

# TALENTO EXTRANJERO

## LA PALANCA SILENCIOSA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

**La creciente necesidad de mano de obra cualificada en sectores estratégicos está situando la migración laboral en el centro del debate económico. En este contexto, Talento Grupo Internacional se posiciona como uno de los actores que busca ordenar y profesionalizar un proceso clave para la sostenibilidad del mercado laboral.**

**S**u consejero delegado, Diego Carbajosa, defiende un modelo integral que combina legalidad, acompañamiento y eficiencia operativa para responder a la demanda empresarial. “Nuestro modelo se basa en una gestión integral de 360 grados que cubre todas las etapas de la migración laboral tanto en país de origen como en país de destino”, explica.

El proceso comienza con la identificación y validación técnica de los candidatos en origen, incluyendo pruebas presenciales para garantizar la adecuación al puesto. A partir de ahí, la compañía asume la gestión legal completa, permitiendo que el trabajador llegue con toda la documentación en regla.

### SEGUIMIENTO COMPLETO

Sin embargo, el directivo insiste en que el verdadero diferencial está en el seguimiento posterior. “Pero el proceso no termina con el visado: nos encargamos del acompañamiento al llegar, apoyando en la logística de vivienda y apertura de cuentas bancarias hasta el apoyo en la integración cultural y laboral durante los 12 primeros meses”, señala. Este enfoque pretende minimizar los riesgos tanto para empresas como para trabajadores, aunque Carbajosa reconoce que existen factores externos que condicionan los tiempos, como la saturación administrativa en consulados y oficinas de extranjería.

### REGULARIZACIÓN MASIVA: OPORTUNIDAD CON RIESGO

La prevista regularización de cientos de miles de trabajadores extranjeros supone un punto de inflexión para el mercado laboral español. Desde una perspectiva empresarial, el potencial es evidente, pero no está exento de riesgos. “El principal desafío es el posible colapso de la infraestructura administrativa”, advierte el CEO de Talento Grupo, quien alerta de que el volumen adicional de solicitudes puede tensionar aún más un sistema ya sobrecargado. A pesar de ello, Carbajosa



Candidatos asistiendo a formación, en las oficinas de Talento Grupo Internacional, en Perú

identifica una ventana de oportunidad clara. “Para las empresas, la oportunidad reside en la posibilidad de asegurar proyectos con los clientes actuales y crecer en proyectos futuros, mientras que para los trabajadores supone el acceso a una mejora de vida”, afirma.

No obstante, insiste en que la clave estará en la capacidad de respuesta de la Administración, un factor que puede impactar directamente en la competitividad empresarial si no se resuelve con agilidad.

### MIGRACIÓN LEGAL COMO VENTAJA COMPETITIVA

Frente a los modelos de migración irregular, el directivo apuesta por un sistema ordenado que aporte seguridad jurídica y eficiencia económica. “Optar por una migración legal y organizada asegura que la contratación de talento sea eficaz y transparente”, sostiene. Este enfoque no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también reduce riesgos para las compañías. Según explica, trabajar con perfiles verificados en origen permite mejorar la planificación y la estabilidad de las plantillas.

En este sentido, Carbajosa subraya el impacto directo en los resultados empresariales: “Como promedio, hemos incrementado de forma legal y eficiente entre un 20-40% la capacidad de personal y trabajo de las más de 200 empresas españolas que confían en nosotros”,

La saturación de las oficinas de extranjería y consulados se perfila como el principal cuello de botella para la contratación internacional en España

La migración legal y ordenada se consolida como una palanca clave para aumentar la capacidad productiva y la competitividad de las empresas españolas

apunta, para añadir que la falta de relevo generacional en determinados sectores convierte esta vía en una herramienta estratégica para mantener la actividad productiva y sostener el crecimiento. En este sentido, la empresa ha suscrito acuerdos con más de veinte federaciones empresariales españolas y asociaciones sectoriales como FADE, FAE, CEOE Cam-

pus, Conepa, Faconauto, CETM, Astic o Guitrans, entre otras.

### ERRORES HABITUALES EN LA CONTRATACIÓN INTERNACIONAL

A pesar de la creciente demanda, muchas empresas siguen cometiendo errores que comprometen el éxito de estos procesos. Entre los más habituales, Carbajosa destaca la falta de planificación y “la contratación de asesorías alternativas no profesionalizadas ni con la experiencia contrastada”. A ello se suma la tendencia a subestimar los tiempos administrativos y a descuidar la fase de integración. El directivo advierte de que limitar el proceso a la llegada del trabajador es un fallo crítico. “Muchas organizaciones asumen que el proceso termina con la llegada del trabajador al aeropuerto”, explica, lo que a menudo deriva en problemas de retención y adaptación.

Más allá de la contratación, la integración cultural y la formación juegan un papel determinante en la consolidación del talento extranjero. Para Talento Grupo, este aspecto es estructural dentro de su modelo. “No se trata solo de trasladar a un trabajador, sino de facilitar su adecuada integración y que eche raíces”, subraya Carbajosa, cuya empresa ofrece programas que incluyen acompañamiento durante el primer año con iniciativas que van desde apoyo psicológico hasta formación en aspectos laborales y culturales. “Esta visión responde a una realidad cada vez más evidente: incluso en contextos con afinidad idiomática, las diferencias culturales pueden afectar al rendimiento si no se gestionan adecuadamente”, cuenta.

### EL RETO PENDIENTE: MODERNIZAR LA ADMINISTRACIÓN

De cara al futuro, el sector afronta una transformación necesaria marcada por la digitalización y la profesionalización. Carbajosa identifica importantes carencias estructurales, especialmente en el ámbito administrativo. “La digitalización y automatización de los procesos de extranjería es una prioridad inaplazable, junto con la creación de visados específicos para sectores con escasez de mano de obra”, explica. Asimismo, advierte de que, sin una mejora en los recursos y capacidades del sistema, cualquier avance normativo podría quedar diluido. Los tiempos de espera actuales, que en algunos casos superan los seis meses, son incompatibles con las necesidades empresariales.

En paralelo, desde Talento Grupo se vislumbra una tendencia de fondo que marcará las próximas décadas: el crecimiento demográfico vinculado a la migración. En este escenario, España tiene la oportunidad de reforzar su posición en Europa si logra articular un modelo eficiente y sostenible. Para Carbajosa, el reto es claro: “es necesario convertir la migración laboral en una ventaja estructural. Una tarea que, bien ejecutada, podría redefinir la competitividad del tejido empresarial español en los próximos años”, concluye.