

La escasez de talento como oportunidad para los organismos de promoción de inversiones



Marian Scheifler
Socia directora de Sifdi

Un reciente análisis de Brookings¹ señalaba cómo las métricas tradicionales de desarrollo económico se están viendo influenciadas por las dinámicas del talento. El estudio daba cuenta de una encuesta realizada en 2019 entre ejecutivos de empresas estadounidenses, y señalaba que el 95% de éstas consideran la **disponibilidad de empleo cualificado** como un **factor de atractivo** “muy importante” o “importante” para la selección de ubicación, y, al mismo tiempo, cuando se planteaban cuestiones de retención y expansión de los negocios, un 46% percibía una **escasez del talento** requerido en el país.

En este contexto, el mismo análisis daba cuenta de que las organizaciones de ámbito nacional, regional o local dedicadas al desarrollo económico no han sido diseñadas para abordar los **nuevos desafíos del mercado laboral**, lo que obstaculiza su efectividad en una **economía impulsada por el talento**. Sin embargo, ante esta situación, las agencias más avanzadas cada vez son más conscientes de que el campo del desarrollo económico no es monolítico, y hay funciones y responsabilidades que pueden desempeñar desde una perspectiva renovada.

Este diagnóstico parece ser similar al que opera en España y en buena parte de países del entorno. En el marco europeo, las instituciones de desarrollo económico que mejor están integrando el plano del

talento en sus estrategias son las dedicadas a la promoción de inversiones. Así, de un tiempo a esta parte, algunas agencias de promoción están ampliando su enfoque de atracción de inversiones más allá de las áreas tradicionales, y se están comenzando a centrar en nuevos actores y formas de inversión.

Como parte de esa evolución, el **talento** como **destinatario de mensajes** y como **factor de atracción de inversiones**, ha pasado a un primer plano. Para muchas empresas, especialmente en los sectores de servicios, la disponibilidad, cualificación y competencias del talento local, junto con la viabilidad de reubicar parte de sus trabajadores actuales, son factores que claramente marcan la diferencia a la hora de escoger entre potenciales ubicaciones alternativas.

Pero además, la **escasez de talento** nunca ha sido tan **crucial** como ahora. Y si bien todos los agentes del ecosistema inversor parecen conscientes de la importancia del talento en la **captación de inversión extranjera directa** (IED), es difícil encontrar -sobre todo en España- programas o plataformas integrales de clase mundial que faciliten este ingrediente en la estrategia de captación de IED.

La escasez de talento nunca ha sido tan crucial como ahora

¹ J. Parilla and S. Liu; “Talent-driven economic development”. Brookings, Metropolitan Policy Program, October 2019

En este sentido, las agencias de promoción de inversiones pueden reorientar sus actividades y expandir sus capacidades desarrollando tres tipos e instrumentos: **inteligencia**, **incentivos** a la captación, y apoyo a los **ecosistemas de talento**.

Generar inteligencia de talento permite crear conciencia sobre los desafíos y oportunidades económicas a través de la investigación rigurosa sobre las tendencias existentes. Y motiva la acción mediante **campañas de divulgación** y **mecanismos de retroalimentación** que ayuden a los empleadores a comunicar las necesidades específicas de perfiles y habilidades, así como a adoptar prácticas de contratación que aborden las limitaciones de talento de manera eficiente y equitativa.

Igualmente, construir y alentar la creación de relaciones, **generar ecosistema**, que ayuden al **anclaje del cambio** en el mercado laboral, es otra de las funciones que puede ser abordada desde las instituciones de promoción. Para ello, han de respaldar a la comunidad empresarial ante los principales desafíos económicos y lograr que se involucren con los sistemas de educación y formación locales.

Ejemplos de programas en el ámbito

En Europa, programas como el desarrollado por la agencia **Copenhague Capacity** son un buen ejemplo de lo que se puede hacer en este ámbito. Su iniciativa de atracción de talento constituye un caso de programa ágil de éxito. La aportación de valor de esta agencia local a las empresas se traduce en búsquedas de perfiles cualificados y con experiencia mediante campañas internacionales, con portal especializado para derivar tráfico hacia las vacantes de las empresas, *matchmaking* para reducir los tiempos de búsqueda o conferencias sobre talento. Igualmente, ayudan a buscar profesionales jóvenes para las empresas con alta capacidad de reclutamiento y proporcionan servicios para facilitar su incorporación. Todo ello con el concurso de empresas asociadas, tanto entre las empresas extranjeras a las que se presta el servicio, como a prestadores de servicios derivados.

El objetivo de este tipo de programas es poner en valor el potencial de facilitar los flujos de talento como palanca de la inversión internacional mediante:

- › El desarrollo de un **instrumento generador de dealflow de inversión** con bajo coste de intervención.
- › **Posicionamiento** (interna e internacionalmente) como territorio con un programa integral de talento que aglutine a los agentes del ecosistema.
- › **Creación de nuevos paquetes y herramientas de comunicación** a distribuir entre clientes, potenciales inversores, prescriptores y medios en general, que ponga en valor la actividad del territorio.

Se trata, además, de transmitir innovación en la instrumentación de la política regional/local, con foco en el impacto social de la inversión.



Las agencias de promoción de inversiones pueden expandir sus capacidades desarrollando inteligencia, incentivos y apoyo a los ecosistemas de talento

Claves para el éxito

En todo caso, para que este tipo de iniciativas resulten exitosas desde el punto de vista del objetivo deseado, se requieren de algunas condiciones necesarias, y otras deseables:

- › **Compromiso institucional al más alto nivel y recursos** para mantener y dinamizar la plataforma a nivel internacional.
- › Construcción de **mapa e institucionalización** de dinámicas de **gobernanza**, implicación de empresas con capacidad de reclutamiento y empresas locales tractoras.
- › **Desarrollo de los canales y portales** de visibilización y captación.
- › Acciones de **promoción** y apoyo de la plataforma.
- › **Iniciativas de onboarding** de empleados internacionales y **servicios de softlanding**.
- › Generación de **comunidad internacional** local.

Este ejemplo de colaboración institucional público-privada en el programa desarrollado por la agencia danesa constituye un modelo de éxito en cuanto a la creación de valor para las empresas por parte de la institución que, obviamente, redundará en su **reputación y posicionamiento de la API** como agente clave del ecosistema de promoción de inversiones.

Un cambio de mentalidad y alcance de la intervención de las administraciones públicas españolas es necesario para construir iniciativas de última milla de este tipo, **generadoras de verdaderos ecosistemas de talento como factor impulsor** de entornos en los que las empresas puedan invertir y crecer en el territorio.

Marian Scheifler
Socia Directora de Sifdi

+34 91 563 09 09
mscheifler@sifdi.com

www.Sifdi.com
Castellana 164, 4ºI - Madrid

Síguenos:  