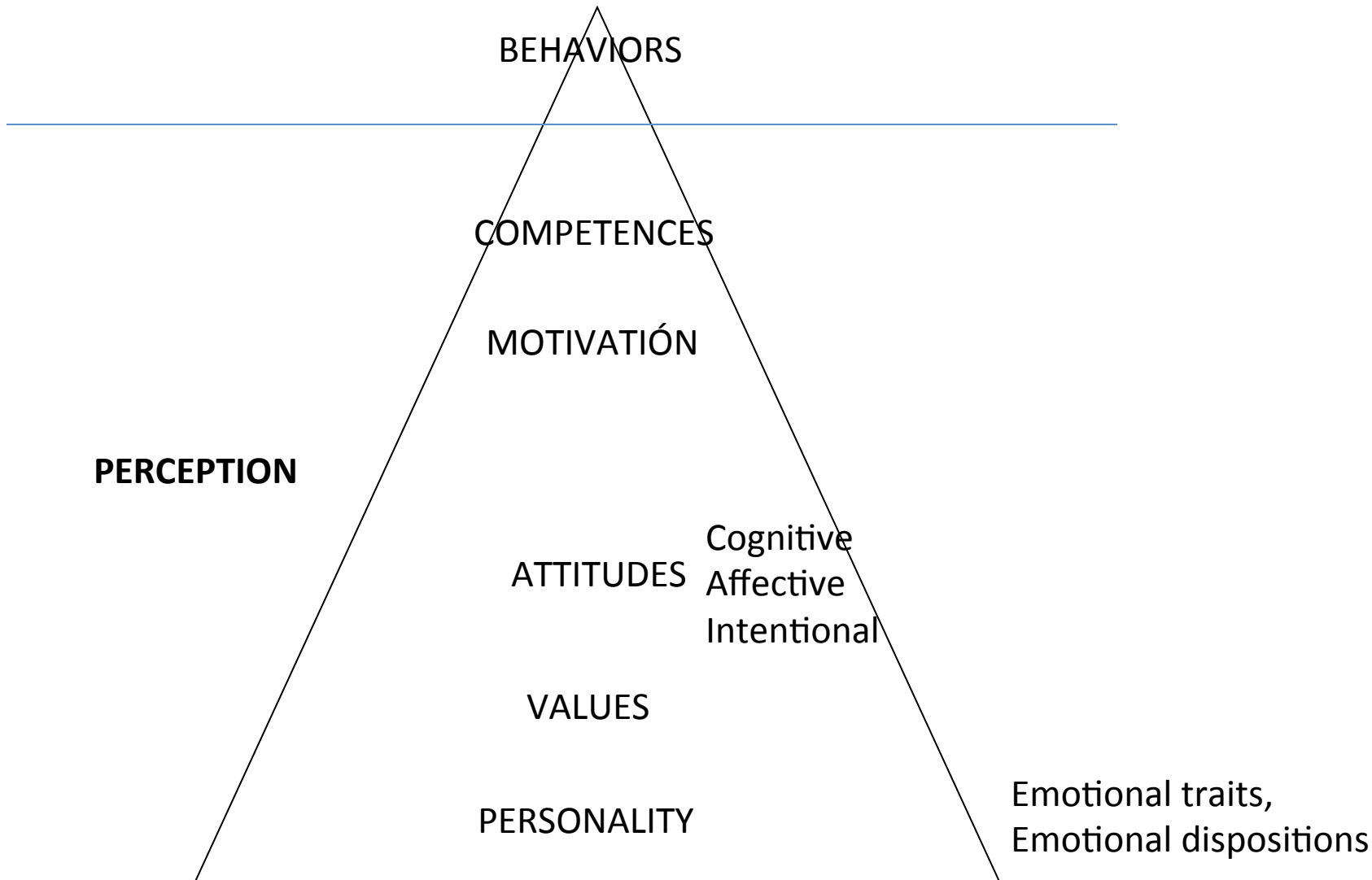


So what?

Emotional
Competencies



Critical
Thinking



How it works?

