

## ENTREVISTA UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA.

Pablo Rodríguez. Responsable de Carreras Profesionales / Susana Pérez. Directora de Proyectos



## “Se buscan perfiles junior para formarlos”

¿En nuestra región la radiografía del sector es idéntica?

En Andalucía no tenemos un problema de preparación de los profesionales, el escollo está en que los perfiles junior son difíciles de captar porque tienen la preferencia de irse en su primera etapa laboral a otros países, donde también las condiciones salariales y laborales son más atractivas. Por ello, las empresas están cambiando su metodología para atraer este talento junior que sale de las universidades.

La gran mayoría de compañías de alto nivel buscan perfiles junior para formarlos desde sus inicios. De hecho, están trabajando unos formatos de captación y de desarrollo a través de programas de management o de proyección a dos años vistas, con un itinerario internacional por localizaciones de la empresa, para volver después con un puesto de más alto nivel en la ciudad en la que ha sido reclutado.

¿Hay que formarse en este tipo de habilidades blandas?

Sí, sin duda. Los ingenieros tienen tanta carga lectiva en su carrera que se centran en la parte técnica dejando de lado todas estas habilidades que es imprescindible desarrollar. Hay algunas que son fundamentales, como la capacidad comunicativa, que se debe trabajar y entrenar. De nada vale tu mejor proyecto si no sabes transmitirlo a otros. Hay diferentes programas y training dirigidos a potenciar estas soft skills.

En la Universidad Loyola tenemos un programa basado en inteligencia emocional que hace descubrir a los directivos y executives toda esa escala de valores que te lleva a ser el profesional que se requiere en un determinado entorno económico.

Las empresas de nuestros participantes, cuando buscan un colaborador siempre se piensa en perfiles ingenieriles porque tienen una alta formación técnica y también la preparación que requiere el mercado de hoy: perfiles STEM y que sean capaces de construir innovación. Los ingenieros son muy capaces de construir productos innovadores. Así como profesionales capacitados para cohesionar equipos, comunicar y dirigirlos de una manera asertiva, empática, motivadora y productiva. También se demanda que sea un buen desarrollador de negocio, para ayudar a la empresa a crecer, y esa vis comercial sí es una carencia de nuestros ingenieros. Es una de las capacidades más demandada en el mercado y de la que más pueden adolecer los ingenieros. De hecho, uno de los bloques más valorados por los ingenieros en el MBA es el de marketing y ventas.

¿Cómo es la mejor forma de venderse a una empresa?

Los ingenieros tienen la suerte de que su índice de empleabilidad es muy alto, el trabajo deben centrarlo en conseguir mejores condiciones laborales. La técnica más efectiva es llamar a una puerta con información previa, tanto de la empresa como del responsable del departamento que interesa abordar. Saber quién es la persona que deseamos que reciba mi candidatura, me conozca o charle conmigo; en qué departamento está, a qué se dedica, rompiendo así una primera barrera que ayuda a dar un paso dentro de la empresa.

No pueden limitarse a ingresar el currículum en una plataforma de empleo. Cada persona es una empresa en sí misma y tiene que saber venderse, hacer networking con los contactos adecuados, ampliar la red de manera saludable con contactos que aporten a tu carrera.

“

El mercado requiere hoy personas STEM y que sean capaces de construir innovación. Los ingenieros son un perfil muy capaz de construir productos innovadores”

## “El éxito de un ingeniero está en las habilidades blandas”

¿Cuál es la situación del mercado laboral para los ingenieros en estos momentos?

El repunte es notorio pero el problema más que la oferta es la demanda. Existen regiones, como por ejemplo Murcia, que tienen carencia de los perfiles que requieren y se están convirtiendo en la nueva Alemania, teniendo que traer ingenieros de fuera. La oferta está, el problema es la formación que demandan a los ingenieros, más orientada a las nuevas profesiones del futuro.

Europa nos avisó de que habrá unos 500.000 empleos que no van a poder cubrirse por las características formativas que esos puestos requie-

ren o demandan y la inexistencia de perfiles profesionales en el mercado actual que se ajusten a ellos. Desde Loyola estamos intentando orientar las nuevas titulaciones a estos nichos profesionales, gracias al contacto directo y continuo con las empresas, que nos permite adaptar la formación a sus demandas.

¿Qué perfiles son los que se demandan?

