

GESTIÓN

# La crisis aumenta la fuga de talentos

Muchos jóvenes no encuentran trabajo en España, pese a dominar idiomas y haber cursado una carrera universitaria. El resultado es una oleada de profesionales cualificados que se van del país a buscar oportunidades en el exterior.

Marcos Todeschini. Madrid

El investigador español Julio Fernández Mendoza lleva dos años y medio viviendo en Estados Unidos. Si es por sus amigos, no regresará tan pronto: "Todas las semanas recibo correo de gente que me dice: ¡ni se te ocurra volver!".

Si es por la situación económica en España, tampoco. En el último mes, el número de parados alcanzó un nivel histórico de 4,8 millones de personas, lo que corresponde a un 22% de la población.

Para los jóvenes menores de 25 años, el escenario es todavía más dramático ya que se están enfrentando a la mayor cifra de paro juvenil de la Unión Europea: el 43% no tiene trabajo y, ni siquiera, perspectiva de conseguir uno pronto.

Sin vislumbrar un futuro profesional en su propio país, muchos jóvenes, al igual que Mendoza, que tiene 30 años, se van a buscarlo en el exterior. "La mayoría de los que salen de España no lo hacen porque quieren ganar más dinero, sino porque quieren trabajar en lo suyo", dice el investigador.

## Nuevo perfil

La salida de jóvenes talentos al exterior para completar estudios y tener una experiencia internacional no es un fenómeno reciente y tampoco es dramático. Al contrario. "El profesional que se va a otros sitios demuestra que tiene actitudes hacia el cambio y hacia el riesgo. Ese tipo de persona es valioso para nosotros", dice Beatriz Barreto, directora de Recursos Humanos para Iberia de Ericsson.

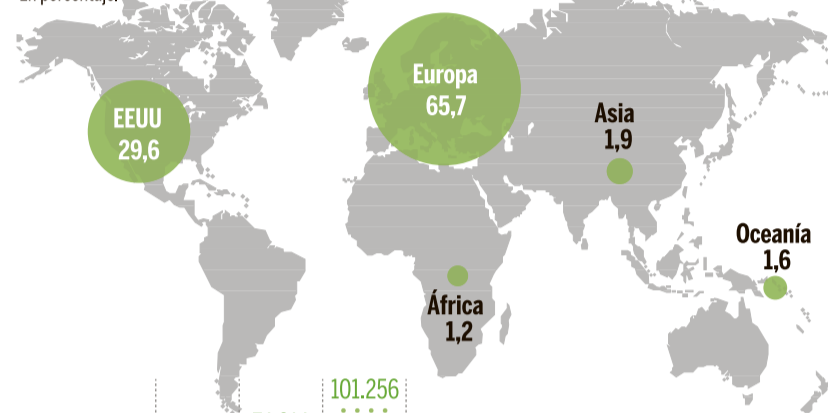
El problema empieza cuando se van y ya no regresan. Es el caso de un número cada vez más grande de españoles. En 2008, unos 36.399 ciudadanos habían fijado su residencia en el exterior. El año pasado, la cifra desbordó los 100.000.

El éxodo de los jóvenes talentos supone grandes problemas para las empresas. Uno de los principales es el hueco entre generaciones. "Igual que en la ecología, dentro de las empresas se hace necesario mantener los estratos generacionales que aseguren el intercambio de conoci-

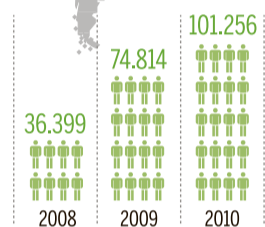
**El problema de la fuga de talentos empieza cuando los jóvenes se van y no quieren volver jamás**

## ¿DÓNDE ESTÁN LOS TALENTOS ESPAÑOLES?

> Los principales destinos de los jóvenes nacionales que buscan trabajo fuera del país  
En porcentaje.



> Españoles que han emigrado en los últimos años  
En número.

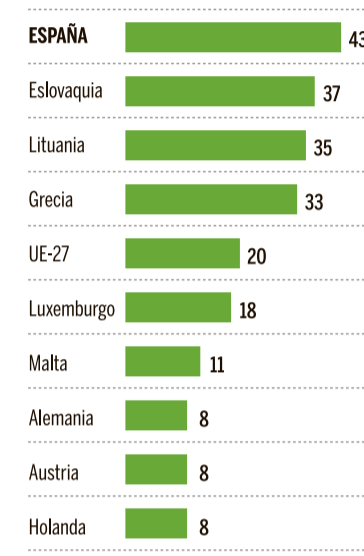


> Principales áreas de trabajo de los inmigrantes españoles



Fuente: INE, Eurostats y Adecco.