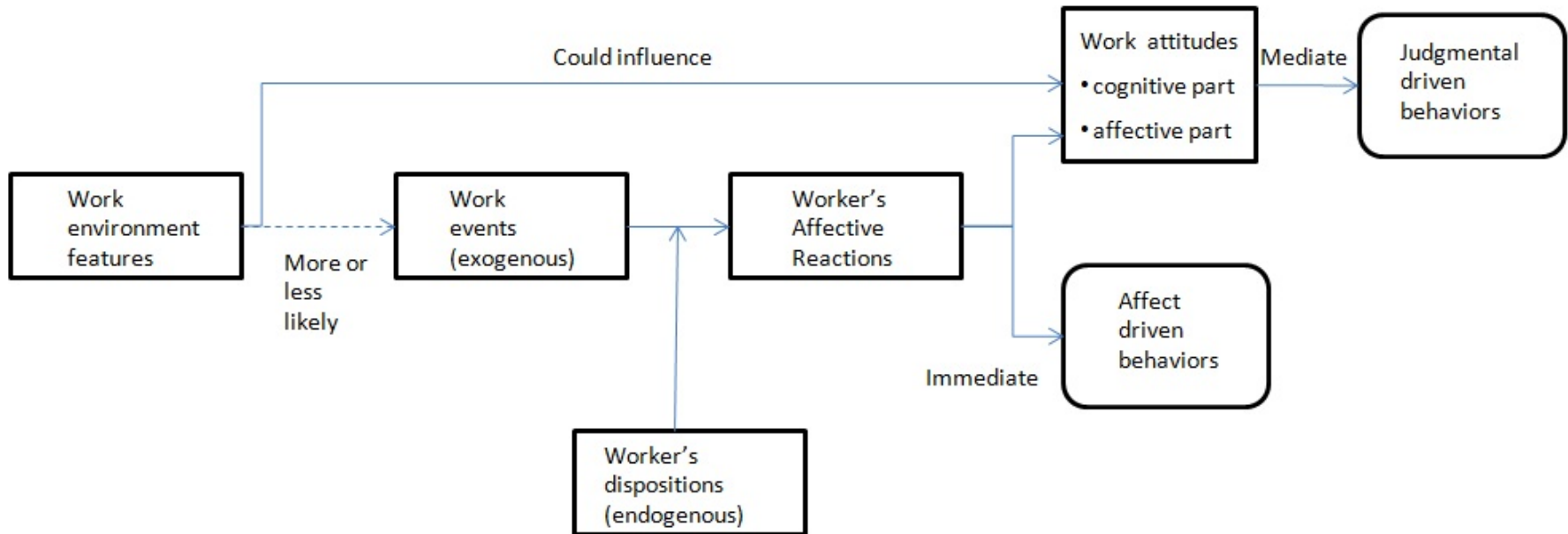


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from "Affective Events Theory", by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

How it works?

