



“Invertimos un millón de euros anual en la búsqueda de talento”



La rapidez para buscar talento especializado como propuesta de valor es la clave que ha permitido a RDT Ingenieros contar entre sus clientes a las principales firmas globales y situarse como una de las compañías europeas con más crecimiento.

Con apenas una década de vida, esta **ingeniería de asistencia técnica** facturó más de 36 millones de euros en 2015; acaba de abrir nueva sede en Casablanca (Marruecos), que se une a las de Bilbao, Madrid, Barcelona, Reino Unido y México.

“La clave de estar en un pastel muy diversificado es que cuando un sector baja, no tiene porqué bajar el resto, ahí puedes bascular y variabilizar.”

“En lugar de desarrollar proyectos propios facilitamos talento a nuestros clientes para que desarrollen los suyos. Proporcionamos el equipo exacto en el momento idóneo”, describe su fundador y CEO, Benjamín Rosende (Santurce, 1975). Tras casi una década por diferentes puestos directivos en una empresa de Software, dio el salto a la creación de empresa, MBA de por medio.

Antes de empezar la entrevista, consulta la pantalla de su iPad plateado, en una oficina de sus instalaciones del Parque Tecnológico de Bizkaia. Habitualmente trabaja desde Londres, coordinando la compañía a través de videoconferencias y “muchísimas horas”.

Setecientos mil currículums

“Invertimos casi un millón de euros anuales en la búsqueda de talento. Contamos con una base de datos de cerca de 700.000 currículums, lo que nos permite encontrar talento en cualquier sector mucho más rápido que nuestros clientes”, explica. Sus profesionales trabajan bien desde instalaciones propias, en las oficinas del cliente o inclusive en sus proyectos en el extranjero.

Esta fórmula permite a las empresas que recurren a sus servicios construir ágilmente equipos prêt-à-porter, “variabilizar sus costes y entregar un proyecto más rápido que si tuviera que generarlo desde cero, ayudando al time to market”. Según sea necesario, se les puede proveer también de servicios como hardware o licencias, por ejemplo, para apuntalar la viabilidad y el desarrollo del proyecto.

Tan clara como la misión está la visión: “dentro de veinte años habrá dos tipos de empresas; uno con patente y producto propios, ciclos de desarrollo cortos y necesidad de talento; y otro que busca talento continuamente, y que permite a otros generar equipos de trabajo rápidamente”.

Este mercado de proveedores de talento “se va a ir reduciendo a cada vez menos actores en el mundo, actores con músculo, con grandes plantillas, que inviertan en sí mismos”, prevé Rosende. La apuesta de RDT en este sentido es también diáfana: dos tercios de los beneficios se reinvierten.

La diversificación como estrategia

La carga de trabajo por proyecto se sitúa en torno a uno o dos años, aunque al término se puede ir renovando. Se trabaja para sectores tan diversos como automoción, ferroviario, energético, petroquímico... Esta diversificación de su cartera de clientes, precisamente, ha ayudado a la compañía a sostener su crecimiento año tras año, en tiempo de crisis global, a salvo de los vaivenes de los ciclos de mercado.

“La clave de estar en un pastel muy diversificado es que cuando un sector baja, no tiene porqué bajar el resto, ahí puedes bascular y variabilizar. Pierdes un poco de especialización, pero al final consigues una cadena de suministro que puede sobrevivir a las bajadas y subidas”, apunta el CEO. Además, esta presencia en múltiples ramas de actividad les permite generar nuevas oportunidades de negocio: “algunos proyectos los hacemos gracias a estar en contacto con muchos sectores distintos”.

Pero la gran ventaja que les otorga la diversificación es la de auscultar al mercado cada semana y prever sus próximos latidos. Conocer el tipo y cantidad de talento que se demanda funciona, efectivamente, como un indicador para marcar el paso y la estrategia de la empresa.

Cada delegación de RDT atiende sólo a empresas de su entorno, para evitar ineficiencias derivadas de la distancia. En el corazón del esquema está la empresa madre, que centraliza la prestación de servicios generales a cada una de las células, para aprovechar sinergias (compras, software, etc.). “Cada director es autónomo para orientar el negocio en su zona como crea oportuno”, explica Rosende.



El 80% de la plantilla es indefinida

De 2013 a la fecha, la compañía ha doblado prácticamente su plantilla, de 400 a 760 personas. Un ritmo de generación de empleos equiparable o incluso superior al de los gigantes de la industria vasca. “Podríamos crecer más rápido, pero nuestro modelo no es el de comprar compañías externas. Rompería con nuestra filosofía”, argumenta el fundador de RDT.

Su nómina se nutre principalmente de técnicos superiores de FP e ingenieros diplomados y superiores, aunque también incluye a otras clases de profesionales. “Incorporamos mucho talento internacional –cerca de un 10% del total– porque a veces nos piden perfiles que no se encuentran en el mercado nacional”. Por una evidente cuestión ética, no contratan profesionales que provengan directamente de sus clientes.

“Nos queremos posicionar como la ingeniería de asistencia técnica que mejor cuida a la gente.”

El 80% del personal es indefinido, una situación poco frecuente hoy en día. Su competitividad se beneficia de que la estructura es “un 20 o un 30 por ciento más delgada” que la de su competencia. “No tenemos puestos, sino procesos delegados en personas. La relación empresa-individuo es más flexible, pero supone para éste una mayor responsabilidad. No hay una persona y media por proceso”, detalla.

Un 3% de sus profesionales acaba siendo contratado por el cliente para el que trabaja, algo que se contempla como un valor en sí mismo, más que como rotación de equipo, ya que permite a RDT contar con prescriptores en el seno de las empresas.

Posicionamiento de futuro

La hoja de ruta pasa por seguir con el binomio “trabajador satisfecho, cliente satisfecho”. La compañía realiza un gasto muy importante en formación para mantener a su talento en primera línea de mercado. Rosende lo resume así: “Somos lo que nuestra plantilla es. Nos queremos posicionar como la ingeniería de asistencia técnica que mejor cuida a la gente. Cuanto más talento atraes, más cómodo está el cliente. Y nuestro crecimiento se basa en la confianza de los clientes”, concluye.