



# CONEXIÓN ENTRE PROFESIONALES ESPAÑOLES EN EL EXTERIOR Y EMPRESAS EN ESPAÑA

Radiografía de los profesionales en el exterior y las  
necesidades de las empresas para contratar en España

**VOLVEMOS.ORG**

Durante la crisis económica iniciada en 2008, cientos de miles de españoles emigraron en busca de una oportunidad laboral en otro país. La gran mayoría de ellos, jóvenes con estudios superiores. El fenómeno de la nueva emigración española es una de las expresiones más amargas de la crisis, pero también ha representado una **oportunidad para esas personas de crecer personal y profesionalmente.**

Los emigrantes han conocido otras culturas, dominan idiomas y se han adaptado a metodologías de trabajo diferentes, en muchos casos más moderadas e inclusivas. Han superado barreras, desarrollado su capacidad para la resiliencia, así como la humildad, la madurez, la sociabilidad y la determinación.

Es el momento de que nuestro país ponga los recursos necesarios para facilitar el retorno de estos profesionales. Los beneficios económicos, familiares y sociales son evidentes. Y el papel que las empresas juegan es fundamental, pues sin las oportunidades laborales adecuadas, estos profesionales no volverán.

---

En **Volvemos** trabajamos desde 2016 para fomentar el retorno de estos profesionales, favoreciendo la conexión entre empresas y emigrantes mediante la búsqueda de profesionales para cubrir vacantes y de empresas interesadas en estos perfiles.

Nuestra base de datos está formada por más de 11.400 profesionales y, en este tiempo, hemos ayudado a volver a más de 500 profesionales con empleo.

Además, trabajamos con administraciones públicas para fomentar la conexión de los emigrantes con sus territorios y resolver las dudas administrativas propias del retorno.

Esta guía es una radiografía de nuestra base de datos y el resultado de nuestra experiencia con empresas y del trabajo de investigación realizado para el Gobierno de España durante septiembre y diciembre de 2018 para la elaboración de un **Plan de Retorno a España.**



# INDICE DE CONTENIDOS

I- Radiografía de los profesionales españoles en el exterior

II- Necesidades de las empresas en España para contratar profesionales

III- Beneficios de contratar profesionales en el exterior

# I- Radiografía de los profesionales españoles en el exterior

Si marcharse es una decisión difícil, volver puede serlo aún más. Las personas que están en el exterior y desean regresar tienen que desmontar la vida que han construido en sus países de acogida durante años: trabajo, familia, amigos, vivienda, etc.

Una de las primeras dificultades que enfrentan los emigrantes a su llegada a España es la gestión de todos aquellos trámites administrativos que permiten normalizar su situación. Problemas como acceder a una vivienda o conseguir una plaza de guardería se agravan por los requerimientos administrativos (la justificación económica con nóminas procedentes del extranjero no siempre es válida).

Se produce paralelamente un proceso de reflexión personal en el que la propia identidad se pone en cuestionamiento: ¿sigo siendo español/a? ¿a dónde pertenezco?

En el terreno profesional, volver a España tras una experiencia internacional requiere la creación de una nueva red de contactos, el redescubrimiento del mercado laboral español, las características del sector profesional en el que se desempeña el trabajo y la adaptación a nuevos equipos de trabajo. Muchos profesionales denuncian la dificultad de acceder a vacantes en las que se pone en valor su experiencia internacional y una falta de "sensibilidad" por parte de las empresas ante su situación particular.

## ¿Dónde están los profesionales en el exterior?

Los emigrantes de nuestra base de datos (más de 11.400 personas registradas) residen en 114 países diferentes.

Europa es el territorio con mayor porcentaje de españoles gracias a la cercanía geográfica y las ventajas de pertenecer a un espacio único. Reino Unido con el 27,7% y Alemania con el 14% son los países con más profesionales, seguidos de Francia, Irlanda, Países Bajos y Bélgica.

Fuera de Europa los países con mayor número de profesionales son Chile, Estados Unidos, México y Perú.



*Mapa mundi que recoge los países en los que residen los emigrantes registrados en Volvemos.org.*

## ¿Qué cargos desempeñan?

En Volvemos agrupamos las profesiones en 15 sectores profesionales. Los emigrantes, al registrarse en nuestra base de datos, indican su sector profesional. La gráfica que se muestra a continuación recoge la representación de profesionales según su sector.