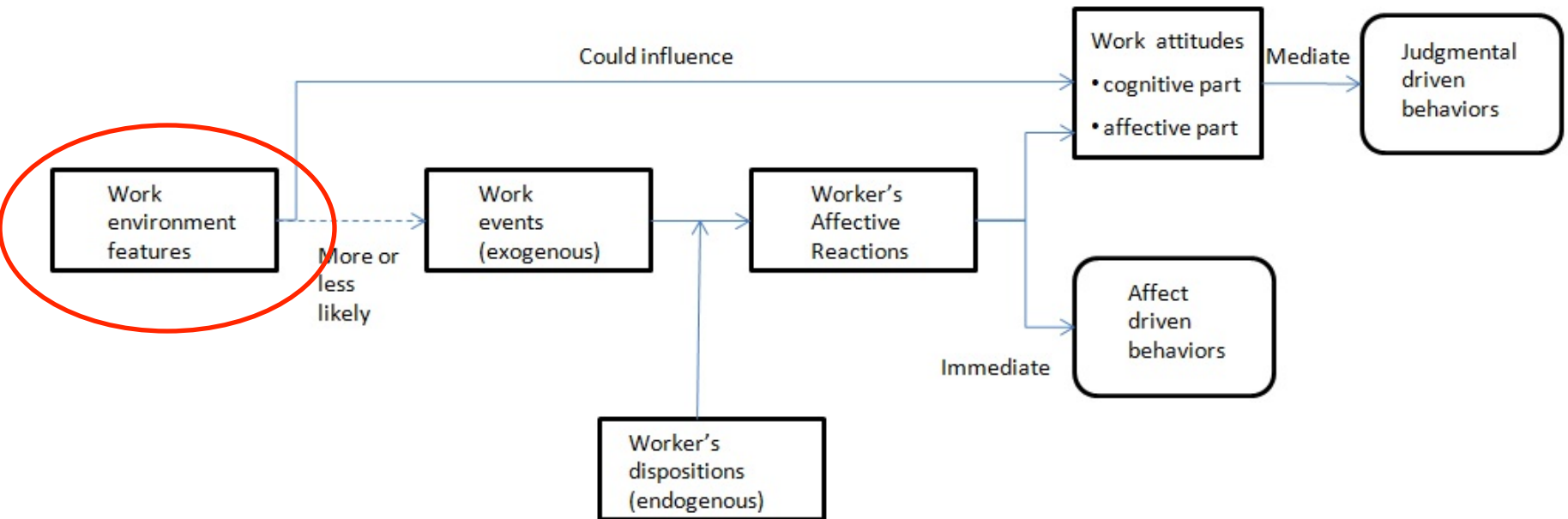


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from "Affective Events Theory", by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

How it works?

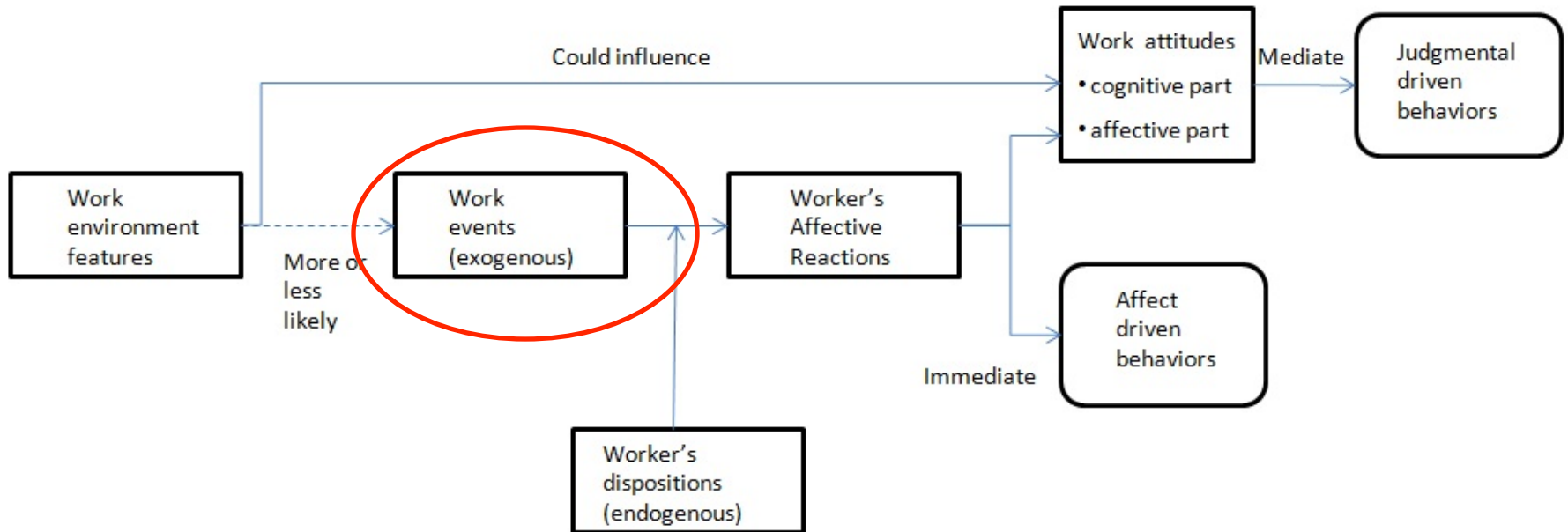


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from “Affective Events Theory”, by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

How it works?

