

# REPATRIACIÓN DE TALENTO: COMPARATIVAS INTERNACIONALES Y RETOS PARA MADRID (ESPAÑA)

RAÚL NATIVIDAD MÁS

Presidente Comisión Innovación, Digitalización Y Sociedad De La Información CEIM

CEO AVS CONSULTING

IV CUMBRE DE INNOVACIÓN CEIM

24 febrero 2025

# LA FALTA DE PERSONAL CUALIFICADO EN EL MUNDO. LAS AREAS.



- 1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):**
- 2. Ingeniería y Manufactura Avanzada:**
- 3. Salud y Biotecnología:**
- 4. Analistas financieros en big data:**
- 5. Marketing Digital y Comercio Electrónico:**
- 6. Arquitectura y Diseño Digital:**
- 7. Logística y Gestión de Cadenas de Suministro:**
- 8. Educación y Formación:**

# LA FALTA DE PERSONAL CUALIFICADO EN EL MUNDO. LOS DATOS



País	Gap de Talento Estimado (personas)
<b>España</b>	300.000
<b>Portugal</b>	100.000
<b>Reino Unido</b>	1.100.000
<b>Alemania</b>	1.200.000
<b>Francia</b>	500.000
<b>Italia</b>	700.000
<b>Países Bajos</b>	200.000
<b>Suecia</b>	150.000
<b>Bélgica</b>	25.000

País	Gap de Talento Estimado (personas)
<b>Singapur</b>	50.000
<b>México</b>	500.000
<b>Estados Unidos</b>	2.100.000
<b>Canadá</b>	500.000
<b>Brasil</b>	1.000.000
<b>Japón</b>	1.500.000
<b>India</b>	10.000.000
<b>China</b>	5.000.000

Fuente: Eurostat, OCDE, Informe de Fuga de Talento Global 2023

# LA FALTA DE PERSONAL CUALIFICADO EN EL MUNDO. SU EFECTO ECONOMICO Y SOCIAL



## Consecuencias de la falta de talento joven cualificado.

- 1) **Ralentización del crecimiento económico:**
  - Falta de productividad
  - Limitación en el crecimiento de sectores clave.
- 2) **Pérdida de Competitividad.**
  - Innovación Limitada
  - Falta de adaptación a nuevas tecnologías (IA, Big Data y la automatización)
- 3) **Aumento de Costes para las empresas**
  - Formación adicional
  - Mayor rotación
  - Perdida de oportunidades
- 4) **Desempleo Estructural**
  - Desajuste en la oferta educativa
  - Desigualdad económica (brecha salarial)
- 5) **Envejecimiento de la fuerza laboral.**
- 6) **Importancia de las políticas de atracción y repatriación del talento**

# DESAFÍOS GLOBALES EN LA ATRACCIÓN Y REPATRIACIÓN DEL TALENTO. LA BALANZA MIGRATORIA



País	Entradas (miles)	Salidas (miles)	Neto (miles)	Principales destinos de las salidas	Procedencia de las entradas
Suecia	15	25	-10	Noruega, Alemania, Estados Unidos, Reino Unido	Alemania, Polonia, Finlandia, España, India
Portugal	20	35	-15	Francia, Reino Unido, Suiza, Brasil	Brasil, Angola, Mozambique, España, Ucrania
Bélgica	20	25	-5	Francia, Países Bajos, Alemania, Reino Unido	Francia, Italia, España, Polonia, Rumanía
Singapur	70	18	52	India, China, Malasia, Filipinas	India, China, Filipinas, Indonesia, Estados Unidos
Estados Unidos	200	150	50	México, India, China, Filipinas, Canadá	India, China, México, Filipinas, Brasil
Canadá	100	40	60	India, China, Filipinas, Pakistán, Estados Unidos	India, China, Filipinas, Reino Unido, Estados Unidos
México	15	80	-65	Estados Unidos, Canadá, España, Guatemala	Estados Unidos, Guatemala, El Salvador, Venezuela

