

John Rowlands, Regional director España, y Mónica de Prada, Country manager México, de TRS Staffing Solutions

Los profesionales ya no trabajan donde viven, van de proyecto en proyecto y la clave es la movilidad

TRS Staffing Solutions es una empresa especializada en la contratación y provisión de personal para los sectores profesional, técnico y de ingeniería. Ofrecen diferentes servicios con los que acompañan a sus clientes allí donde son requeridos y recientemente han abierto una oficina en México, un mercado natural para las compañías españolas y en el que también ayudan a empresas del norte de Europa a encontrar el talento que requiere su negocio.

¿Cómo ve la compañía en estos momentos?

John Rowlands (J.R.): TRS está en una etapa de crecimiento gracias a las conexiones que mantenemos con empresas españolas en el extranjero. Sin embargo, debido a la leve recuperación dada en el mercado de infraestructuras, existe un estancamiento en España en este ámbito, por lo que trabajamos con compañías de construcción británicas e irlandesas que vienen a España para reclutar gerentes de construcción, supervisores de instrumentación eléctrica, etc. para trabajar en Dinamarca, Alemania, el Reino Unido, Holanda y Portugal...

En cuanto al negocio de productos químicos y energía renovable, es estático, por lo que el crecimiento está en las empresas españolas en países como México.

¿Y eso a qué es debido?

J.R.: A la incertidumbre política. Nadie está dispuesto a invertir. Sin embargo, las empresas españolas son extremadamente buenas para vender en los países hispanoamericanos debido al uso de la misma lengua.

Han abierto oficina en México ¿cómo fue el proceso para crear esta nueva sede?

J.R.: El mercado mexicano es muy similar al español y una de nuestras fortalezas como empresa es que contamos con una red de unos 300 ingenieros en México. Nuestro negocio ha ido creciendo intensamente debido a nuestras relaciones con los clientes. Todos son, básicamente, multinacionales que buscan una solución internacional y compañías españolas que buscan profesionales que puedan ayudar a abrir negocio en México.

¿Qué sinergias esperan establecer entre México y España?

Mónica de Prada (M.P.): La idea es crear cada vez más vínculos entre ambas oficinas, incluso cerrar

acuerdos internacionales. Actualmente hay muchas empresas españolas que tienen sede en México con las que se está trabajando ya desde España o al revés, por lo cual el foco principal es compartir esos contactos.

Por otro lado, México es un país en continuo crecimiento, por lo que es más fácil crear el primer contacto desde aquí.

La mayor dificultad quizá es encontrar empresas mexicanas que quieran establecerse en Europa.

J.R.: La ingeniería española es extremadamente buena, por lo que podemos enviar perfiles especializados a México. Además, debido a la difícil situación política entre los Estados Unidos y México, los españoles son muy bien acogidos. Nos ayudamos unos a otros.

¿Existen diferencias/similitudes entre ambos mercados?

M.P.: Hay más similitudes que diferencias entre ambos mercados, quizá la diferencia más importante y el principal problema cuando inician una operación empresas españolas en México es que se quejan de que no encuentran perfiles con la misma manera de trabajar que allí y les cuesta adaptarse en un inicio. Pero, con el tiempo, ambos mercados trabajan muy de la mano y cada vez veo más empresas europeas que colocan en puestos gerenciales y directivos a personal local mexicano, al igual que ocurre con empresas mexicanas en las que se puede ver personal europeo.

¿Cuáles son las principales demandas de las empresas? ¿Qué tipo de perfiles profesionales están buscando?

M.P.: Por sectores, las principales demandas son de los sectores automotriz, industrial, TI, edificación y energía. El resto de sectores también requiere personal, pero son más estables y la demanda es menor.

En cuanto al perfil, en México las principales demandas a nivel directivo y gerencial son perfiles enfocados a la operación, a la construcción y gestión de los proyectos y, por supuesto, al desarrollo de negocio, puesto clave para muchas empresas actualmente por la gran inversión que hay en el país.

A nivel técnico, nos encontramos con perfiles muy específicos, como pueden ser profesionales eléctricos, mecánicos, de instrumentación, tanto

En México hay personal muy cualificado tanto nacional como internacional, pero a veces se necesita un networking muy maduro

en la parte de diseño como en la parte de ejecución y puesta en marcha, así como desarrolladores para diferentes tecnologías.

J.R.: Y la clave en este momento es la movilidad, personas que sean flexibles en su ubicación y puedan viajar. Los profesionales ya no trabajan donde viven, van de proyecto en proyecto, por lo que la movilidad es imprescindible.