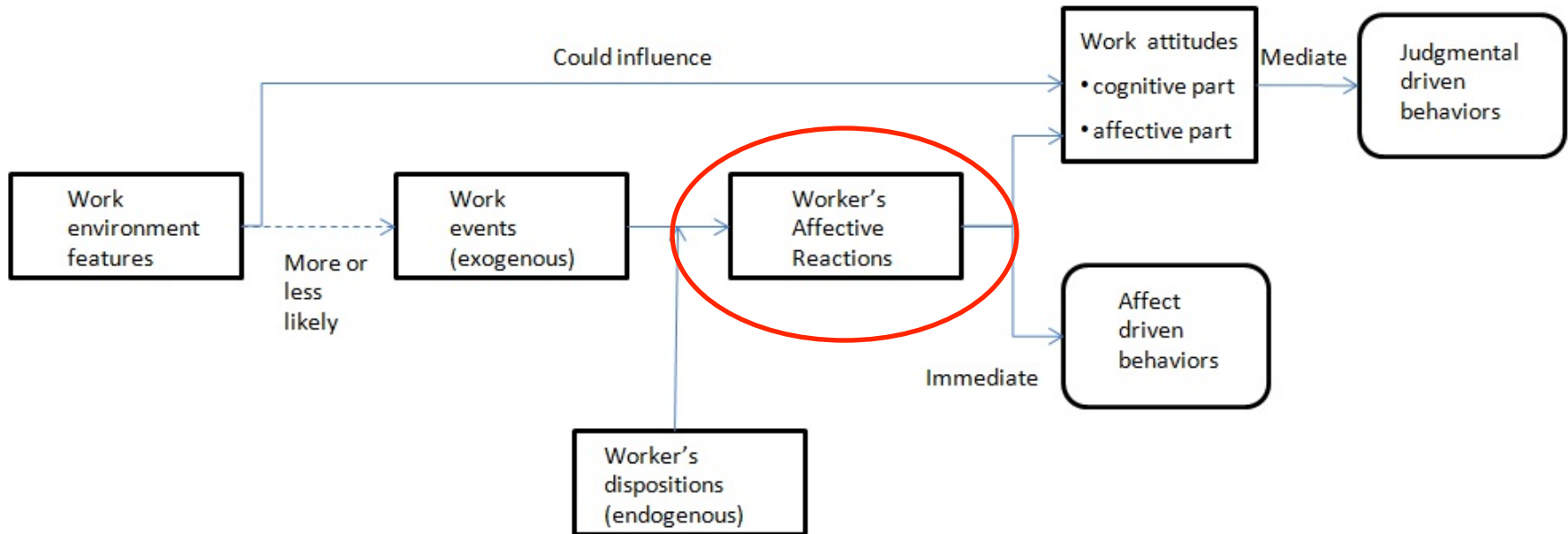


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from “Affective Events Theory”, by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

How it works?

