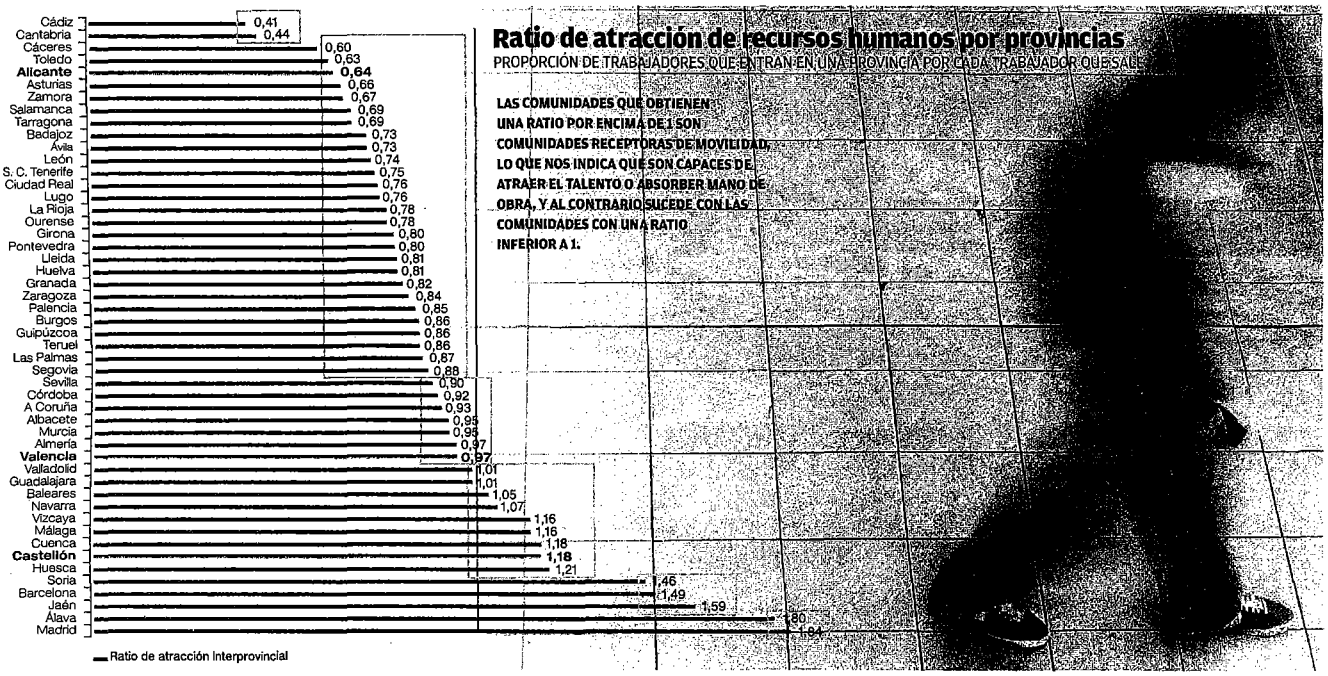

Málaga, novena provincia española en atracción de talento y trabajadores

▶ Entran 1,16 empleados por cada trabajador que sale del territorio malagueño ▶ Tan sólo 14 provincias españolas arrojan un saldo positivo ▶ El entorno y las oportunidades de empleo en el sector turístico o las nuevas tecnologías, fortalezas de la provincia como destino laboral

MATUCHA GARCÍA MÁLAGA

■ La provincia de Málaga, por contra de lo que se pueda pensar, atrae y mantiene talento, es decir, refleja un flujo de entrada de capital humano positivo, según un estudio de movilidad interprovincial elaborado por la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, Agett. Pero es que además Málaga no sólo presenta un índice positivo sino que es la novena provincia de España en ratio de atracción con un 1,16 –que indica la proporción de trabajadores que entran en una provincia por cada trabajador que sale–.

Tan sólo 14 provincias de España arrojan un saldo positivo como receptoras de movilidad. Madrid (1,84) y Álava (1,80) son las dos que más talento de capital humano absorben. En éstas, por cada trabajador que sale entran dos. Un segundo grupo estaría compuesto por Jaén (1,59), Barcelona (1,49) y Soria (1,46), calificadas como provincias de alta atracción. Por último, el estudio establece un tercer grupo: Huesca (1,21), Castellón y Cuenca (ambas con 1,18), Málaga y Vizcaya (con 1,16), Navarra (1,07), Baleares (1,05), Guadalajara y Valladolid (1,01).

