

## ► Empleo y Formación



**ALFONSO JIMÉNEZ**  
Socio director de PeopleMatters

Ya nadie duda de que uno de los grandes hitos de la Unión Europea ha sido el Programa Erasmus. Comenzó su andadura en junio de 1987, solo un año y medio después de la entrada de España en el club comunitario. El siguiente curso, el primero con becas europeas, 95 universitarios españoles se desplazaron a otros países para continuar allí su carrera o para participar en cursos de doctorado durante un tiempo con el objetivo de mejorar los idiomas y enfrentarse a una experiencia de vida. 32 años después, más de un millón de estudiantes españoles han completado su formación en el extranjero gracias a este programa. No hay duda de que una experiencia internacional temprana es transformadora, desarrolla unas competencias diferenciales y eso se acredita con mejores ratios de éxito en los procesos de selección. Recientemente, la Comisión Europea ha vuelto a demostrar empíricamente lo que muchos sospechábamos: una experiencia académica internacional mejora el acceso al empleo. De hecho, el 79% de los «Erasmus» encuentra empleo tras licenciarse en menos de tres meses, cinco puntos porcentuales más quienes no han disfrutado de la beca europea para estudiar o hacer prácticas en el exterior. Ésta es la principal conclusión de «Erasmus Impact Study», la reedición de un estudio llevado a cabo por la Unión Europea.

En el año 2014, este informe ya destapaba las bondades de cursar una beca de movilidad europea con datos muy elocuentes: cinco años después de graduarse, la tasa de desempleo de los estudiantes internacionales es un 23% inferior. Además, este informe muestra que el 92% de los empresarios, cuando pretenden contratar a alguien, busca algunos de los rasgos de la personalidad que promueve el programa, como la tolerancia, la confianza en uno mismo, la capacidad de resolver problemas, la curiosidad, la conciencia de las propias virtudes y defectos, y un carácter decidido. En análisis realizados antes y después de períodos de intercambio en el extranjero; los estudiantes de Erasmus presentan valores más altos en estos rasgos de la personalidad incluso antes de que empiece el intercambio; cuando regresan, la diferencia en dichos valores aumenta un 42% por término medio en comparación con otros estudiantes.

Los que se benefician de una beca Erasmus pueden optar por estudiar o por realizar un periodo de prácticas en el extranjero. El informe pone de manifiesto que estos becarios son también más emprendedores que los que permanecen en su propio país: uno de cada 10 ha constituido su propia empresa y más de tres de cada cuatro tienen previsto hacerlo o se plantean la posibilidad. También tienen más expectativas de progresar con mayor rapidez en su carrera profesional; según el 64% de los empresarios, al personal con experiencia internacional se le da más respon-



# La experiencia internacional mejora la empleabilidad

*El estudio «Erasmus Impact», de la Unión Europea, revela que el 79% de los alumnos que estudia fuera encuentra empleo tras licenciarse, cinco puntos porcentuales más de quienes no han disfrutado de esta beca europea*

sabilidad profesional. Por último, destaca que el 40% de los «Erasmus» recibió una oferta de trabajo en la misma empresa donde realizó prácticas con una beca. Parece un hecho que, en un mercado tan complejo como el del talento joven, este colectivo tiene algo diferencial competencialmente hablando.

### RECRUITING ERASMUS

En un entorno global y competitivo como el actual, resulta cada vez más necesario contar con los mejores profesionales, atrayendo el talento que necesita el negocio en cada momento. Pero, ¿es posible localizar para la empresa jóvenes profesionales, con idiomas y facilidad probada para convivir en otras sociedades distintas a la española? ¿dónde podemos encontrar perfiles de ex-

tranjeros, con los conocimientos académicos adecuados y familiarizados con la cultura española, bien para trabajar aquí, bien para hacerlo en su país de origen abriendo mercados? El programa Recruiting Erasmus ofrece a las empresas el marco ideal para acceder a los perfiles de estudiantes que están listos para desempeñar funciones que requieren esa formación

**El programa Recruiting Erasmus ofrece a las empresas el marco ideal para acceder a los perfiles con las competencias que necesitan**

añadida que da la experiencia de haber estudiado fuera de su país de origen.

En el año 2008, la consultora especializada en gestión de personas PeopleMatters lanzó un estudio que pretendía analizar cuáles eran los valores de los estudiantes hacia el trabajo y la empresa. Se puso entonces de relieve que había diferencias notables entre lo que los jóvenes buscaban al finalizar sus estudios y lo que las compañías estaban demandando para incorporar en sus plantillas. Si bien los primeros priorizaban seguridad y estabilidad laboral, las corporaciones apostaban por perfiles con más capacidad de asunción de riesgos, iniciativa o movilidad internacional. Este hecho constituyó de alguna manera la génesis de Recruiting Erasmus, una iniciativa que nació con la vocación



Puente de las Artes en París

de acortar distancias entre lo que las compañías y los estudiantes buscaban en un mercado laboral que comenzaba a acusar los embates de una crisis sin precedentes.

Once años después, el proyecto sigue teniendo vigencia ya que, la identificación de estudiantes con experiencia en un país extranjero, permite localizar profesionales cualificados, mentalizados y preparados para un mundo laboral que está interconectado. Y es que es una realidad: quienes han cursado estudios en el extranjero se sienten más seguros a la hora de trabajar con personas de otras culturas, tienen menor resistencia a cambiar de residencia, muestran proactividad, iniciativa y unas claras habilidades sociales. Pero sobre todo, cuentan con una visión global del mundo, algo muy importante para acceder al mercado laboral.

