Tras el verano, ¿debería quedarme con el becario? - Expansión - 05/09/2016

ORGANIZACIÓN | RECURSOS HUMANOS

Tras el verano, ¿debería quedarme con el becario?

Las pymes deben evaluar el **rendimiento** del empleado y su capacidad para seguir creciendo en la organización. Hay que adaptar su horario para que sea compatible con los estudios.

I. Bolea. Madrid

Muchas pymes reclutan a sus becarios con la vista puesta en el verano, cuando las organizaciones pueden prepararlos para cubrir los huecos ocasionados por las vacaciones de la plantilla. Pero una vez transcurrido este periodo, ¿conviene mantenerlos en la empresa a lo largo del curso?

"En dos o tres meses apenas hay tiempo para ver el potencial de la persona y cómo se adapta a la compañía, por lo que renovarlos suele ser una buena opción", destaca Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad. Fernando Martínez, director de la Fundación Universidad Empresa destaca que las prácticas deben durar "un mínimo de cuatro o seis meses" para que puedan ser aprovechadas tanto por el estudiante como por la empresa.

Pérez recuerda que "nunca se debe utilizar esta figura para cubrir un puesto de trabajo que requeriría de alguien contratado". Para asegurarse de tomar la decisión correcta y garantizar que el becario siga siendo útil, las pymes deben realizar el siguiente planteamiento:

Dreamstime

• **Valoración**. Una vez concluido el plazo inicial de la beca, hay que evaluar el rendimiento conseguido durante los primeros meses. Además de fijarse en las tareas desempeñadas por el estudiante y su aportación, hay que tener en cuenta su interés y capacidad de aprendizaje. Esto permitirá que en el futuro asuma más responsabilidades y pueda crecer profesionalmente en la organización. También hay que analizar si sigue teniendo hueco en la compañía una vez que ha acabado el periodo de vacaciones.

• **Conversación**. Para plantear la renovación del convenio, conviene tener una reunión con el becario para explicarle cuál es la oferta de la compañía y comprobar su grado de interés. Hay que exponer claramente las nuevas condiciones que tendrá, tanto si habrá cambios en el horario o en el sueldo como las nuevas responsabilidades que irá asumiendo. El objetivo es que comprenda lo que le va a aportar esta experiencia y no transmitir la sensación de que la empresa quiere aprovecharlo como mano de obra barata para realizar los trabajos más desagradecidos.

Para atender a sus expectativas, es importante explicarle con sinceridad el proyecto que la compañía tiene para él en el medio plazo y si tiene alguna opción de acabar contratado.

Hay que asegurarse de que el estudiante está comprometido con la empresa

La conversación debe servir también para valorar la satisfacción del estudiante y su compromiso con la compañía. En caso de que muestre poca disposición para quedarse durante más tiempo, probablemente convenga buscar a una nueva persona. Es relativamente fácil localizar a un buen candidato en septiembre, cuando muchos jóvenes buscan ofertas para simultanear el trabajo con sus estudios. Este proceso es mucho más complicado si se tiene que realizar en cualquier otro mes del curso académico.

• **Responsabilidades**. Conviene que el becario vaya asumiendo nuevas tareas a medida que prolongue su estancia. De esta forma, se podrá tener una valoración más exacta de sus capacidades y comprobar si responde a la confianza que la empresa ha depositado en él. Además, plantearle nuevos retos es un método eficaz para conseguir que mantenga su motivación.

• **Horario**. La mayoría de los contratos de prácticas establecen que la empresa debe garantizar que el becario puede atender a sus responsabilidades académicas. Esto implica que, si por ejemplo su jornada laboral durante el verano ha sido de siete horas, probablemente haya que reducirla a cuatro o cinco, para que pueda acudir también a las clases. Y habrá que concederle el día libre cuando tenga exámenes u otras obligaciones. En muchos casos, cuando el estudiante ha terminado la carrera o el máster, existe la opción de que se matricule en unos créditos extra que le permitan prolongar las prácticas, siempre que esté interesado.

• **Salario**. "El sueldo no suele ser la principal motivación para las prácticas, pero el trabajo debe ser siempre remunerado", recuerda Fernando Martínez, de la Fundación Universidad Empresa. Es poco probable que un aumento en la remuneración vaya a ser decisivo para que el becario decida quedarse. Pero esta medida es eficaz para persuadir a aquellos que atraviesan una situación económica delicada y sirve para transmitir a la persona que la empresa valora el trabajo que está realizando.

Cuáles son las obligaciones de la empresa

Para hacer efectiva la renovación es necesario establecer un **nuevo convenio** de prácticas con el centro de estudios correspondiente. Habrá que incluir el nuevo plazo de la beca, las vacaciones a las que tendrá derecho el estudiante, las tareas que va a desarrollar y quién será su tutor. Al final de su estancia, este responsable tendrá que rellenar un nuevo informe en el que se detallen las tareas que ha realizado y se valore el rendimiento. Algunas universidades establecen un máximo de horas que los alumnos pueden estar haciendo prácticas, por lo que habrá que estar atento a estos límites y ceñirse a ellos. Por último, la empresa debe seguir cumpliendo las obligaciones con la Seguridad Social. En el caso de los becarios, actualmente la cotización por contingencias comunes asciende a 36,61 euros mensuales, que se reparten en 35,24 euros a cargo de la empresa y 6,18 euros a cargo del estudiante. La cuota a pagar en caso de accidente laboral es la misma que la de cualquier otro trabajador.

Dreamstime

El momento correcto para contratarlo

Son muchas las pymes que contratan a sus becarios una vez que éstos han terminado el período de prácticas. Es una opción eficaz porque ya conocen de primera mano lo que el nuevo trabajador puede aportar a la empresa. Pero Luis Pérez, director de relaciones institucionales de Randstad, recuerda que "no hay que incorporarlo simplemente porque sea bueno, sino que la empresa debe tener una necesidad real de **ampliar su plantilla**". Por ejemplo, para afrontar nuevos proyectos. Es recomendable que haya transcurrido un periodo de mínimo seis meses para comprobar si está preparado para asumir nuevas responsabilidades. Tampoco es aconsejable que la beca se prolongue durante más de un año, ya que es fácil que el estudiante se desmotive y tenga la sensación de que la compañía no le ofrece posibilidades de desarrollo.