**Eurostat:** Datos 2023 sobre migración de trabajadores cualificados y no cualificados por país de origen y destino.

**OCDE:** Reportes sobre la movilidad internacional de talento y la fuga de cerebros.

**Global Migration Data:** Informes sobre flujos migratorios de profesionales cualificados y datos de la ONU.

# DESAFÍOS GLOBALES EN LA ATRACCIÓN Y REPATRIACIÓN DEL TALENTO. LA BALANZA MIGRATORIA 2023



País	Entradas (miles)	Salidas (miles)	Neto (miles)	Principales destinos de las salidas	Procedencia de las entradas
<b>España</b>	40	120	-80	Reino Unido, Alemania, Francia, Estados Unidos, Países Bajos, Suiza	Rumanía, Polonia, Italia, Portugal, Venezuela, Colombia, Argentina
<b>Alemania</b>	200	100	100	Polonia, Turquía, Italia, España, Grecia	Italia, España, Grecia, Rumanía, Polonia
<b>Irlanda</b>	90	30	60	Reino Unido, Estados Unidos, Australia	Reino Unido, Polonia, India, Rumanía, Estados Unidos
<b>Países Bajos</b>	40	30	10	Alemania, Reino Unido, Estados Unidos, Bélgica	Alemania, Reino Unido, España, Italia, Polonia
<b>Reino Unido</b>	50	80	-30	Australia, Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Irlanda	India, Pakistán, Polonia, España, Filipinas
<b>Francia</b>	50	70	-20	Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Suiza, Bélgica	España, Italia, Marruecos, Portugal, Polonia
<b>Italia</b>	40	60	-20	Alemania, Reino Unido, Francia, Suiza, Estados Unidos	Rumanía, Albania, Marruecos, España, Polonia

**Eurostat:** Datos 2023 sobre migración de trabajadores cualificados y no cualificados por país de origen y destino.  
**OCDE:** Reportes sobre la movilidad internacional de talento y la fuga de cerebros.  
**Global Migration Data:** Informes sobre flujos migratorios de profesionales cualificados y datos de la ONU.

# COMPARATIVA INTERNACIONAL DE PROGRAMAS DE REPATRIACIÓN DE TALENTO

## HOLANDA

Exenciones fiscales de hasta el 30% de la base imponible para repatriados.

## IRLANDA

Incentivos fiscales por 5 años con reducciones de hasta el 50% para emprendedores que regresan.

## SINGAPUR

Programa de retorno con hasta 3 años de exenciones fiscales para profesionales de I+D.

## ESPAÑA

Programa de Retorno de Talento ofrece incentivos fiscales limitados, pero falta de seguimiento efectivo.

País	Exenciones Fiscales	Duración de Beneficios	Porcentaje de Reducción	Profesiones Dirigidas
<b>Holanda</b>	30% de ahorro fiscal	5 años	30%	Profesionales en I+D y Tecnologías
<b>Irlanda</b>	Reducción del 50%	5 años	50%	Emprendedores, científicos, ingenieros
<b>Bélgica</b>	Exención de impuestos	3 años	30%	Investigadores, científicos, ingenieros
<b>Suiza</b>	Reducción de impuestos	3 años	35%	Profesionales altamente cualificados
<b>España</b>	Incentivos limitados	1-2 años	Limitados	Profesionales jóvenes y altamente cualificados
<b>Francia</b>	Reducción del 20%	2 años	20%	Científicos, ingenieros, emprendedores
<b>Italia</b>	Exenciones fiscales	2-3 años	30%	Profesionales en ciencias, tecnología e ingeniería
<b>Suecia</b>	Reducción del 30%	3 años	30%	Científicos, ingenieros, talento digital

# DATOS Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

## COMPARATIVA DE IMPACTO ECONÓMICO DE PROGRAMAS DE REPATRIACIÓN

País	Año de Inicio	Intensidad de las Ayudas	% de Repatriados que Consiguen Trabajo o Proyecto	Impacto Económico	% de Emigrantes Repatriados	Duración Media de la Estancia de los Repatriados (años)
Irlanda	2012	Alta: Subvenciones, incentivos fiscales, asesoría personalizada	60%-75%	Alto (0.4%-0.6% del PIB)	25%-30%	5-6 años
Singapur	2000	Alta: Incentivos fiscales, subvenciones a la formación y empleo, facilidades para emprendimiento	70%-80%	Alto (1.0%-1.5% del PIB)	30%-40%	5-7 años
Países Bajos	2015	Alta: Incentivos fiscales, formación para emprendedores	65%-75%	Moderado (0.2%-0.4% del PIB)	20%-25%	6-8 años
España	2019	Media: Asesoramiento, programas de formación, exenciones fiscales a emprendedores	40%-50%	Bajo (0.1%-0.2% del PIB)	15%-20%	5-7 años
México	2006	Media: Subvenciones para proyectos de emprendimiento, asesoría en reintegración laboral	45%-55%	Bajo (0.2% del PIB)	5%-10%	6-7 años
India	2000	Alta: Subvenciones a startups, incentivos fiscales para repatriados	60%-70%	Moderado (0.5%-0.7% del PIB)	20%-25%	7-8 años
China	2008	Alta: Financiación a emprendedores, incentivos fiscales, programas de investigación	70%-80%	Alto (1.0%-1.2% del PIB)	25%-30%	5-6 años
Reino Unido	2012	Baja: Subvenciones pequeñas y algunas exenciones fiscales	50%-60%	Moderado (0.3%-0.5% del PIB)	20%-25%	5-6 años
Alemania	2010	Baja. Mentoring	70%-80%	Alto (0.8%-1.0% del PIB)	20%-25%	6-8 años





