

Qué perfiles internacionales quieren las empresas

Cada vez más, las compañías demandan expertos con vocación internacional, pero estos perfiles son escasos. Se interesan por ingenieros que tengan entre 30 y 40 años y que sean muy resolutivos.

Alba Casilda. Madrid

Los profesionales con experiencia internacional son objeto de deseo para la mayoría de las compañías españolas. El set de competencias que llevan consigo y su capacidad para desarrollar proyectos en diferentes entornos los diferencia del resto de candidatos. La demanda de estos expertos comenzó a crecer durante la crisis económica y desde entonces ha ido en aumento. Sin embargo, ahora las compañías se enfrentan a una especie de guerra de talento debido a la escasez de estos perfiles. Así, han empezado a acudir a nuevos programas para captar su atención.

En líneas generales, “los más buscados son los ingenieros, que tengan entre 30 y 40 años que dominen al menos dos idiomas y con experiencia en proyectos industriales. Deben ser personas con una elevada capacidad para adaptarse a distintas situaciones y tienen que ser profesionales dinámicos, ambiciosos y resolutivos”, resume Carlos Abelló, director regional de Spring Professional. Por su parte, Alfonso Jiménez, socio fundador de PeopleMatters, asegura que “los sectores de infraestructuras, petróleo, energía y tecnología son los que más reclaman estos perfiles, pues son industrias muy globalizadas. Por el contrario, en los ámbitos públicos o de servicios jurídicos no se da tanta importancia a la trayectoria internacional”.

Las organizaciones tienen que actuar en un mercado laboral en el que la mayoría de



Las empresas buscan potenciar su tecnología en nuevos mercados.

los profesionales no están dispuestos a trasladarse y esta falta de movilidad complica los procesos de selección. Por otro lado, los perfiles idóneos ya están involucrados en algún proyecto y tienen planes de carrera muy potentes en sus compañías actuales.

Los perfiles sénior son esenciales en las negociaciones de puntos clave de los proyectos

Los proyectos internacionales de las organizaciones suelen ser de tres tipos: desarrollar y analizar nuevos mercados; realizar una determinada negociación; y consolidar un proyecto. Los perfiles sénior son cruciales cuando hay que realizar algún acuer-

do importante, pero no se suelen mostrar muy interesados en viajar y aceptar los cambios que esto puede ocasionar en sus vidas.

Nuevos profesionales

Desde PeopleMatters aseguran que las organizaciones buscan perfiles jóvenes para hacer frente a la transformación digital y a la internacionalización de sus negocios. En este sentido, los estudiantes de las becas Erasmus, que se desarrollan durante la etapa universitaria, se han posicionado como los que más se acercan a las exigencias de las empresas. Sin embargo, según el programa Recruiting Erasmus, estos alumnos sólo representan el 2,5% de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral.

Este tipo de programas pone en contacto a los futuros profesionales con los responsables de los recursos humanos de las grandes compañías. “La escasa movilidad ha sido un problema típico de nues-

MOVILIDAD

Aunque la mayoría de los profesionales no quiere trasladarse por motivos de trabajo, las nuevas generaciones están empeñando a mostrarse más flexibles.

tro mercado laboral. Hoy, sigue siendo una barrera, aunque poco a poco las nuevas generaciones son más flexibles y se interesan más por el proyecto que por el lugar en el que se desarrolle”, admite Cristina Escribano, responsable de talento de Gas Natural Fenosa, una de las organizaciones que ha participado en la última edición de Recruiting Erasmus. “Normalmente, antes de que se embarquen en una actividad internacional, estos perfiles pasan por un proceso de aprendizaje en España”, añade Escribano.

Santiago Huertas, director de captación de Talento de Indra, otra de las participantes, reconoce que este tipo de iniciativas les permite acceder a los perfiles específicos del ámbito científico tecnológico que necesitan. “Queremos incorporarlos en todas las áreas de negocio, ámbitos TI, transporte, tráfico, defensa y seguridad, así como en los temas de transformación digital”, concluye.

Las estrategias de las organizaciones

Tecnología y desarrollo de negocio

En Gas Natural Fenosa buscan principalmente dos perfiles: ingenieros que se encarguen de las operaciones en redes que sean resolutivos y profesionales de ciencias sociales o administración para desarrollar nuevos negocios. Estos dos tipos de profesionales han de contar con una gran vocación internacional para cumplir con los objetivos de esta empresa: seguir

creciendo en América Latina, madurar en Europa y abrirse nuevos caminos en Asia y África. Cristina Escribano, responsable de talento de la organización, explica que han recurrido al programa Recruiting Erasmus para contactar con jóvenes que han estudiado fuera y así presentarles la compañía. La idea es contactar con ellos cuando haya alguna vacante.

Impulso del ámbito científico-técnico

“El objetivo de Indra es atraer a los profesionales que están saliendo de las universidades y reforzar determinados puestos. Nos interesan, sobre todo, perfiles que estén vinculados a nuevos negocios como los relacionados con la transformación digital y con las soluciones de alta tecnología”, explica Santiago Huertas, director de captación de talento de Indra.

También insiste en que deben ser capaces de desenvolverse en el entorno internacional. Así, han recurrido a iniciativas como Recruiting Erasmus para contactar con alumnos que han estudiado en el extranjero. También han desarrollado su propio programa, ‘Smart Start’. El objetivo es fichar a profesionales de Informática, Ingeniería, Matemáticas o Física.

EL PRÓXIMO LUNES 3 DE JULIO, GRATIS CON **Expansión**

GUÍA

LAS 20 NUEVAS AYUDAS PARA AUTÓNOMOS Y PYMES

