



La formación de posgrado en la gestión de personas  
**Patrocinado por IE Business School**  
Una amplia oferta de másteres especializados en RRHH muestra la importancia de las personas en una organización.

E&E, página de inicio  
Quiénes somos  
Publicidad  
Atención al cliente

Sábado, 5 de Julio 108

EMPLEO

FORMACIÓN

EMPRENDEDORES

DESARROLLO PROFESIONAL



PUBLICIDAD

## Hay Selección



- DESARROLLO PROFESIONAL**
- Asesor laboral
  - Calendario laboral
  - Conciliación
  - Diversidad
  - Habilidades directivas
  - Jóvenes talentos
  - Nombramientos
  - Observatorio laboral
  - Profesiones
  - Retribución
  - Salud en el trabajo
  - Tu carrera
  - Trabajar en el
  - Trayectorias de éxito
  - Tendencias en RRHH
  - Estrategias de
  - La tertulia de E&E
  - Diccionario de RRHH

- PUBLICIDAD**
- OTROS SERVICIOS**
- Quién es quién
  - Foros
  - News letter
  - Libros
  - El tópico de Pilar
  - El ojo crítico
  - Lucy Kellaway
  - Los Blogs

**ENCUESTA**

¿Desconecta los fines de semana?

Sí

No

**OPINIÓN**

**Mi cuñado y los ingredientes de la motivación**

¿Qué hace que una persona siga, día tras día, trabajando en un empleo que no está bien pagado y en el que las perspectivas de desarrollo profesional no son muy grandes? Sencillo: su implicación y motivación.

[Ver más opiniones](#)

**ENCUENTRO DIGITAL**

**Cómo dominar el arte de la comunicación**

11 junio, 13 h.



**Baltasar Magro**  
Periodista y escritor  
Todos los encuentros

E&E > Desarrollo profesional > Tendencias en RRHH

14-04-2008  
CAMBIO DEMOGRÁFICO

### Las empresas, indiferentes ante la falta de talento

**El descenso de la natalidad de la década de los 80 deja indiferentes a algunos directores de recursos humanos: no tienen programas concretos para afrontar la escasez de talento y pocos ven las posibilidades que ofrece la inmigración cualificada como una solución.**

✉ M. Mateos y B. Elías / Madrid.

En el año 1978 se produjeron en España 678.000 nacimientos; en 1998 esa cifra cayó casi un 50% hasta los 360.000 nacimientos. Aunque la demografía no es una ciencia exacta, las cuentas no salen, y si ahora el número de personas entre 16 y 39 años en España rondan los 15 millones, dentro de poco se reducirá en cinco millones. A este panorama se suma que en la próxima década el número de estudiantes universitarios descenderá en 300.000, respecto a 2001.

Según el último estudio sobre inmigración de la Fundación Empresa y Sociedad, se estima que de aquí a 2020 se necesitarán 157.000 nuevos inmigrantes anuales para cubrir la demanda laboral y no sólo de puestos de base. Alfonso Jiménez, socio director de Peoplematters, es tajante: "La inmigración cualificada es una necesidad". Desde la experiencia, Miguel Ángel García, director de recursos humanos de Vips, señala que "además de profesionales con baja cualificación, la demografía habla por sí sola. Se necesitan economistas que el mercado nacional no suministra. No es que no existan, simplemente no nacieron. El descenso de la natalidad en la década de 1980 se nota".

#### Sin miedo a la caída de natalidad

Un ejemplo de esta necesidad lo ilustra Accenture. La consultora, que recluta una media de 3.000 jóvenes anuales, ya ha recurrido al mercado latinoamericano para incorporar a perfiles tecnológicos a Coritel -compañía del grupo que presta servicios de desarrollo y mantenimiento de aplicaciones-, principalmente en Perú, aunque también ha lanzado el proceso a Colombia, Ecuador y Costa Rica. María José Sobrinos, directora de recursos humanos de Accenture, explica que, "han sido 250 titulados, 178 con experiencia. La selección se hizo en origen. A partir del año 2000 el descenso de la natalidad se ha dejado sentir y nos ha obligado a recurrir a otros caladeros de profesionales, de ahí la contratación de estos perfiles con cualificación y, sobre todo, con experiencia". Javier Caycho, de 33 años, ingeniero industrial por la Universidad Católica del Perú, es uno de ellos. Señala que este puesto es una oportunidad para enriquecer su experiencia laboral y cultural.

