



**Comité Europeo
de las Regiones**

Remediar la fuga de cerebros: la dimensión local y regional

Nota de síntesis

**Esta nota de síntesis ha sido elaborada elaborado por
Simona Cavallini (Fondazione FORMIT), Rossella Soldi (Progress
Consulting S.r.l.), Lorenzo Di Matteo (Fondazione FORMIT),
Mihaela Alina Utma (Fondazione FORMIT) y
Beatrice Errico (Università degli Studi Internazionali di Roma).**

No representa la posición oficial del Comité de las Regiones.

Para obtener más información sobre la Unión Europea y el Comité Europeo de las Regiones, consulte los sitios web <http://www.europa.eu> y <http://www.cor.europa.eu>, respectivamente.

La versión íntegra del « *Remediar la fuga de cerebros: la dimensión local y regional* » está disponible en inglés en:
<http://cor.europa.eu/en/documentation/studies/Pages/studies.aspx>

© European Union, 2017

La reproducción parcial de este documento está autorizada siempre y cuando se cite explícitamente la fuente.

Resumen

La libre circulación de los trabajadores, uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos, ha facilitado la movilidad laboral dentro de la UE. No obstante, en algunas regiones (las «regiones de origen») esta libertad ha dado lugar a una importante emigración de mano de obra altamente cualificada en beneficio de otras regiones (las «regiones de acogida»). Esto se debe a la creciente competencia por el talento y a la limitada capacidad de las regiones de origen de crear condiciones atractivas para estos trabajadores. Los entes locales y regionales de estas regiones tienen que afrontar directamente los efectos socioeconómicos causados por la significativa pérdida de talento o fuga de cerebros. Para responder a estos efectos probablemente se deban formular políticas o medidas adecuadas para conservar, atraer o recuperar la mano de obra altamente cualificada.

En 2017, el número de migrantes internos en la EU-28 ascendía a casi 17 millones de personas, de los cuales aproximadamente un tercio (32 %) se encontraba en la franja de edad de 15-34 años. La mayoría de estos migrantes de la EU-28 se trasladan a Alemania y el Reino Unido, que son también los dos destinos principales para los jóvenes (entre 15 y 34 años) europeos. Encabezan la lista de países de origen Rumanía, Polonia, Italia y Portugal (CE-DG EMPL, 2018). En 2017, el 25 % de los migrantes de la EU-28 en edad laboral (entre 15 y 64 años) tenía estudios de nivel terciario. Estos migrantes europeos altamente cualificados prefieren los entornos urbanos y las zonas septentrionales de la UE (Suecia, Irlanda, Estonia y Dinamarca, así como diversas regiones del Reino Unido). Se trata de zonas que suelen beneficiarse de una tasa de empleo elevada.

Utilizando los datos disponibles, el estudio se centra en las estadísticas regionales sobre los grupos de jóvenes migrantes altamente cualificados de la EU-28 (primera parte). A continuación, se analiza el éxito de las políticas y medidas utilizadas a nivel local o regional por los entes territoriales para hacer frente a la fuga de cerebros en las regiones de origen recurriendo a la prevención, la mitigación y la respuesta a los efectos negativos de la fuga de cerebros. Asimismo, el estudio examina cómo las regiones de acogida atraen o retienen el talento. Para realizar este trabajo se procedió, principalmente, a la elaboración de un inventario de treinta iniciativas adoptadas por los entes locales y regionales de veintidós Estados miembros. Veinte de ellas se describen brevemente en la segunda parte del estudio. Las otras diez se desarrollan en forma de «estudios de caso» en la tercera parte.

En la parte final del estudio, y sobre la base de estas iniciativas, se formula una serie de recomendaciones a los entes locales y regionales. Estas van dirigidas a los entes de las regiones de origen y se centran en la descripción de medidas y políticas que han demostrado su eficacia en algunas regiones europeas. Necesariamente son de carácter general, ya que su transposición depende de muchos factores, desde el modelo de política de desarrollo regional (por ejemplo, en función de las competencias de las entidades públicas) a las condiciones contextuales (política laboral y marco regulador, desarrollo económico, sistema educativo, tendencias demográficas, etc.). En efecto, existe una fuerte correlación entre la situación socioeconómica de una región y su dinámica de fuga o atracción de cerebros. La acogida de flujos migratorios estructurales, en particular de jóvenes altamente cualificados, suele producirse en las regiones que disponen de una ventaja comparativa y desempeñan un papel dinámico en la competición por los talentos internacionales.

Como primera recomendación, es fundamental que los entes locales y regionales de las regiones de origen sean conscientes del problema de la fuga de cerebros. Además, deben determinar cuáles son los talentos que desean o necesitan conservar, atraer o recuperar. Para ello pueden recurrir a diversas herramientas o medidas, que van desde los análisis DAFO y comparativos hasta las encuestas. En particular, parece esencial entablar un diálogo con el talento en cuestión, algo especialmente cierto en el caso del talento juvenil. Para las regiones de acogida, estas herramientas también pueden convertirse en instrumentos de evaluación para medir si el nivel de talento es satisfactorio y entender si se colman sus necesidades del momento.

La segunda recomendación se refiere a la necesidad de que la coordinación de los diferentes agentes y las sinergias de los recursos se centren en estrategias de crecimiento basadas en el talento. Estas circunstancias pueden apoyarse, por ejemplo, en estrategias regionales de especialización inteligente. Otros ejemplos de instrumentos válidos son los espacios físicos, los espacios virtuales y los enfoques y mecanismos de triple o cuádruple hélice. La coordinación entre los agentes pertinentes también se destina a mejorar la adecuación de la oferta y demanda de talentos a nivel local y regional. Asimismo, tiene por objeto reforzar la capacidad de una región de producir talento apoyando a sus jóvenes más dotados.

Una tercera recomendación se refiere a la posibilidad de establecer cuáles son los sectores clave que impulsan la retención y atracción del talento. Varios ejemplos muestran que la selección de los sectores prometedores por parte de los entes locales y regionales no coincide necesariamente con los sectores de especialización de la región. Una cuarta recomendación es estimular la absorción de talentos del exterior. Esto podría conseguirse atrayendo a talentos

internacionales o recuperando el talento que había emigrado. Ello podría implicar la creación de proyectos específicos o estrategias a medio plazo, así como iniciativas en materia de marcas o iniciativas destinadas a recompensar el talento.

Una quinta recomendación consiste en trabajar sobre la eliminación de los obstáculos estructurales y los obstáculos que puedan, por ejemplo, estar relacionados con las infraestructuras (por ejemplo, físicas o tecnológicas), los servicios e instalaciones, la reputación de la localidad/región y la cultura (por ejemplo, las mentalidades sexistas). Por último, como la captación de cerebros conduce automáticamente a la competencia por los mismos recursos —es decir, el talento—, se sugiere que las administraciones públicas que se enfrentan a los mismos retos traten de cooperar y buscar soluciones compartidas.

El estatus de región de origen o acogida debe considerarse dinámico, y esta evidencia incentiva a los entes locales y regionales de las regiones de origen a abordar la cuestión de la movilidad del talento en la UE con un enfoque activo. Las políticas y medidas *ad hoc* aplicadas a nivel local o regional podrán aumentar la visibilidad de una región y crear oportunidades de empleo para los trabajadores altamente cualificados o, directamente, mejorar el atractivo que pueda tener una región para el talento.