> Desempleo de jóvenes en Europa  
En porcentaje.



## AQUÍ, NO

Una encuesta realizada por Innovacef muestra que el 60% de los jóvenes investigadores españoles quieren marcharse al extranjero. Los principales motivos subrayados son la **estabilidad laboral**, el **reconocimiento social** y la **financiación**.

miento", dice Palmira López-Fresno, delegada del Club Excelencia en Gestión.

Otro punto negativo es que las empresas están perdiendo personas que podrían aportar nuevas ideas. Así lo es porque los ciudadanos que abandonan España hoy tienen un perfil muy distinto a la oleada migratoria protagonizada por los españoles después de la Segunda Guerra Mundial.

En aquella época, se iba una mano de obra poco especializada, ligada a las actividades del campo y del comercio. Hoy están haciendo las maletas arquitectos, profesores e ingenieros, entre otros profesionales que, no están dispuestos a tirar sus diplomas a la papelera. "Estamos perdiendo profesionales que podrían hacer las empresas más competitivas", dice Lander Beloki Mendizábal, de la Universidad de Mondragón.

## La opinión de los expertos



### LIDERAZGO

**Palmira López-Fresno**  
Delegada para Cataluña del Club Excelencia en Gestión  
"Yo parto de la base de que nuestros gestores no reúnen las condiciones suficientes para retener los jóvenes. Y tampoco para recuperar los que se han ido, muchas veces sin planes de quedarse ahí. Es un reto de liderazgo: aflorar el talento que tenemos dentro de las organizaciones y ofrecerles un proyecto de carrera."



### CARRERA

**Julio Fernández Mendoza**  
Investigador de Penn State College of Medicine  
"Es cierto que la gente que nos vamos al exterior lo hacemos en un primer momento para buscar nuevas experiencias. Lo que pasa es que, cuando estamos fuera, acabamos descubriendo que existe vida más allá de buscar un trabajo, como tener una perspectiva de futuro, que es algo que no lo tenemos en España."



### EMPRENDEDOR

**Francisco Jariego**  
Director de estrategia tecnológica de Telefónica  
"Me gusta ver la crisis como una gran oportunidad de cambiar muchas cosas que no hemos resuelto todavía. Una de ellas, quizás, sea incentivar más el espíritu emprendedor, que nos hace falta. Es necesario que se creen pequeñas y medianas empresas para generar más oportunidades a los jóvenes."

### ALDEA GLOBAL

**Beatriz Barreto**  
Directora de RRHH Iberia de Ericsson  
"Tenemos que pensar en una generación que tiene principios diferentes. Además de tener un trabajo, los jóvenes de hoy quieren un entorno que les permita su desarrollo profesional y personal. Si no encuentran aquí, buscan fuera. El mundo es mucho más pequeño para los nuevos profesionales."



### INVERSIÓN

**Óscar Romero**  
Director corporativo de RRHH de USP Hospital  
"Una forma de atraer y retener talentos está en el prestigio de nuestra marca, que conseguimos por medio de inversión en infraestructura y en tecnología. Además, hacemos sinergias con otras instituciones para que los profesionales puedan compartir experiencias. Este conjunto de beneficios suele atraer gente de alto nivel."



### COMPETITIVIDAD

**Lander Beloki Mendizábal**  
Decano de la Universidad de Mondragón  
"Cuando pienso sobre fuga de talento no pienso sólo en gente que se va del país, sino también en las corporaciones españolas. Los grandes profesionales traen aporte. No conseguir retenerlos significa una pérdida de competitividad global de las empresas españolas, no importa dónde estén ubicadas."



### Estrategias

Para frenar la pérdida de talentos y traer de vuelta a los que se han ido, los principales retos de las empresas son la formación de sus líderes y la gestión de los Recursos Humanos.

"Hace falta que tengamos una combinación de buenas condiciones de trabajo, salarios y proyectos atractivos. Si lo que ofrecemos no es competitivo, estamos fuera de mercado", dice Francisco Jariego, director de Estrategia Tecnológica de Telefónica.

En el caso de la operadora, Jariego subraya que con el paquete de beneficios ofrecidos por la empresa fue posible no sólo retener talentos sino también traer personas de fuera, como de Yahoo! y Microsoft.

Mientras el panorama no cambie, Mendoza, que se ha ido sin fecha de vuelta, seguirá el consejo de sus amigos. "Sinceramente, no pienso regresar a España pronto".

Expansión