Ingeniería y marketing, comunicación y ventas son los dos sectores con mayor número de profesionales, con 15,2% y 10,53% de emigrantes registrados respectivamente.

Al analizar la representación por países, pueden deducirse algunas tendencias por sectores. Los trabajos relacionados con sanidad están sobrerrepresentados en Reino Unido y los de ingenierías en Alemania y Chile; pero, en general, la distribución es homogénea.

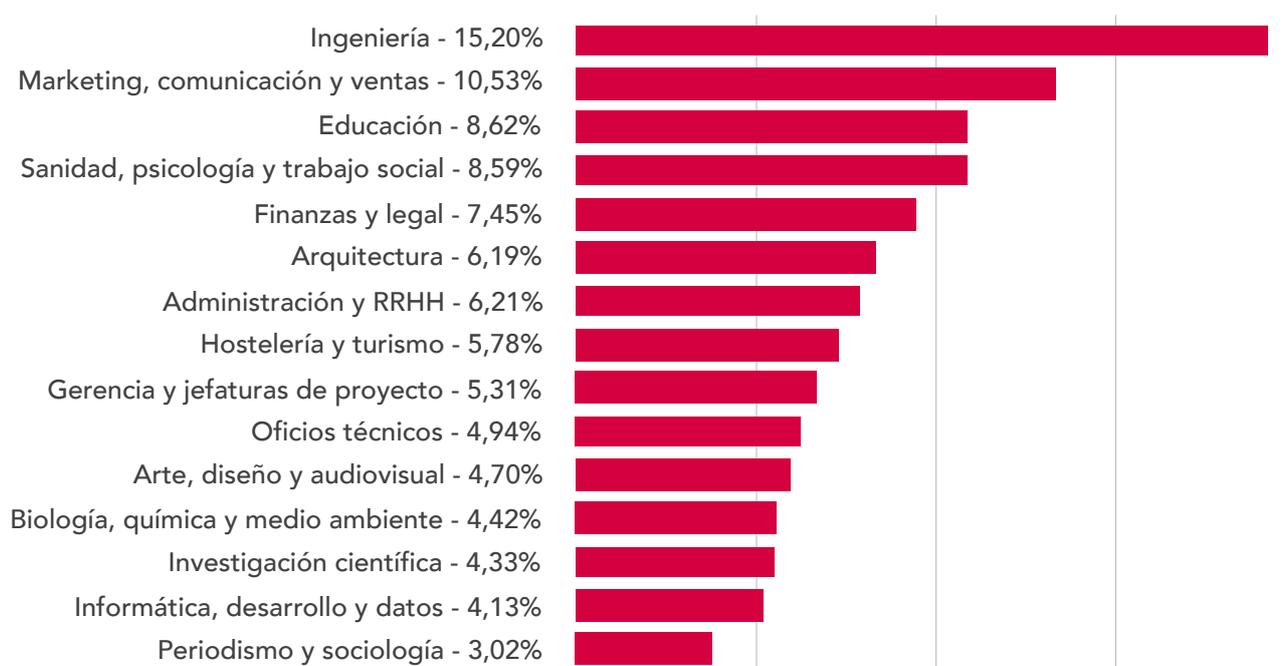


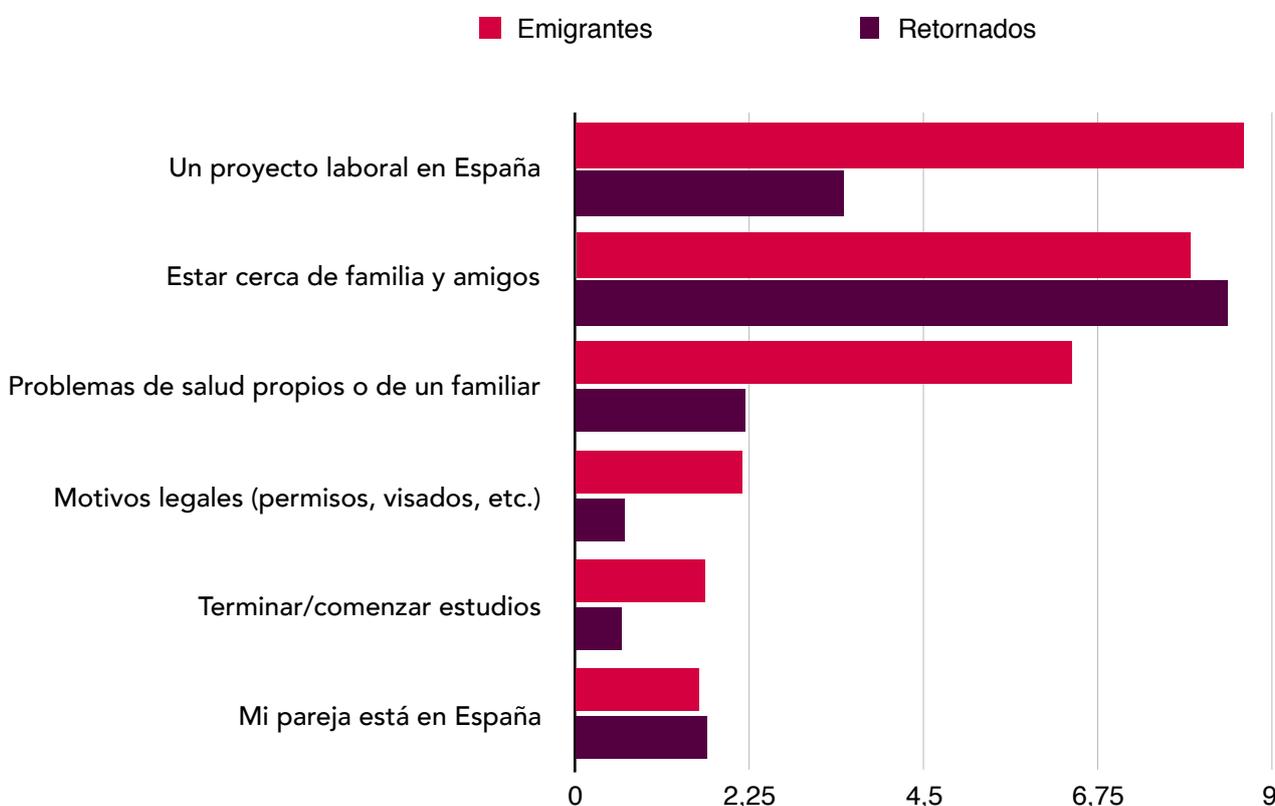
Tabla de sectores profesionales en los que se distribuyen los emigrantes registrados en Volvemos.org.

## ¿Qué necesitan los profesionales para volver?

En Volvemos siempre hemos defendido que los emigrantes no volverán a cualquier precio, y es necesario tener en cuenta que son candidatos exigentes en varios aspectos. Lo que más valoran de su experiencia en el extranjero es el **reconocimiento de tu trabajo, las posibilidades promoción, la formación y el trato en la empresa.**

Al mismo tiempo, los dos grandes **miedos** de los emigrantes que quieren volver son, por un lado, **que la vuelta frene su desarrollo profesional** y, por otro, que las condiciones no sean adecuadas para mantener un mínimo de calidad de vida y **poder conciliar su vida personal**. En su etapa en el extranjero, se han sensibilizado sobre aspectos laborales como la eficiencia de sus tareas o la productividad de su trabajo, pero también con otros como la calidad de vida y la capacidad de conciliación, cosas a las que no están dispuestos a renunciar para volver.

En el trabajo de investigación que hemos realizado para el diseño del Plan de Retorno a España, se pidió a emigrantes que quieren volver que puntuaran del 1 al 10 **qué motivaría su regreso a España**, y a emigrantes que ya habían retornado que hicieran lo mismo sobre qué motivo su regreso a España. Una misma pregunta que, realizada en dos momentos tan diferentes, aporta una visión clara de las perspectivas y la realidad de muchos emigrantes:



¿Qué motivaría/motivó tu regreso a España? - Encuesta de la investigación para el Plan de Retorno a España.

Lo más destacado de esta gráfica es la diferencia entre las razones que motivarían el retorno a España y las que finalmente lo motivaron. Quienes todavía no han vuelto indican que lo harían motivados por un proyecto laboral, sin embargo, los que han vuelto indican haberlo hecho para estar cerca de su familia. Esto conduce a la conclusión de que idealmente los emigrantes esperan conseguir una oportunidad acorde a sus expectativas profesionales. Pero, al volver, su realidad profesional no colma esas expectativas iniciales y por ello indican que su razón para volver fue estar cerca de su familia.

