

Depende: talento español en el extranjero

[Gonzalo Toca](#)



Fotolia. Autor: Lledó

La fuga de talento, sobre todo joven, que ha experimentado España desde el inicio de la crisis ha provocado la aparición de numerosas afirmaciones y polémicas, no todas fundadas en la realidad o en la experiencia de los especialistas sobre el terreno. Ha llegado el momento de revisar qué hay de verdad o exageración en ellas.

La falta de oportunidades laborales fue, obviamente, la gran motivación que propulsó a decenas de miles de profesionales cualificados (con, al menos, una licenciatura universitaria) a hacer las maletas. Para que nos hagamos una idea, el paro del talento menor de 30 años, [según el Instituto Nacional de Estadística](#), superó el 25% en lo peor de la crisis.

Ahora, vamos a revisar las afirmaciones más comunes sobre el talento español en el extranjero (TEX) para averiguar si son ciertas. Empezaremos, precisamente, por observar de cerca la realidad de la temida *fuga de cerebros*.

"Los españoles que se van o no pueden o no quieren volver"

Pues no lo parece. No contamos con datos oficiales de regresos y de deseos de regresar del TEX y tenemos que fiarnos, con precaución, de la experiencia de los gestores de las principales firmas internacionales de reclutamiento y recursos humanos y de los datos de una plataforma digital que ha surgido para facilitar la vuelta de los profesionales españoles. Todos ellos sugieren que el talento español está empezando a regresar y que muchos de los que se fueron tienen la intención de volver.

Según Eva Román, *managing consultant* de Futurestep (una compañía de la consultora internacional de recursos humanos Korn Ferry), “el 85% de los jóvenes cualificados quiere volver a España después de uno o dos años de experiencia en el extranjero aunque tengan que renunciar a una cuarta parte del salario”. Manuel Fidalgo, *senior executive manager* de Michael Page, confirma que, desde 2015, las cifras de salida de los cualificados han descendido al mismo tiempo que aumentaban las de regreso. El año pasado, sólo el [6% de los posgraduados y el 11,15% de los universitarios](#) estaba en el paro en España, según un estudio de la escuela de negocios EAE.

La plataforma digital Volvemos.org, que congrega a una parte de los emigrados españoles que buscan oportunidades para regresar, recibió 1.300 solicitudes antes de cumplir un mes abierta en 2016. Su cofundador, Diego Ruiz del Árbol, [ha asegurado](#) en el diario *Bez* que cada vez son más los emigrados que quieren dar el paso. Algunos de ellos ya lo han hecho.

"Se han ido los mejores"



No tan rápido. Es verdad que, según [Índice de Competitividad por el Talento Global](#), elaborado por Adecco junto a la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute, no hay casi ningún país de renta alta peor dotado que España para retener a los profesionales cualificados. También es cierto que, entre los menores de 30 años, los niveles de paro se multiplicaron durante la crisis y que eso forzó a muchos a hacer las maletas.

Entre 2007 y 2013, [el 91% de los emigrantes españoles](#) poseía estudios universitarios, según un estudio publicado por el Real Instituto Elcano. En los últimos años, según la asociación de universitarios brillantes Facultad Invisible, [casi el 30%](#) de los primeros de su promoción hicieron las maletas en busca de mejores oportunidades. Según las estimaciones del Banco de España, entre 2008 y 2014, los peores años de la recesión, [más del 40%](#) de los emigrantes españoles eran profesionales de alta cualificación.

A pesar de la gravedad de la situación, deberíamos acostumbrarnos a no ver el vaso medio vacío. Para empezar, no disponemos de datos que nos permitan afirmar que los profesionales cualificados que emigraron con años de experiencia laboral a sus espaldas eran mejores que los que se quedaron. Para continuar, hay que recordar que los alumnos más destacados, especialmente los de las carreras técnicas, siguieron recibiendo y aceptando ofertas de trabajo atractivas al licenciarse o terminar su máster. Eso ayuda a explicar por qué se quedaron en

España más del 70% de los primeros de la promoción y, por lo tanto, la mayoría de los mejores estudiantes.