Con el objetivo de analizar a fondo este panorama laboral, E&E ha recogido la opinión de consultoras de recursos humanos y de empresas. ¿Es necesario atraer mano de obra cualificada inmigrante? Mientras los primeros confirman esa necesidad a medio plazo, a las quince empresas consultadas esta situación parece no quitarles el sueño, de momento.

Entre las pocas que han contestado aseguran que por ahora no se ven en la necesidad de salir fuera a buscar. Siemens expone su política de reclutamiento: "Por el tipo de perfiles, altamente cualificados, que solemos demandar no salimos al mercado internacional de manera directa, ni buscamos en el extranjero. Lo que hacemos es aprovechar el personal cualificado que existe ya en España o que se encuentra en el extranjero, pero que se interesa directamente por nuestras vacantes y nos remite su currículum. Lógicamente, el reclutamiento vía Internet constituye el medio por excelencia, especialmente para este colectivo".

En la misma línea, Sonsoles Seijas, directora de recursos humanos de Sun Microsystems Ibérica, dice que su multinacional ha desarrollado herramientas internas de selección de profesionales cada vez más globales, "que nos permiten dar visibilidad a nuestros procesos de selección a profesionales muy cualificados que trabajan en los más de 100 países en los que Sun tiene presencia". Sun y Siemens parecen tener asegurado su talento. Sacyr Vallehermoso tampoco se ve en la necesidad de salir

#### Publicidad

"Círculo Formador" y "Faceta Universitaria" tienen la mejor

### Guía de Másteres

Toda la oferta de estudios de postgrado

**Ya en tu quiosco**

Guía de Escuelas de Negocio y Centros de Postgrado

Sólo 6 euros

Las más leídas | Últimas noticias

- Pasos para crear una empresa **1.**
- Instrucciones para hacer un buen currículum **2.**
- El 20% de los jóvenes ven en los másteres la posibilidad de ser su propio jefe **3.**
- Diez claves para escribir una carta de presentación **4.**
- Se busca ingeniero desesperadamente **5.**

### Humanos con Recursos

#### Buscadores

### Buscador de empleo

Consulte la mejor selección de ofertas de empleo para personas con formación universitaria y FP Superior.

### Franquicias y emprendedores

Encuentre la mejor selección de franquicias del mercado con descripciones y datos detallados.

### Cursos de formación

Acceda a todos los programas que imparten universidades, escuelas de negocios y empresas de formación.



profesionales locales, en España y en los países donde desarrollamos nuestra actividad, más que por la inmigración cualificada", asegura Milagros Venegas, directora de recursos humanos de esta compañía. Tampoco las entidades financieras y las empresas de telecomunicaciones piensan, por ahora, en la inmigración cualificada para cubrir sus posiciones a medio plazo.

El contrapunto al "no saben no contestan" de estas organizaciones lo pone USP Hospitales, que como Accenture, ya está en el extranjero tratando de localizar los perfiles que no encuentra en España, una auténtica paradoja teniendo en cuenta que existe una fuga de talento en este sector (ver apoyo). Begoña Landazuri, directora de recursos humanos de USP Hospitales, dice que "el problema para incorporar estos perfiles sanitarios, enfermeras y médicos fundamentalmente, reside en la regulación legal que, a veces, limita para conseguir los permisos de trabajo u homologación de títulos". Para atraer talento, la multinacional está desarrollando campañas en Latinoamérica, Portugal y Países del Este a través de anuncios, consultoras de apoyo y contactos.

Otro sector que también ha encendido su alarma en este sentido es el aeronáutico. Fernando Pozas y Alfonso Medina, director adjunto y socio director, respectivamente, del área de búsqueda y de selección de Dopp Consultores, señalan que Europa del Este y Sudamérica son las zonas a las que están acudiendo estas empresas en busca de los ingenieros que no encuentran en España. "No obstante se tiende a la integración de perfiles de distinta procedencia, tanto dentro como fuera de España", apuntan.

#### **Amenazas a la Generación Y**

Uno de los beneficios que la directora de recursos humanos de Accenture, señala la incorporación de inmigrantes cualificados es su nivel de compromiso, "su entusiasmo también es mayor si lo comparamos con sus homólogos en nuestro país".