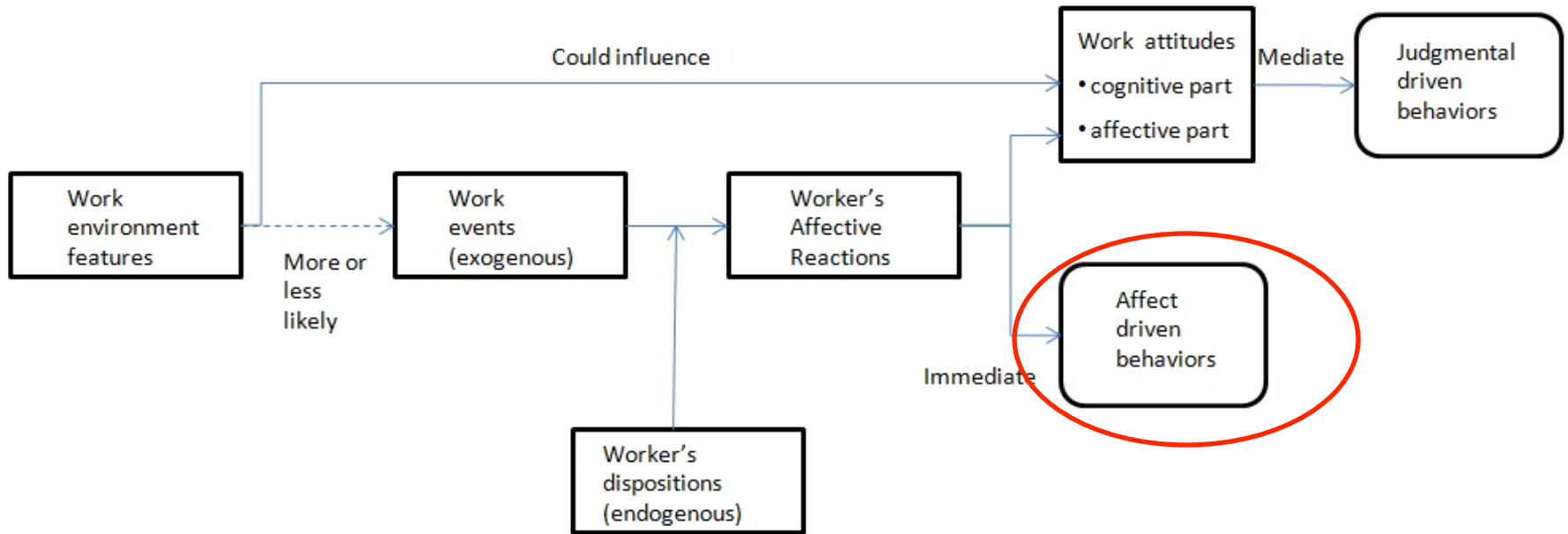


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from "Affective Events Theory", by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