También hay que relativizar la gravedad del incremento de las salidas al extranjero. No todas fueron dramáticas ni se hicieron por obligación: el número habría aumentado notablemente de todas formas (aunque no con la misma intensidad) porque partíamos de una movilidad internacional [anormalmente baja](#) y porque las nuevas generaciones están mucho mejor preparadas y dispuestas a elegir el país en el que quieren desarrollarse profesionalmente. Los universitarios menores de 30 años poseen más nivel de inglés y más experiencia en el extranjero gracias a la proliferación de colegios bilingües públicos y concertados, a las estancias de Erasmus y a programas académicos (de grado y de máster) en los que una parte significativa de la carrera o el máster se realiza fuera de España.

Así, podemos afirmar que la fuga de talento ha sido tan intensa porque han coincidido dos fenómenos. El primero es la reducción drástica de las oportunidades y el segundo es la progresiva normalización de la movilidad internacional de unos profesionales españoles que se sienten más seguros y preparados que antes.

"El TEX suele ocupar puestos técnicos en países emergentes"

Es muy frecuente. Aunque no hay datos oficiales sobre los destinos y los sectores preferentes de los profesionales cualificados españoles que deciden emigrar, sí podemos contar con la experiencia sobre el terreno de las consultoras internacionales.

Eva Román, la consultora de Futurestep (una compañía de Korn Ferry), afirma que “muchos de los puestos cualificados para los que seleccionan a los españoles suelen tener que ver con la ingeniería y con el desarrollo de proyectos de infraestructuras en países de Oriente Medio y África”. Manuel Fidalgo, de Michael Page, añadiría “países latinoamericanos como Chile, México, Colombia y Perú, donde los licenciados españoles, a veces, están mejor valorados que los locales”. Esta situación no se puede desligar del colapso de la construcción en España y de los drásticos recortes que ha sufrido el presupuesto de obra pública.

Por supuesto, todo eso no significa que una parte del TEX no se haya mudado a los países desarrollados, entre los que Fidalgo destaca Alemania y Reino Unido y Román subraya también Suiza o Francia. Allí, obviamente, el peso de la ingeniería y las infraestructuras se diluye. En 2013, [según el Real Instituto Elcano](#), el 31% de los emigrantes cualificados españoles eran ingenieros y, como recoge [el Instituto Nacional de Estadística](#), los países desarrollados donde

se ha incrementado más el número de españoles (cualificados y no cualificados) en los últimos años son Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Francia.

"Las empresas españolas dan mucha importancia a la experiencia internacional del TEX"



Sólo a veces. Los medios exageran con frecuencia la importancia que le dan las empresas españolas a la experiencia internacional de sus profesionales y candidatos porque asumen que sus declaraciones, cuando dicen que la valoran mucho, son sinceras. Su mejorable comportamiento con los expatriados, sus frágiles programas de internacionalización del talento y el perfil –muy poco internacional– de sus directivos ponen en cuestión sus palabras. Parece cierto, sin embargo, que esa mentalidad está cambiando rápidamente y que existen grandes diferencias entre la sensibilidad de las multinacionales y la del resto.

Ignacio Mazo, director general de la práctica de Liderazgo y Gestión para el Sur de Europa y Latinoamérica de la consultora de Recursos Humanos BTS, recuerda que, por ejemplo, los que se marchan a las filiales de las empresas españolas al extranjero “se encuentran, en más de

una ocasión, con que no hay sitio al que volver, que los planes de carrera de los expatriados no están bien diseñados, que surgen envidias entre los que se quedan hacia los que se van y que muchos de los altos directivos de la empresa carecen de experiencia internacional y, por lo tanto, de la sensibilidad para apreciarla”.