## II- Necesidades de las empresas para contratar profesionales

En Vovemos trabajamos con empresas de todos los sectores profesionales ubicadas en cualquier parte de España. Empresas nacionales o internacionales con presencia en nuestro país que requieren profesionales para incorporar a sus equipos y que no siempre encuentran en el mercado laboral español.

En los contactos que hemos mantenido con representantes de empresas se nos ha manifestado la dificultad de llegar a determinados perfiles profesionales, con competencias en idiomas, conocimientos de otros mercados y experiencia internacional. Son, en definitiva, perfiles para los que se debe hacer un esfuerzo en los procesos de contratación.

Las dificultades que las empresas se encuentran en relación a un profesional que está en el exterior son la distancia entre los salarios en el extranjero y España, el plazo de preaviso en las empresas donde están trabajando y las dificultades para incorporarse en el corto plazo (porque desmontar una vida en un país extranjero no es sencillo).

De la encuesta realizada a empresas dentro de la investigación para la elaboración del Plan de Retorno a España, se han identificado los cinco factores que más influyen a la hora de seleccionar candidatos (además de su formación y experiencia): motivación, idiomas, capacidad de adaptación, potencial de crecimiento, ganas de trabajar en equipo. Cinco factores que, como se verá en el apartado siguiente, son característicos de profesionales con experiencia internacional.

En la investigación se ha detectado además una carencia de comunicación y una desconexión entre las expectativas y necesidades de las empresas y las de los profesionales que quieren volver. Un déficit que influye negativamente en los procesos de selección y limita las posibilidades de retorno.

### III- Beneficios de contratar profesionales en el exterior

Los profesionales que vuelven a España traen consigo una visión diferente de las cosas e intención de mejorar las que están a su alcance, convirtiéndose en agentes de cambio útiles para las empresas. La internacionalización y la digitalización de procesos hacen, por tanto, necesaria la incorporación de este tipo de profesionales.

Los emigrantes retornados muestran un profundo sentimiento de agradecimiento con la empresa que los contrata por haberles permitido volver a casa. Muchos han vivido su salida de España como una obligación y no como un deseo, y muchos temen incluso que no podrán volver. Los profesionales que vuelven con un trabajo que no frena su carrera profesional están agradecido, motivados y cargados de energía para desempeñar su labor en la compañía.

En cuanto a los conocimientos adquiridos, el idioma es por supuesto una ventaja en muchos casos de internacionalización, pero la adquisición de las competencias multiculturales en los países donde el emigrante ha vivido son determinantes para generar negocios con estos países: una cosa es hablar francés y otra es saber cómo son los franceses, cómo trabajan, qué les gusta o no, etc.

A un nivel más económico y menos cultural, los emigrantes aportan también muchos argumentos, basados en sus experiencias personales y profesionales, que les permiten tomar decisiones de gran impacto: si una empresa quiere lanzar un producto nuevo en España que ya existe en Italia, el emigrante retornado de Italia puede explicar si funciona o no en Italia y por qué, teniendo por supuesto en cuenta las diferencias culturales entre España e Italia que él conoce por haber vivido en ambos países.

Empresas como Maersk, Gofore o CGE, que han incorporado a estos profesionales a sus equipos, destacan sus habilidades adquiridas y su capacidad resolutiva para enfrentarse a los problemas derivados de su trabajo. Además, reconocen que suponen un reto para la propia empresa, porque les motivan para que el negocio crezca.