Los perfiles más solicitados siempre han sido los CTIM (Ciencia-Tecnología-Ingeniería-Matemáticas), pero ahora se ha ampliado a CTIAM (incluye Artes y Cultura). En el sector de la Ingeniería cada vez se busca menos el título y más otras habilidades socioculturales. En Loyola tene-

mos un programa llamado ‘Líderes para el Mundo’, que es un título propio de alto rendimiento, con el que se forma a los alumnos de Máster en Soft Skills o habilidades blandas, con coaching e inteligencia emocional, y que al final completan al ingeniero en esta demanda: Habilidades para trabajar en equipo, que disponga de destreza frente a la negociación y la toma de decisiones y que tenga facilidad para relacionarse, comunicarse y liderar un proyecto. Además, esperan que tenga habilidades para la resolución de problemas y que sepa cómo planificar tareas, proyectos o implantaciones. El éxito de un ingeniero hoy en día está en un 15% en la parte técnica y en un 85% en la parte competencial o de habilidades blandas que no son medibles, como la organización de equipos, la capacidad de trabajo o la adaptación a los cambios.

Asimismo, a futuro, todo lo que vaya orientado hacia la digitalización, el blockchain, big data... será lo que tenga mayor demanda por parte de las empresas.



## ENTREVISTA UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA.

**¿Cómo se logra distinguirse de otras candidaturas en el proceso?**

Con la búsqueda de documentación de la persona de interés en la empresa donde nos interesa postularnos se puede profundizar identificando, a través de sus redes sociales, intereses personales, aficiones en común u otro tipo de enlaces que creen esa afinidad con el responsable de la selección de personal. Esto es muy importante en perfiles junior, donde un mando intermedio lo que busca es que encaje con el equipo, por eso cualquier feeling que pueda tener ayuda a posicionarse. Esta información 'privilegiada' da una ventaja sobre el resto.

Otra vía de acercamiento son los eventos públicos de la empresa en cuestión, actos en los que puedan participar o asistir, propiciando ese encuentro distendido en el que te puedas acercar a algún responsable y darte a conocer.

**¿Una vez dentro del proceso de selección, cuál es la forma más exitosa de afrontarlo?**

Depende del tipo de pruebas a las que vayan a enfrentarse. Si hablamos de empresas más locales, ahí básicamente ser tú, no vale de nada aparentar. Si entramos en un entorno de grandes empresas o multinacionales, los procesos incluyen varias fases, una entrevista individual, entrevista en inglés y un test psicotécnico entre ellas. Mi consejo es que se hagan muchos test previamente de distintas empresas para ver la dinámica y leer libros incluso sobre este tipo de pruebas. La siguiente fase puede ser una dinámica de grupo. Restaría la entrevista final con el directivo de la empresa, que ahí volveríamos a recomendar ser tú mismo.

**En una segunda etapa profesional, con un bagaje de 10-15 años, ¿Qué consejo daría para reenfocar una trayectoria laboral?**

La experiencia en la escuela de negocios con perfiles ingenieriles es que son unas posiciones que en su edad madura de background profesional llegan a un punto de inflexión. En ese punto consideran que precisan una alta formación de empresa y management para realizar ese salto profesional y optar a posiciones de dirección general o de una unidad de negocio, o bien con vistas al emprendimiento.

Este tipo de formación, como nuestro Corporate MBA, es la que moldea e impulsa a tomar el timón de tu carrera. Son 18 meses en los que te preparan, acompañado por otra veintena de directivos de otros sectores que te retroalimentan con experiencias de aprendizaje que te enriquecen en muchos niveles, hasta en los intangibles que te forman ya no como profesional sino como persona.



**“A futuro, todo lo que vaya orientado hacia la digitalización, el blockchain, big data... será lo que tenga mayor demanda por las empresas”**

## ENTREVISTA RANDSTAD PROFESSIONALS. Ángel Estella. Manager Andalucía Oriental

# “El ingeniero de ventas y el Project Manager son los perfiles estrella”

**¿Qué está demandando el mercado laboral para los ingenieros de caminos?**

Este tipo de perfiles desde la pasada crisis se vió muy afectado, de hecho en 2013, se aprobó que los Colegios de Ingenieros de Caminos pudieran actuar como una Agencia de Colocación, con el incesante paro que existía con respecto a este tipo de carreras, debido al cese de los proyectos de inversión, construcción y edificación.

