



Atraer y retener el talento humano, retos del desarrollo europeo



Desde las primeras formulaciones teóricas sobre el crecimiento endógeno, el capital humano ha sido considerado un vector fundamental de desarrollo, importancia que aumenta hoy en el marco de una economía globalizada y basada en el conocimiento. Aunque la crisis internacional y las políticas de austeridad impactaron en su promoción, todas las miradas se vuelven de nuevo hacia el capital humano o “talento”, en la búsqueda de modelos de desarrollo menos vulnerables para países y regiones. Este tema fue el protagonista del Seminario Internacional *CITITALENT*, celebrado en la Universidad Complutense de Madrid en septiembre.



El capital humano es un factor imprescindible de desarrollo económico. / Sinergia Network

En los últimos años, la Unión Europea, gobiernos estatales y regionales, universidades e instituciones se esfuerzan por recuperar la importancia del capital humano y el talento en la búsqueda de modelos de desarrollo para los países.

La crisis internacional y las políticas de austeridad impactaron sobre los mercados de trabajo, avivando fenómenos como el desempleo, los trabajos precarios o la emigración de capital humano cualificado, a pesar de que este era considerado un vector fundamental de desarrollo en una economía globalizada y basada en el conocimiento.

La Universidad Complutense de Madrid (UCM) acogió el 28 y 29 de septiembre el seminario internacional [CITITALENT](#), un punto de encuentro en



el que se discutió sobre las dificultades a la hora de definir qué es talento y qué factores pueden atraerlo.

En el encuentro, se llegó a la conclusión de que además de prestar atención a la población joven (en especial con estudios universitarios) es necesario hacerlo también a trabajadores cualificados que desempeñan su actividad dentro de las llamadas “industrias intensivas en conocimiento y creativas” y a todo tipo de emprendedores urbanos.

Los estudios comparativos entre ciudades europeas, en torno a los cuales se discutió en el seminario de Madrid, confirman la capacidad de atracción de talento que ejercen una suerte de factores “*hard*”, relacionados fundamentalmente con las oportunidades de empleo (de calidad), pero también con el acceso a la vivienda; así como las redes sociales construidas en la etapa de los estudios superiores y de entrada en el mercado laboral. Factores “*soft*”, más vinculados con algunas características locales, como dotación de “*urban amenities*” o la diversidad cultural, afectarían en cambio más a su retención.

Sin embargo, atraer y retener es solo la primera parte de la historia; el intercambio de experiencias entre los investigadores de las ciudades representadas en la red confirma la multiplicación de iniciativas públicas y privadas que favorecen la movilización de este talento y la creación de redes, las cuales constituyen un activo fundamental para algunas estrategias urbanas innovadoras surgidas en un momento de cambio como el actual.

Compromiso común

Este seminario fue organizado por el proyecto “*Atracción de talento, innovación y creatividad para el desarrollo inteligente de la ciudad-región de Madrid*”, que forma parte del proyecto coordinado “*Estrategias urbanas innovadoras en un contexto de cambio: espacios de calidad de vida y desarrollo inteligente*”, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, la Agencia Española de Investigación y el Fondo de Desarrollo Regional (FEDER).

El elenco de expertos participantes incluía investigadores de las Universidades de Valencia, Autónoma de Barcelona, Zaragoza, Lleida, Alcalá de Henares y Complutense de Madrid, junto con especialistas internacionales de las Universidades de Amsterdam, Universidad de Lisboa y del *Research Institute for Regional and Urban Development* de Dortmund-Alemania.

En los últimos años, muchas instituciones, desde la UE hasta la escala regional, han puesto en marcha programas para la captación y retención del talento. En el caso de Madrid, lo hace con convocatorias de empleo dentro del *V Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica 2016-2020* o a la *Estrategia por el empleo 2016-2017*. Cabe mencionar igualmente el *Programa internacional de captación de talento, PICATA*, de la UCM (sin olvidar los esfuerzos recientes de la institución por facilitar la estabilización de su personal investigador). Entidades privadas como el Banco Santander, La Fundación BBVA o La Caixa tienen también sus líneas de apoyo.



El interés social que despierta la cuestión se traduce en numerosas iniciativas de investigación, como las planteadas ya dentro del antiguo Séptimo Programa Marco, en el Horizonte 2020 o en el Plan Nacional I+D+i.

En este sentido, las acciones de transferencia de conocimiento pueden resultar igualmente importantes, no sólo para dar a conocer el estado de la cuestión o el diagnóstico sobre la eficacia de las estrategias impulsadas, sino también para abrir al conjunto de la sociedad el debate sobre posibles efectos no deseados en términos, por ejemplo, de equidad o de cohesión territorial.



Más información: “Atracción de talento, innovación y creatividad para el desarrollo inteligente de la ciudad-región de Madrid” (Ref. CSO2016-74888-C4-4-R) (AEI/FEDER, UE) www.ucm.es/proyectocititalent