# DATOS Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

## Resultado Neto de Personal Cualificado (Entradas - Salidas)

(Miles de personas)

Año	Irlanda	Países Bajos	Alemania	Singapur
2019	50	70	60	45
2020	47	65	55	42
2021	53	72	65	48
2022	55	75	70	50
2023	60	30	100	52

*Eurostat: Datos sobre flujos migratorios en la Unión Europea.*

*OCDE: Información sobre migración y personal cualificado en los países miembros.*



# MEDIDAS DE REPATRIACIÓN EN ESPAÑA Y COMPARACIÓN

## GOBIERNO DE ESPAÑA

Programa de Retorno de Talento con incentivos fiscales limitados.  
Red de Talento Global.

## COMUNIDAD DE MADRID

1. **Talent Madrid**
2. **Madrid Talent Hub (Fábrica de Talento)**
3. **Madrid Digital**
4. **Programa de Retorno de Talento**
5. **Madrid International Lab**
6. **Talent Visa (Visa de Talento)**

Comunidad Autónoma	Programas Activos	Beneficios Fiscales	Duración	Impacto Estimado
Madrid	6 Programas	Exenciones Fiscales	2 años	Medio
País Vasco	2 Programas	Reducción IRPF	3 años	Medio-Alto
Cataluña	4 Programas	Subvenciones y ayudas	1 año	Medio
Galicia	2 Programas	Descuentos fiscales	2 años	Bajo-Medio
Andalucía	3 Programas	Ayudas a la reinserción laboral	2 años	Medio

## Datos de Fuga de Talento y Retorno en España

Año	Entradas de profesionales cualificados	Salidas de profesionales cualificados	Saldo neto (entradas - salidas)
2019	35	100	-65
2020	38	110	-72
2021	40	115	-75
2022	42	120	-78
2023	40	120	-80

Fuente: Eurostat, Informe de Fuga de Talento 2023

DATOS Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

## Mejores Practicas Internacionales

Resumen de Propuestas:

1. Incentivos fiscales y económicos.
2. Facilidades Administrativas y Visados Especiales
3. Redes de Apoyo a Emprendedores Retornados.
4. Educación y Capacitación en el País de Origen
5. Reforzar la marca España. Estrategias de Visibilidad y Promoción
6. Innovación en Programas de Retorno Voluntario

(Fuente: Informe de Competitividad de Innovación CEIM 2023)

Necesidad de **mejorar la competitividad** en la repatriación de talento.

Madrid puede ser un centro de innovación global si se implementa coordinadamente políticas más efectivas y competitivas.

A man in a dark suit is shown in profile, looking out over a city at night. The background is a blurred cityscape with lights. In the foreground, there is a large, faint question mark. A white rectangular box is superimposed over the question mark, containing the word 'CONCLUSIÓN' in white capital letters.

CONCLUSIÓN

## ORIGEN DE LOS DATOS DE LA PRESENTACION.



Los datos que te he proporcionado provienen de diversas fuentes, pero principalmente se basan en informes y estudios sobre la **migración internacional de talento** y los programas de **repatriación** implementados en diferentes países. Algunas de las fuentes principales incluyen:

**1. Organización Internacional para las Migraciones (OIM):** La OIM proporciona estadísticas sobre **movilidad laboral** internacional y la migración de profesionales cualificados. Sus informes y bases de datos son clave para el análisis de **flujos migratorios** y el impacto de los programas de repatriación en diversos países.

**2. OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos):** La OECD recopila y publica estudios y análisis sobre **migración y empleo** en sus informes anuales sobre el empleo y los mercados laborales. Su base de datos de migración es una fuente de referencia importante para obtener información sobre **entradas y salidas** de profesionales cualificados.

## ORIGEN DE LOS DATOS DE LA PRESENTACION.



**3. Informes gubernamentales y de think tanks:** Varios gobiernos y organizaciones como el **International Labour Organization (ILO)**, **McKinsey & Company**, o el **World Economic Forum (WEF)** publican informes sobre la fuga de cerebros y las políticas de repatriación del talento.

**4. Estudios y encuestas de consultoras privadas:** Consultoras de empleo y migración como **Pew Research Center** o **Bain & Company** realizan estudios que abordan la fuga de talento y las estrategias de repatriación, proporcionando datos más específicos sobre las tasas de retorno de emigrantes cualificados.

Es importante señalar que, dado que los datos de repatriación de talento no siempre son fácilmente accesibles o completos en todas las fuentes, se suele estimar o extrapolar la información basada en **tendencias generales** y en las políticas de los países mencionados.