Recruiting Erasmus se ha erigido como un canal directo para llegar a estos perfiles y que los estudiantes internacionales tengan la oportunidad de comenzar su carrera de la mano de una gran compañía. La iniciativa, refrendada por el 97% de las universidades que forman parte de la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas), cuenta con más de 42.000 estudiantes registrados. En muchas ocasiones, las empresas buscan competencias transversales más allá de los títulos, y los usuarios que forman parte de Recruiting Erasmus cuentan con esas habilidades.

PERSONAS & EMPRESAS & OFICINAS

## Una lectura para el verano

En verano aprovechamos entre otras muchas cosas para leer, y éste es el motivo por el que me gustaría dejaros unas pinceladas del libro que he escrito en colaboración con la editora Ana Bustelo, y que incluye declaraciones de directores y CEO representativos sobre la transformación global que viven las empresas durante los últimos años. Cuando una organización asume un proceso de transformación, desconoce por completo su futuro. Es lo que diferencia la transformación del cambio. En la transformación te adentras en algo nuevo que puede implicar complicaciones y miedos. Por eso es imposible gestionarla sin un plan lineal, predeterminado y enmarcado en espacio de tiempo concreto. El proceso de cambio irá emergiendo por el camino. Esto significa que los líderes y los empleados tendrán que trabajar en un entorno nuevo, desconocido, y en evolución permanente, lo cual puede llegar a generar mucho estrés y emociones encontradas. La tecnología ya no es el motivo de la transformación, sino una herramienta y una oportunidad al alcance de todas las

compañías, que ha venido para quedarse. El verdadero motivo que provoca la transformación son las personas y sobre ellas debe girar el presente y el futuro de toda organización. Como siempre ha sido. Es importante insistir en que los líderes entiendan cómo la tecnología ha puesto todo patas arriba porque si no, no podrán acometer los cambios necesarios para adaptarse con éxito a esta nueva era. No hay que olvidar que no es lo mismo digitalizar una empresa que elaborar un modelo de negocio digital. No es lo mismo innovar que aportar valor. El objetivo que perseguimos con este libro es el de ayudar a los líderes a entender el proceso de transformación desde el inicio. «Mientras continúen las desigualdades, no se cubran las necesidades básicas y los niños no tengan acceso a una educación de calidad, no podremos hablar de transformación. El papel de los líderes es impulsar con creatividad, propósito y pasión, el trabajo en la construcción de lo colectivo, impactar en la transformación de nuestra sociedad y hacer de nuestras ciudades mejores lugares para vivir». Rudolf Giese Salazar, director de la Facultad de Arquitectura de UCAL y director Creativo de Boom Arquitectos.

FRANCISCO VÁZQUEZ MÉDEM  
Presidente de 3g Smart Group

T.E.

En los países industrializados, la calidad del agua apta para consumo humano está garantizada por la autoridad local. Sin embargo, la composición del agua potable varía enormemente de región a región como consecuencia del contenido en cloro, la dureza, el aroma y el sabor y otros componentes disueltos en la misma.

El agua tratada en las depuradoras debe guardar un complejo equilibrio entre calidad y coste y, por ello, aquella suele ser muy mejorable. Consecuentemente, la individualización de la calidad del agua es la tarea de los filtros de Brita (brita.es).

¿Quién no ha tenido alguna vez en su casa la famosa jarra filtradora de Brita? Hoy en día, este líder alemán en filtrado de agua ha conseguido desarrollar una gama de compactos filtros con una altísima capacidad de tratamiento del agua, empleando robustos y duraderos materiales y que, además, son de muy fácil instalación y manipulación.

### EL MICROFILTRADO DEL AGUA

La microfiltración es una moderna tecnología que permite mejorar sustancialmente la calidad del agua que proviene de la red pública debido a la composición interna de los filtros que contienen carbón activo y membranas de fibras. El carbón activo se ha demostrado como un eficiente reductor de olores y sabores producidos generalmente por el cloro, mientras que las membranas de fibras son las

## Beber agua de una manera sostenible y saludable



La microfiltración permite mejorar la calidad del agua

### ALGUNAS CIFRAS

**4.000 litros**    **0,5 micras**    **6 meses**

**La gama de filtros** de Brita ofrece opciones de filtrado desde 4.000 a 11.500 litros.

**El carbón activo** utilizado en los filtros retiene cualquier partícula superior a 0,5 micras.

**El servicio de los filtros** Brita puede llegar a durar hasta seis meses y, en muchos casos, nueve.

encargadas de retener las micro partículas sólidas como el óxido que pudiera haberse desprendido de las canalizaciones, la cal que hayan podido pasar a través de anteriores barreras y finalmente incluso bacterias.

Otro tipo de filtros diseñados especialmente para el tratamiento del agua caliente incluyen, además, un intercambiador de iones que reduce considerablemente el contenido de la cal que pudiera dañar tuberías y los propios dispensadores y proporcionan un mejor equilibrio de los minerales disueltos en el agua.

Desde Ecofluvia (ecofluvia.es), Javier Quintana señala que, en cualquier caso es muy recomendable analizar previamente la composición del agua que se va a tratar antes de escoger el tipo de filtro a emplear. Los distintos tipos proporcionan una distinta composición de las sales minerales en el agua que actúan en muchos casos como potenciadores de sabor, como suele ocurrir con frecuencia con el té y el café. En definitiva, podemos producir un agua a nuestra medida.

Finalmente, destacamos que los filtros Brita prestan un servicio que puede llegar a durar hasta seis meses, alcanzando los nueve meses en muchos casos. Pero nuevamente nos encontraremos con un residuo que habrá que gestionar. El programa de colecta de filtros usados y reciclaje de Brita, como parte de su compromiso con la sostenibilidad, permite que se puedan aprovechar una gran parte de los componentes que se desechan y así poder fabricar nuevos filtros.