Las empresas se quejan de la dificultad de encontrar estos perfiles. ¿Cuáles consideran que son las causas?

J.R.: En España, se debe a una falta de inversión en proyectos que necesiten a perfiles técnicos tan especializados. Por ejemplo, solo se ha construido o ampliado una refinería en los últimos 50 años. Y cuando una empresa acudió a nosotros para seleccionar plantilla para ello, tuvimos que volar a Venezuela y traer a 120 ingenieros para trabajar en el proyecto.

Y otro motivo es el discreto nivel de inglés de los profesionales españoles. Una gran cantidad



Mónica de Prada



John Rowlands

de inversión europea proviene de empresas estadounidenses, alemanas y holandesas que esperan un alto nivel de inglés.

M.P.: En México es diferente. Por un lado, el tema del salario es muy importante y hay empresas que quieren pagar salarios por debajo del mercado, por lo que les cuesta hallar profesionales que encuentren atractivo su proyecto. Por otro, también influye el proceso de selección, y aquí hay que te-

¿Dónde es más fácil encontrar candidatos cualificados?

M.P.: Refiriéndonos a las fuentes de búsqueda, la verdad depende mucho del nivel del puesto. Cada país tiene sus motores de búsqueda generales, aunque el más utilizado es LinkedIn y, por supuesto, los referidos.

Lo que también es cierto es que cada vez más empresas están apostando por contratar personal

existentes. Hay mucha gente contratada por esquemas mixtos y, obviamente, les afecta al retirarse porque no se ha cotizado al 100%.

Otro elemento importante son las prestaciones, ya que las que marca la Ley, por ejemplo, en Europa serían impensables y no tanto por el aguinaldo (bonus anual) que en México solo se corresponde con el sueldo de una quincena, si no por las vacaciones ya que solo hay seis días el primer año (subiendo dos días por año de antigüedad) y no los pueden disfrutar hasta que cumplen el año en la empresa.

Por todo esto, considero que una propuesta de valor para un candidato es aquella que, además de un salario aceptable y dentro del mercado, ofrezca prestaciones superiores como cada vez más las tienen las empresas internacionales versus las locales.

Nuestro conocimiento del mercado local es básico para abrir fácilmente nuevas oficinas y ayudar en proyectos y estamos pensando inaugurar una oficina en Portugal en este 2019

ner cuenta tanto a qué tipo de *partners* externos acuden para contratar este tipo de perfiles en el mercado como la especialización y el conocimiento del personal interno de las compañías que participa en ellos.

Y el tercer factor es el cultural, ya que de por sí los puestos técnicos son muy dinámicos y los profesionales saltan con gran facilidad para probar nuevos proyectos que les parecen interesantes en otras empresas, a veces incluso sin avisar de que se van hasta saber si el nuevo proyecto les conviene.

Independientemente de ello, en México hay personal muy cualificado, tanto nacional como internacional, pero a veces se necesita un *networking* muy maduro y, además, el conocimiento suficiente para saber en dónde se pueden hallar ese tipo de perfiles.

recién egresado para hacerlo crecer internamente, aunque en México no es habitual ver gente que hace carrera durante muchos años en la misma empresa como pasa en Europa, ya que siempre buscan un mejor cargo y salario a pesar de estar cómodos en su empresa actual.

¿Qué piden los candidatos a las empresas para que acepten una oferta?

J.R.: Las personas son básicamente felices con un salario más alto y la posibilidad de disfrutar de la familia.

Desde su experiencia, ¿cómo debe ser una propuesta de valor (EPV) para que sea atractiva para el candidato?

M.P.: Aquí se le da mucha importancia al tipo de contratación por los diferentes esquemas que

¿Qué valor añadido aportan los servicios de TRS a sus clientes?

J.R.: Básicamente, hay tres aspectos que nos hacen especiales. Estamos dirigidos por una de las compañías de ingeniería más grandes del mundo, por lo que nuestra experiencia y nuestra base son muy especializadas, a pesar de que no somos una empresa de consultoría de contratación y construcción generalista.

La segunda es que, aunque somos una empresa internacional, también trabajamos muy bien a nivel local.

Por último, destacar nuestro conocimiento del mercado local, que es básico para abrir fácilmente nuevas oficinas y ayudar en proyectos. De hecho, estamos pensando inaugurar una oficina en Portugal en este 2019 ■