Desde Randstad Professionals, contamos con un equipo especializado de consultores dedicados exclusivamente a la selección de este tipo de perfiles, para el sector de la construcción-edificación e ingeniería. Nuestros clientes nos suelen demandar esta formación para ocupar el puesto de Responsables de Compras, Ingeniero de Ofertas, Ingeniero de Materiales, Gerentes de Delegación, Jefes de Obra, Jefes de Proyecto, Facility Manager,... Si tuviera que decantarme por dos perfiles estrella, sin ninguna duda, el perfil con más salida es el mix, entre la parte técnica-gestión-ventas, en la que un Ingeniero de Ventas, con formación en Ingeniería de Caminos Canales y Puertos, con idiomas, es un perfil muy atractivo en el mercado laboral y en segundo lugar y no muy lejos del primero, aportando buenas habilidades de negociación, capacidad de análisis y versatilidad, sería

el perfil de Project Manager. El sector en el que habitualmente suelen demandarse estos perfiles, sin duda, el relacionado con ingenierías, promotoras, constructoras, empresas subsidiarias como instaladoras, relacionadas con el ámbito de la construcción, maquinaria y suministro industrial.

Pero es cierto que la tendencia de los últimos años ha hecho que los profesionales con este tipo de formación se hayan tenido que reciclar para sectores como el de la logística, en el que tanto a nivel de gestión, como de operaciones, perfiles como Responsable de Delegación, Director de Operaciones Logísticas, Gerente de Delegación, son perfiles en los que se requiere una buena capacidad analítica, para la correcta explotación y optimización de recursos y en el que este tipo de ingenieros ha encontrado su sitio.

En los últimos años ha ido creciendo la tendencia de solicitar perfiles híbridos, perfiles con conocimientos y formación en distintas materias y para este caso en concreto, también ha sido el caso, creándose nuevos grados, como el perfil mixto entre finanzas e ingeniería un grado a tener en cuenta de cara a futuro, ya que la capacidad analítica sumada a la gestión y planificación son competencias clave para este tipo de perfiles profesionales.

“

El mercado laboral actual les va a ofrecer la modalidad de trabajar por proyectos con horizontes temporales delimitados y deben entenderlo como una oportunidad”



## ENTREVISTA RANDSTAD PROFESSIONALS.

## ¿Qué deben tener en cuenta los aspirantes en los procesos de selección?

Sobre todo deben ser conscientes de que entran en un mercado profesional con gran competencia, en el que el perfil senior con experiencia se solapa con el perfil junior con potencial, por lo que ante esta situación, ya vieja conocida, deben diferenciarse del resto. Para ello, aportar idiomas, movilidad geográfica y cambio de residencia a nivel internacional son aspectos clave para avanzar en los procesos de selección.

Además de lo anterior, que podría ser lo habitual, los ingenieros de caminos, canales y puertos deben tener claro que las tendencias del mercado laboral actual les van a ofrecer la modalidad de trabajar por proyectos con horizontes temporales delimitados, entendiendo este punto, desde una oportunidad, para adquirir nuevos conocimientos, consolidar un perfil profesional polivalente, con un bagaje profesional muy variado, que con el paso del tiempo les va a convertir en perfiles muy emprendedores y proactivos a la hora de buscar nuevos retos profesionales.

## ¿Cómo aconsejaría afrontar la búsqueda de empleo?

Toda búsqueda de empleo, por mi experiencia, parte de un mismo punto, con independencia del perfil profesional que se tenga, que no es otro que el “dejar rastro y poseer una marca personal, sólida”, para que frente a los departamentos de RRHH o consultoras como a la que represento, este tipo de perfiles sea visible y pueda ser reconocido con facilidad, dejando huella no sólo en el plano personal, sino en el profesional.

No basta con tener un buen CV, las personas en búsqueda de empleo deben dar un paso más, necesario en los tiempos que vivimos, que no es otro que el estar presente en redes sociales y profesionales, con un buen posicionamiento digital, además de trabajar bien el networking de contactos potentes que les permitan acceder a nuevos contactos y sobre todo estar muy familiarizado con las nuevas tecnologías de la información.

