

Este artículo pertenece al nº22 de la revista electrónica: **“Proyección exterior de la economía española”**.

Haz clic [aquí](#) para leer la revista electrónica completa.

LA EXPERIENCIA LABORAL INTERNACIONAL COMO VÍA PARA DESARROLLAR EL TALENTO

Por **ENRIQUE FANJUL**, socio de **IBERGLOBAL**, miembro del Comité de Reflexión sobre Internacionalización del **CLUB DE EXPORTADORES**.



Trabajar en el extranjero favorece el desarrollo del talento, la capacidad profesional de las personas, en especial de los jóvenes. Afortunadamente está cambiando en España la valoración que tiene una experiencia laboral internacional.

La percepción sobre “irse fuera” ha sido hasta hace poco negativa en muchos medios. Los profesionales, se argumentaba, sobre todo los jóvenes, se habían tenido que marchar a otros países por la crisis, forzados por las circunstancias, por la falta de oportunidades en el mercado laboral español. Marcharse a trabajar al extranjero era un mal necesario.

Ahora, sin embargo, se está extendiendo la idea de que la experiencia es algo positivo: para los propios profesionales, en primer lugar, por todo lo que aporta a su formación, su conocimiento; y también para

la economía española, por el activo que el talento internacional español puede suponer como apoyo a la internacionalización de la economía española.

La visión negativa ha llevado incluso a que en la Administración (en una mayoría de las Comunidades Autónomas) se hayan instrumentado programas para fomentar el “retorno del talento”. El falso punto de partida es que la marcha de profesionales al extranjero supuso una “pérdida” de talento para la economía española. No se puede hablar de pérdida de talento cuando la alternativa era quedarse en España en desempleo o subempleo, sin tener ingresos, sin adquirir experiencia, sin perspectivas de progreso en una carrera profesional.

No cabe hablar de pérdida de talento para la economía española cuando ésta no tenía la capacidad de utilizar este talento.

Los programas de retorno del talento

Los programas para incentivar el retorno (que comprenden diversos tipos de ayudas: subvenciones a las empresas que contratan trabajadores que residen en el extranjero, ayudas a estos trabajadores para los gastos de desplazamiento a España, para el alquiler de vivienda, para realizar estudios, etc.) pueden suponer una discriminación en contra de los trabajadores que están en España. Si una empresa tiene que contratar a alguien, y tiene un candidato que viene de fuera, que probablemente tiene buen nivel de idiomas, una formación complementada por su experiencia en otros países y culturas, y encima la empresa recibe una subvención por contratarle, pues la decisión que tomará está muy clara. Podría llegarse al caso perverso en que las empresas, para contratar gente, recurrieran de forma sistemática a trabajadores retornados, con el fin de beneficiarse de las ayudas públicas.

Por otra parte, lo normal es que los programas de retorno de las Comunidades Autónomas estén limitados a personas vinculadas a la Comunidad. Los programas suelen establecer los requisitos concretos para demostrar la vinculación a la Comunidad; por ejemplo, que los retornados hayan nacido en la Comunidad, que hayan estado empadronados en ella durante un mínimo de tiempo antes de irse a vivir al extranjero, que sean descendientes por consanguinidad de una persona nacida en la Comunidad, etc.

¿No pueden suponer estas limitaciones una ruptura del principio de unidad de mercado, por limitar las ayudas a las personas de una Comunidad (aparte de por las diferencias en estas ayudas y programas entre unos y otros territorios)?

Los programas de incentivos al retorno pueden tener plena justificación para la captación de perfiles específicos, de alta cualificación técnica o científica y con oferta insuficiente en España. Igualmente está

justificado el asesoramiento, el apoyo, para aquellos que deseen retornar. Pero lo que puede ser de cuestionable justificación, en mi opinión, es un sistema generalizado (para todo el mundo) de incentivos basados en subvenciones y ayudas económicas.

Estirando un poco las cosas, este tipo de incentivos podría tener un efecto contrario al buscado: muchas personas podrían llegar a la conclusión de que tendrían que irse fuera para poder beneficiarse posteriormente de esos incentivos y mejorar sus perspectivas de contratación en España.

Una vía para desarrollar las capacidades de la persona

Desde un punto de vista que podríamos llamar “microeconómico”, la experiencia laboral en otros países puede aportar muchos activos a un profesional: capacidad de trabajo en equipos multiculturales, conocimiento de otros métodos y culturas de trabajo, capacidades para negociación internacional/intercultural, dominio de idiomas (un tema en el que España sigue padeciendo un lamentable déficit), etc.

Para todos los profesionales, y en particular para los jóvenes, una experiencia profesional internacional es una oportunidad de desarrollar de forma notable su talento. (No entro en otro aspecto que puede ser también muy importante: el enriquecimiento personal y vital).

Sobre las ventajas que tiene para la capacidad profesional de una persona el hecho de vivir en el extranjero publicó hace algunos años un artículo la [*Harvard Business Review*](#), que recoge los resultados de una serie de estudios realizados por varios profesores de escuelas de negocios de Estados Unidos. Las conclusiones eran bastante terminantes: vivir, trabajar y estudiar en el extranjero refuerza las capacidades psicológicas de una persona, promueve su creatividad, y contribuye al éxito en sus carreras profesionales.

Y desde el punto de vista que podríamos llamar “macroeconómico”, la presencia de una diáspora de profesionales españoles situados en muchas partes del mundo supone un activo para la internacionalización de la economía española. Estos profesionales pueden ser una fuente de información y de contactos para las empresas españolas. Y pueden también trabajar y colaborar con éstas, aprovechando la ventaja que les dan sus conocimientos, por un lado de los países en los que viven y, por otro, de España. Estos profesionales están especialmente preparados para hacer de “puente” entre España y sus países de residencia.



De todas formas, queda mucho para que esta nueva actitud sea generalizada. Todavía sigue muy extendida esa idea de la “pérdida de talento”. Ojalá pronto se consolide una valoración positiva de lo que supone la experiencia internacional.