## Competencias adquiridas por los candidatos que han vivido una experiencia laboral internacional

Identificamos siete aspectos que representan mejoras personales y profesionales en los emigrantes, todos teniendo relación con la salida de su zona de confort y con la capacidad de asumir riesgos en la fase de su emigración:

### Capacidad de asumir riesgos

El abandono de lo conocido hacia lo desconocido siempre fomenta aprensión, resistencia y supone salir de la zona de confort, con muchas preguntas e incertidumbres sobre lo que va a pasar. Tomar la decisión de irse fuera a trabajar sin conocimiento del idioma, del país ni de las costumbres, gustos y modales de las personas con quienes se va a trabajar en un auténtico reto que supone una enorme preparación psicológica, económica y profesional por supuesto. Una vez este reto está superado el emigrante gana en madurez, sabe diferenciar lo importante de lo anecdótico y adquiere un mejor control del concepto conocido como "coste de oportunidad". A la hora de tomar decisiones impactantes para la empresa siempre se preguntará: ¿merece realmente la pena dedicar esfuerzos a esta tarea? ¿hay muchos riesgos de que no se haga bien o no se consigan resultados esperados? ¿estaré a la altura de este proyecto?

### Adaptabilidad

Cuando uno cambia de país se ha informado de su cultura y los hábitos de su gente, pero seguramente no de lo más importante: el conocimiento "escondido" o "tácito". Para adquirir este conocimiento tan determinante para sentirse integrado y capaz de relacionarse como uno más, el emigrante ha de escuchar y observar permanente y atentamente a las personas de su entorno, sin ningún prejuicio ni postura demasiado rígida para lograr su integración.

### Perseverancia

Es una consecuencia lógica de la capacidad de asumir riesgos; una vez que el emigrante ha decidido marcharse de su país, sabe que será un viaje largo y que no cubrirá determinadas necesidades para desarrollar satisfactoriamente su nueva vida, como sentirse bien en su nuevo país, adquirir reconocimiento en el trabajo, desarrollar relaciones sociales y amistades en un par de días. Pero, al saberlo, el emigrante procurará adquirir durante toda su experiencia fuera de su país más capacidad de hacer frente a las adversidades de la vida, y aprenderá poco a poco cómo convertir el dolor de haberse ido "obligado" en una fuerza motora para superarse.

## **Altura de miras**

Tras unos años pasados en el extranjero nos damos cuenta de dónde venimos y dónde estamos, pero sabemos que no estamos ni en un lugar ni en el otro. Diego Ruiz del Árbol, fundador de Volvemos, lo explica muy bien en este artículo:

*Desintegrándome en Alemania* (El País 09/09/2013). Como consecuencia directa de este fenómeno los emigrantes aprenden a opinar con más distanciamiento y tolerancia.

## **Sociabilidad**

Al principio de una fase de integración, al encontrarnos solos y rodeados de personas que no entendemos (o no del todo), los emigrantes tienen la obligación de socializarse, de crear nuevos círculos sociales y laborales. Algunos de ellos (los más emprendedores) se convierten en verdaderos profesionales del networking, pero todos desarrollan significativamente sus competencias interpersonales de comunicación, empatía, apertura y generosidad social.

## **Idiomas e interculturalidad**

El conocimiento adquirido de otro idioma será por supuesto una ventaja en muchos procesos de selección para el emigrante, pero la adquisición de las competencias multiculturales ya mencionadas serán casi más importante (es muy importante hablar francés para empresas relacionadas con este país, pero es más determinante aún saber cómo son los franceses, cómo suelen trabajar, lo que les gusta o no les gusta, etc.). Por otra parte, el conocimiento de las tendencias fuera de España, buenas prácticas laborales a nivel de management, nuevas metodologías de trabajo basadas en la conciliación o el trabajo en remoto, dará lugar al desarrollo de potenciales nuevas palancas de crecimiento o de herramientas para la mejora de la productividad para las empresas.

## **Ambición**

Emigrar es un proceso de superación y tenacidad. Los emigrantes, tras un período de adaptación, se llenan de orgullo, de confianza en sus posibilidades y se hacen más ambiciosos de cara a su futuro profesional. Las mejores empresas saben aprovecharlo y considerarlos por eso como talentos con alto potencial, ya que no se satisfarán con un plan de carrera demasiado pobre. No buscarán lo puramente lineal. La flexibilidad, la movilidad y la posibilidad de ofrecer carreras diversificadas podrán marcar la diferencia a la hora de atraer este tipo de talento.

Esperamos que esta guía te haya sido útil

- ¿Quieres hacer alguna aportación?
- ¿Quieres contarnos el caso de tu empresa?
- ¿Buscas perfiles profesionales con experiencia internacional?
- ¿Quieres saber más sobre el Plan de Retorno a España?

Esta guía ha sido elaborada por Volvemos