Los ingenieros de caminos canales y puertos deben tener en cuenta que su máximo valor en el mercado y por lo que les van a contratar no es por lo que saben, si no por su capacidad para seguir aprendiendo, y aquí es donde reside, desde mi humilde opinión, la clave para que puedan tener más facilidad a la hora de optar a un empleo. En este sentido, deben ser flexibles a la hora de su búsqueda



de empleo, mostrar versatilidad y adaptación a distintos entornos y cambios. Son perfiles a los que se les va pedir movilidad geográfica, cambio de residencia, nacional pero en la mayoría de los casos internacional, por lo que los idiomas, van a ser determinantes para su progresión profesional. Se les va a requerir que reúnan competencias, como el trabajo en equipo, gestión de personas, capacidad analítica, toma de decisiones, comunicación eficaz, organización, planificación y sobre todo tolerancia al estrés.

Seguir a empresas del sector, ingenierías, empresas del sector de la construcción, edificación, constructoras, promotoras, empresas subsidiarias. Tener presencia y hacer seguimiento de redes sociales, profesionales, así como consultoras de selección especializadas.



La actividad del sector en España ha repuntado y tiene tendencia al crecimiento. (...) Han aumentado los salarios y prestaciones para ser competitivos y atraer el talento que emigró”

## ENTREVISTA

## HAYS RECRUITING EXPERTS WORLDWIDE.

Carmen Fernández y Alba Estornell. Consultoras de Ingeniería

## “Las ingenierías lideran el ránking de las demandas”



Carmen Fernández.

Alba Estornell

## ¿Qué está demandando el mercado laboral?

Las ingenierías en general lideran el ranking de las carreras más demandadas y con más salidas en el mercado laboral actual.

La carrera de Ingeniería de caminos, canales y puertos no sólo es multidisciplinar, sino también una titulación con mucha proyección, ya que alberga un amplio abanico de opciones en las que desarrollar tu carrera profesional.

Es un perfil demandado tanto por empresas de proyectos y consultoría, constructoras, administraciones públicas, empresas de transporte, empresas de abastecimiento y saneamiento de agua, empresas de energía, etc. Perfiles que van desde el diseño, oficina técnica, gestión de proyectos, mantenimiento, ejecución de obras, etc.

## ¿Qué deben tener en cuenta en los procesos de selección?

Se debe tener en cuenta que estamos frente a una profesión dónde es muy importante los aspectos técnicos, pero también las habilidades sociales para trabajar en equipo, realizar negociaciones y gestionar diferentes proyectos.

Este es un área que las empresas actuales cada vez valoran más y le dan más importancia. En un mercado altamente competitivo, el nivel de exigencia de las empresas aumenta y para no quedarse atrás, se deben desarrollar habilidades específicas y otras generales para desempeñar con éxito estas profesiones en el ámbito laboral, y contribuir a crear un perfil más dinámico y versátil. Estas competencias suponen un plus para destacar entre el resto de candidatos.

## ¿Cómo afrontar la búsqueda de empleo?

Si buscas introducirte en el mercado laboral o te planteas nuevos retos profesionales, nuestro consejo es que contactes con empresas especializadas en esta materia. Nosotros podemos asesorarte, darte información sobre tendencias que esté sufriendo el mercado laboral en la actualidad, orientarte para que puedas encontrar las oportunidades de empleo más acordes a tu experiencia profesional, etc. Además puedes apoyarte siempre en los diferentes portales de empleo.

## ¿Cómo ven el mercado actual para los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos?

El Sector de la Construcción en España ha experimentado un cambio y un avance en los últimos años de forma positiva. Es cierto que años atrás hemos podido comprobar ciertos altibajos que han causado inestabilidad, sin embargo, desde el año 2018 se está notando un avance estable y de forma positiva con datos que demuestran que la actividad del Sector en España ha repuntado y que tiene tendencia al crecimiento.

Estos datos influyen de forma directa en el crecimiento de las empresas y en la demanda de nuevo personal, generando más oportunidades laborales y ganando posicionamiento del candidato/empleado.

También tras la caída del sector en la crisis económica y su posterior recuperación, nos encontramos con escasez de mano profesional cualificada y, por eso mismo, gran parte de los empleos relacionados con esta profesión han aumentado los salarios y prestaciones para ser más competitivos y atractivos. Esto nos ayudará a atraer el talento que años atrás emigró al extranjero en búsqueda de nuevos proyectos profesionales.