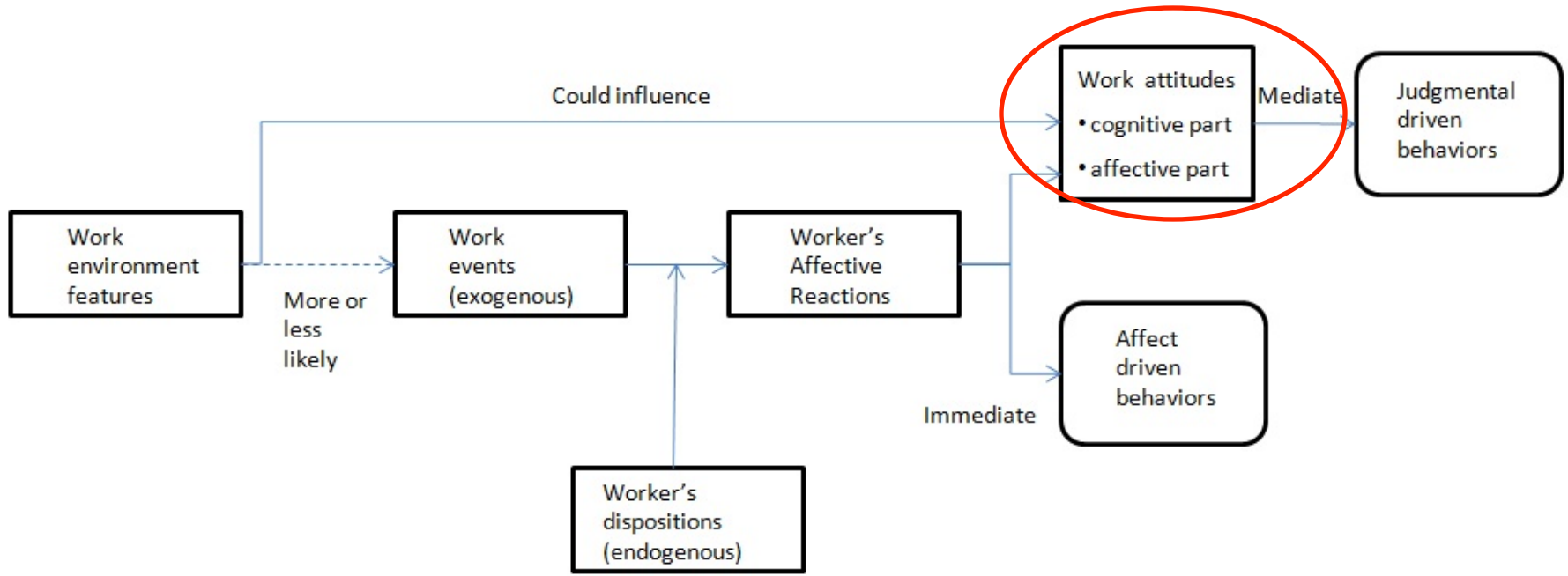


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from "Affective Events Theory", by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

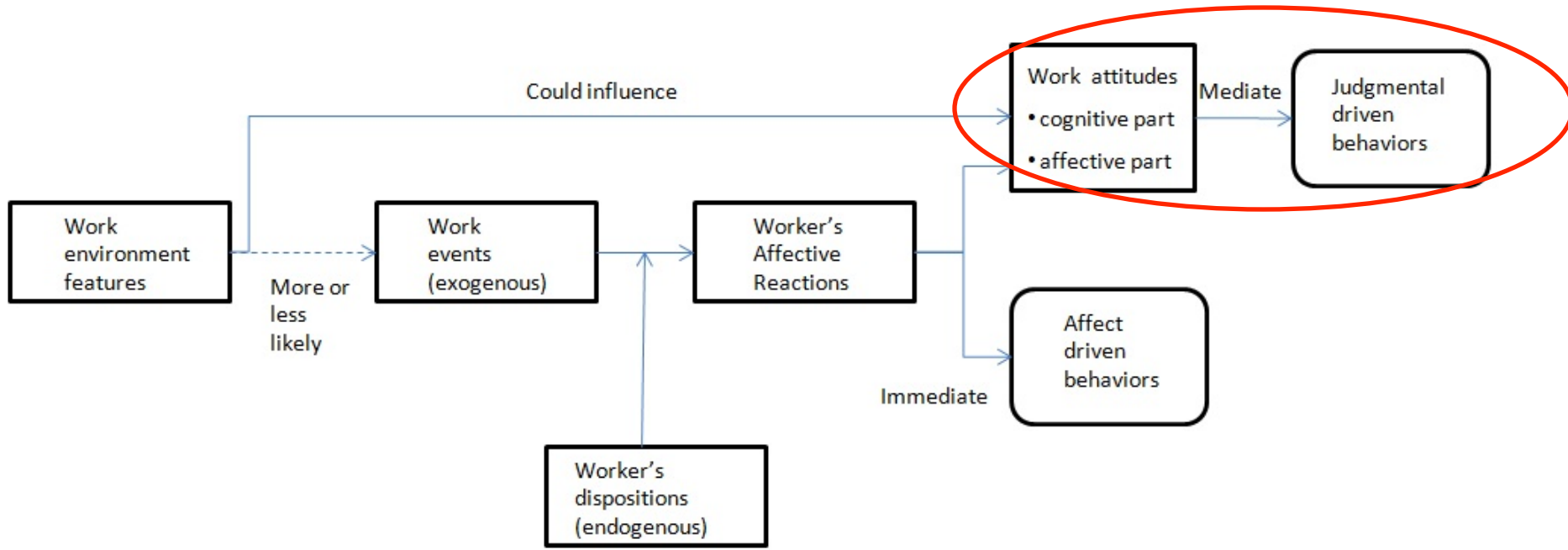


Figure 1. Affective Events Theory: Macro Structure. Adapted from "Affective Events Theory", by H. Weiss, and R. Cropanzano, 1996, *Research in Organizational Behavior*, 18, p. 12. Copyright 1996 by JAI Press.

Three points

- Getting people: Companies value more and more the emotional capabilities
- Why is that?
- What should we do to lead and **maintain** people on the jobs?