Un [informe](#) de People Matters y EMS de 2013 venía a confirmar parte de esas intuiciones. Según el documento, sólo el 9% de los directivos de las empresas españolas ha trabajado en el extranjero y únicamente el 24% de las compañías posee un plan en condiciones para que los expatriados se desarrollen.

Como decíamos, la mentalidad, también lo señala el informe, está cambiando rápidamente y se espera que se transforme todavía más en los próximos años. También lo es que existe una gran diferencia entre las multinacionales y grandes compañías españolas y las pequeñas y medianas empresas locales que emplean a casi el 90% de los trabajadores. Eso ayuda a explicar, seguramente, que en las principales consultoras de reclutamiento (Adecco, Korn Ferry, Michael Page, Randstad) afirmen que en los procesos de selección para los que ellos están reclutando candidatos cualificados sí que se valora haber trabajado fuera. Muchos de sus clientes son empresas grandes y multinacionales españolas.

¿Pero qué es lo que aprecian exactamente esas multinacionales? Para Katia Tifton, *project manager* del departamento de internacional de Adecco, “valoran mucho el conocimiento de otros idiomas y el bagaje cultural y profesional”. Asumen que han tenido que “adaptarse a un nuevo entorno, a una nueva cultura, a otra forma de relacionarse, de trabajar, de comunicarse” y que eso “revela una capacidad de enfrentarse a nuevos retos, de superación, adaptación, paciencia y flexibilidad”. Manuel Fidalgo, *senior executive manager* de Michael Page, añade que las multinacionales, cuando se proponen entrar en un nuevo mercado, tienen en cuenta la ventaja que supone fichar a un trabajador que conoce la cultura de negocios de un país y su idioma.

"Las condiciones laborales del TEX son peores que las de los trabajadores locales"

Depende. Lo normal es que accedan en igualdad de condiciones si tienen un nivel muy elevado de inglés y, en un plano secundario, si conocen el idioma y la cultura local y si pueden incorporarse inmediatamente.

Según las firmas internacionales de reclutamiento consultadas, existe una diferencia importante entre los profesionales que se comunican fluidamente en inglés y los que no. Los primeros

pueden acceder a procesos de selección de multinacionales en el extranjero esperando que los traten en igualdad de condiciones y los otros, si los llaman después de inscribirse en el proceso, tendrán que aceptar salarios más bajos.

Como decíamos, existen, en un segundo plazo, otras variables que pueden influir indirectamente en las negociaciones y las condiciones que les ofrezcan al final. Una común a todos los que quieren trabajar en el extranjero es que la incorporación inmediata se vuelve más compleja, que puede considerarse que el candidato tardará en aclimatarse a su nuevo destino porque no conoce la cultura o el idioma local y que le resultará más difícil participar en los procesos de selección porque se encuentra a cientos o miles de kilómetros de distancia. Todas estas circunstancias pueden hacer que unos candidatos sean más atractivos que otros y que los que tienen menos brillo necesiten compensarlo pidiendo menos dinero.

Otros dos obstáculos, que afectan más específicamente a los españoles cualificados que buscan oportunidades en naciones desarrolladas como Alemania o Reino Unido, es que su país es conocido por las bajas expectativas salariales de sus profesionales y que sus nacionales, según Ignacio Mazo, de BTS, “suelen creer en sí mismos menos de lo que deberían y, por eso, no siempre saben vender bien lo que hacen”.

Las conclusiones que hemos mencionado en este análisis sugieren que estamos cerrando un período durísimo para muchísimos profesionales cualificados españoles, pero también una etapa de aprendizaje y oportunidad que ha servido para aproximar sus cifras de movilidad internacional a las de los profesionales cualificados de los principales países europeos. Las consecuencias de esta situación, tanto las heridas de quien se vio forzado a salir como los éxitos y las tupidas redes de contactos de los que lo hicieron voluntariamente, provocarán un impacto en la mentalidad, la cultura y la forma de ver el mundo de una sociedad española muy concentrada, tradicionalmente, en sus problemas domésticos y muy poco en los desafíos globales.

Fecha de creación

4 julio, 2017