

www.expansion.com/empleo

**EMPRENDEDORES**

# Las 'start up' buscan talento innovador

Dada su naturaleza, las empresas emergentes, con estructuras horizontales y un presupuesto muy ajustado, requieren colaboradores que estén alineados a sus mismos objetivos, que peleen por ellos y que les guste trabajar en equipo. La creatividad y la adaptabilidad son clave. **Por A. Bustillo**

**P**ara muestra, las cifras: Las 500 principales start up españolas crearon 3.781 nuevos puestos de trabajo en 2015 y, según las previsiones que manejan los expertos, durante el año en curso las contrataciones aumentarán un 85% hasta llegar a los 7.010 empleos, lo que equivale a 14 puestos por empresa. Números poco sorprendentes ante una tasa de paro que deja sin aliento -aunque en el pasado mes de mayo la cuota de parados bajara de los cuatro millones de personas por primera vez desde 2010-, pero bastante significativos para entender el peso que están adquiriendo las empresas emergentes en el panorama laboral español. Sin embargo y a pesar de que los emprendedores han generado un nuevo mercado de empleo, "en ningún caso es suficiente para paliar el problema del desempleo en España. Para eso habría que conseguir que unas cuantas pymes pasaran de 2 a 20 ó a 30 empleados, lo que provocaría millones de puestos de trabajo. Las start up son más importantes por la movilización que generan y porque consiguen que muchas otras compañías evolucionen en la dirección adecuada", puntualiza Rodolfo Carpintier, presidente de DaD.

Aun así, "las start up se han convertido en una salida laboral muy interesante para los jóvenes", defiende Elena Rodríguez, responsable de comunicación de la Asociación Española de Startups quien, además, asegura que "estas firmas han aumentado la demanda de perfiles tecnológicos y ofrecen puestos que aportan unas capacidades que en otros empleos más 'convencionales' no se dan: toma de decisiones, habilidades empresariales, trabajo en equipo". "Las start up han mejorado el mercado laboral de manera importante", aplaude Javier Megias, cofundador y CEO de Startupxplore, y no se refiere únicamente al tipo de empleo que están creando (con puestos tan curiosos como *customer happiness officer* o *growth hacker*), "sino también a las formas: los procesos de contratación son más *hands-on*, es decir, se comprueban las habilidades del futuro trabajador de manera más exhaustiva y se valora mucho más su encaje en la cultura de la compañía".

**¿Qué necesitan?**  
"Para mí, la capacidad de aprender, la adaptabilidad, es la clave cuando recluto talento para mi start up", reconoce Ignacio Rodríguez, cofundador de Youshow, firma especializada en marketing digital basado en la viralización de las experiencias de los usuarios y consumidores de sus clientes en redes sociales. Además, a diferencia de lo que se lee o se escucha, "no he tenido problemas en encontrar en España el talento que buscaba. El secreto es saber leer el subtexto que se reserva cualquier currículo". El cofundador de Youshow no es el único que piensa así. David Moreno, cofundador de Hawkers,



Los emprendedores necesitan buenos profesionales con habilidades comunicativas y orientados a resultados.

también lo tiene claro y asegura que para ellos lo más importante no es tanto un currículo plagado de títulos, sino una actitud y unas ganas de cambiar las cosas. "Nosotros fichamos a gente innovadora a la que le apasione lo que hacemos".

Trabajar en una start up va más allá de las funciones típicas de cualquier rutina de oficina. Significa implicarse en un objetivo, aunque no sea el tuyo. Si has decidido fichar por una compañía de reciente creación sus logros serán los tuyos, y sus fracasos tus errores. De ahí que las habilidades que los emprendedores requieren de sus equipos tengan un alto componente emocional y necesiten profesionales alineados con la cultura corporativa.

"Versatilidad, empuje y ganas de hacer las cosas bien", son las características que, según Carpintier, cualquier emprendedor busca en sus colaboradores. A cambio, "pueden ofrecerles participación en la compañía para los puestos clave". Contratar a golpe de talonario no está al alcance de cualquier start up, menos aún en los inicios.

Desde la Asociación Española de Startups aseguran que, en términos generales, lo que buscan los innovadores de sus plantillas es "flexibilidad, proactividad, capacidad analítica y trabajo en equipo". Elena Rodríguez, responsable de comunicación de esta comunidad de start up, apunta a que "cuando hablamos de perfiles técnicos suelen buscarse ha-

**La mayoría de emprendedores prima las 'soft skills' por encima de los conocimientos**

**Las 'start up' requieren profesionales versátiles, adaptables a cualquier cambio y con ganas de trabajar**

**En muchas ocasiones, los innovadores deben ofrecer participaciones de sus empresas para atraer el talento**

bilidades específicas, creativas y actualizadas, además de la capacidad de estar siempre aprendiendo. A cambio, los emprendedores ofrecen puestos de trabajo en los que la persona puede desarrollar habilidades diversas, autonomía y continua innovación; y participaciones en el proyecto, lo que resulta, además, un importante motivador y puede ser una promesa futura de beneficios".

Operar en un entorno de alta incertidumbre no es plato de buen gusto para cualquiera, por eso no todo el mundo está preparado para trabajar en una firma de reciente creación. "Dicen que los años trabajados en una start up equivalen a los años de vida de un perro: cada año vale por siete trabajando en una empresa de corte tradicional. Es decir, uno de los atractivos de ser parte del equipo de una compañía emergente es lo mucho que se aprende, lo divertido, interesante e incluso relajado que puede ser el ambiente de trabajo", defiende Megias. Aun así, Javier Placer, responsable ejecutivo de Open Future, recuerda que "trabajar en una start up es duro. Son muchas horas y, en cuanto crecen deben aprender a adaptarse y cambiar el sistema de gestión".

"Trabajar en uno u otro modelo (start up o empresa tradicional) depende de varias cosas: por un lado del proyecto a crear o a desarrollar; de la fase en la que se encuentre esa compañía emergente, pues no es lo mismo una start up en fase semilla

que una que ya ha recibido varias rondas de financiación; y en muchos casos también depende de la etapa vital del candidato", enumera Marta Díaz Barrera, CEO de Talentoscopio. Un profesional deberá dirimir entre la emoción que envuelve la puesta en marcha de una empresa, con todo lo que ello supone, de la relativa estabilidad que puede ofrecer una compañía ya establecida. "En las start up prima el valor sobre la forma, y todos los miembros del equipo son conscientes del porqué de su trabajo y pelean por cambiar el status quo. Algo que, por otro lado, es emocionante y muy atrayente (aunque también muy exigente en horarios y compromisos)", indica el CEO de Startupxplore, una plataforma que, tal y como admite su cofundador, "cuenta con un proceso de selección diferente a lo tradicional: Cuando vamos a contratar a alguien no sólo le pedimos las habilidades duras, sino también lo que esperamos de ese candidato como persona, en qué queremos que contribuya con nuestra firma. Nos tomamos cafés largos con esos aspirantes para entender cómo son esas personas y cómo vemos el encaje en la empresa. Si todo cuadra, solemos hacer una prueba (pagada) de unas semanas en las que el futuro miembro del equipo tiene que resolver uno o varios desafíos". Estos procesos de selección, originales o no, son, sin em-