¿Supondrán una amenaza competitiva a la Generación Y que luce cierta prepotencia en su acceso al mercado laboral? Para Juan Carlos Olabarrieta, socio de Towers Perrin, "a corto plazo no, pero sí que es previsible que los inmigrantes titulados que accedan en cinco o diez años, lo harán de una forma más humilde". Pilar Nieto, directora de organización y personas de KPMG, reconoce que "en el futuro los jóvenes españoles tendrán que ponerse las pilas. Los hijos de los inmigrantes entrarán en el mercado laboral con la cultura del esfuerzo y sacrificio que les transmiten sus padres. Ahora existe un *gap* entre lo que exigimos a los jóvenes titulados y lo que nos ofrecen. Esta situación se irá equilibrando en la próxima década".

Por su parte, José Manuel Fuentes, presidente de Development Systems, dice que al margen de estas circunstancias, a medio plazo, la integración de los inmigrantes en las organizaciones y adaptación cultural son fundamentales, "ya que se tiende a la globalización".

#### **Fuga de cerebros**

Los españoles también emigran. Médicos, investigadores y enfermeras dejan el territorio nacional. En la mayoría de los casos, por unos salarios más altos, mayores posibilidades de formación y promoción, y porque muchos países europeos demandan profesionales formados en España debido a su buena preparación. En concreto, el sector biomédico y el científico son los que más profesionales lanzan al extranjero. No se conoce el número de investigadores nacionales que están desarrollando su carrera en el exterior: la Federación de Jóvenes Investigadores esgrime que no interesa que se conozca esta cifra de los que deben ir a trabajar al extranjero, porque en España no se contratan científicos.

Alfonso Jiménez, socio director de Peoplematters, explica que "debido a las pocas posibilidades que existe en nuestro país de hacer ciencia, estos expertos deben irse fuera. Además, su flujo de retorno es casi nulo". No obstante, desde el Ministerio de Educación y Ciencia existen varios instrumentos para fomentar la unión entre científicos que se encuentran en España y los que trabajan en el extranjero. La Red de Investigadores en el Exterior (RedIEX) busca estrechar vínculos con los emigrados españoles, y la Oficina de Retorno de Investigadores Biomédicos en el Extranjero (BioIEX) impulsa el retorno de los investigadores del área de la biomedicina para desarrollar su labor en el territorio nacional. Los destinos elegidos por los investigadores nacionales para llevar a cabo su carrera científica son, especialmente, EEUU y Alemania. Aunque también se trasladan a Reino Unido y los países nórdicos.

La marcha de los profesionales de la medicina ofrece una paradoja en el mercado laboral de España. Mientras muchos facultativos nacionales emigran a otros países, España importa médicos, especialmente de Latinoamérica y Europa del Este, porque no se cubren todas las plazas. Los facultativos españoles abandonan el territorio nacional principalmente porque los salarios en otros países son más altos, y también, como explica Miguel Ángel García, coordinador de estudios de la Fundación CESM (Confederación Estatal de Sindicatos Médicos), por "las posibilidades de formación y de promoción que ofrecen otros países". Según los últimos datos de CESM, en 2005 había en Portugal 1.874 facultativos españoles registrados, 326 en Alemania, y 301 en Francia. También en 2005, había 4.570 médicos licenciados en España registrados en EEUU y 1.047 en Reino Unido. Unos datos similares a los de las migraciones de enfermeras.

fueron Reino Unido, con 237 diplomados en Enfermería trabajando; Francia, con 121 enfermeras; e Italia, con 143. En concreto, en 2007, 501 enfermeras ejercían fuera de España, según la Organización Colegial de Enfermería, repartidas por Reino Unido, Francia e Italia. No obstante, el 'boom' migratorio ocurrió en 1999, cuando llegaron a trasladarse 3.000 enfermeras a Portugal.

La tendencia emigrante de los profesionales de la Sanidad española comenzó en la década de 1990, según apunta Jiménez. Pero, "la situación que se percibe es que los médicos españoles están dejando de irse, porque las condiciones de trabajo en España están mejorando y porque el envejecimiento de la población hace que se necesite más atención médica", expone García. En este sector, Jiménez tampoco tiene constancia de que exista un flujo de retorno, por lo que España pierde a profesionales con una formación "muy bien valorada en otros países que son un triunfo allá donde vayan", añade el socio director de Peoplematters.

#### **Pasos administrativos (pdf-147kb)**

© 2008, Unidad Editorial

**EMPLEO  
SERVICIOS**

**FORMACIÓN**

**EMPRENDEDORES Y FRANQUICIAS**

**DESARROLLO PROFESIONAL**

Otras webs del grupo **UNIDAD EDITORIAL**

Publicación controlada por 