El resto del territorio nacional presenta un balance negativo. En este lado, el de la transferencia y pérdida del talento se sitúan en primer lugar Cádiz (0,40) y Cantabria (0,44), siendo, con diferencia, las provincias que más transferencia hacen de los recursos humanos en España. Sevilla (0,90), Córdoba (0,92), A Coruña (0,93), Albacete y Murcia (ambas con 0,95), y Almería y Valencia (con 0,97) cierran la lista de provincias que registran más exportación de talento frente a la absorción del mismo.

Pero, ¿cuáles son los principales factores que hacen que la provincia sea un polo de atracción laboral? Los expertos consultados por este periódico citan diversas variables entre las que destacan el clima y las características de la sociedad malagueña y de la ciudad en primer lugar.

Al clima y al entorno se suman las oportunidades laborales. Aunque en Málaga destaca fundamentalmente el sector servicios, con el turismo como bandera de su actividad, la economía ha iniciado una senda de diversificación, en la que destacan la innovación y las nuevas tecnologías. Muestra de ello es el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA). El gerente de la tecnópolis, Felipe Romera, afirma que al parque están llegando ingenieros de toda Europa. «Por ejemplo, en Oracle, de la plantilla de 400 trabajadores, el 80% son extranjeros, es decir, de fuera de Málaga», comenta.

La misma opinión sostiene el presidente de la Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE), Javier Noriega, que subraya que la provincia cuenta con un importante tejido de pymes y autónomos, que hace que se requieran trabajadores y talento. «Hay grandes empresas que hacen encuestas de preferencia de ciudades y Málaga es una de las elegidas, más que Barcelona o que incluso ciudades británicas. El clima tiene mucho que ver», declara.

El presidente de la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM), Javier González de Lara, comenta también que pese a la crisis y a la alta tasa de paro, la provincia sigue siendo tierra de oportunidades y atrae a trabajadores y empresarios.

Y todo esto a pesar de que el salario medio de la provincia de Málaga es de casi 3.000 euros menos al año que la media de España. El sueldo del trabajador malagueño en 2010 se situó en los 16.199 euros brutos. Además, más de la mitad de los malagueños ingresa una nómina mileurista y la crisis económica, de forma generalizada, ha recortado en casi un 2% el poder adquisitivo de los malagueños, según un informe de CCOO elaborado a partir de datos de Hacienda.

Movilidad

La movilidad geográfica implica que la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de empleo no coinciden y, necesariamente, ha de producirse un desplazamiento. La tasa de movilidad de una provincia refleja la relación entre los índices de entrada y de salida, o lo que es lo mismo, la proporción entre los contratos que han implicado desplazamiento del trabajador desde o hacia una provincia respecto a todos los contratos que han tenido relación con la provincia.

De esta forma, Málaga tiene una tasa de movilidad del 10,85%, en duodécima posición en el listado de provincias españolas pero por la cola, es decir, entre las que presentan una menor movilidad y por debajo de la media nacional que es del 12,2%. La tasa española de 2010 (12,2%), se situó una décima por debajo del índice de 2007, año en el que comenzó la crisis, que en su momento superó en cinco décimas a la de 2006, alcanzando su máximo en 2008 (12,5%).

Además, el número de contratos que implican movilidad interprovincial aumentó un 4,5% interanual en 2010, situándose en 1.756.370, aunque con un agregado bastante deteriorado si se compara con 2007 (2.276.248 contratos).

Guadalajara (29,64%) y Cuenca (29,19%) son las provincias que mayor tasa de movilidad presentan. Por el contrario Santa Cruz de Tenerife (4,86%) y Las Palmas (4,94%) son las que cuentan con un menor índice para el conjunto nacional.

El perfil

El perfil del trabajador que se desplaza entre provincias para acceder a un empleo es el de un varón, de 25 a 34 años y que trabaja en agricultura (que agrupa al 17,99% del total de tasa de movilidad), y sin estudios (17,12% de tasa de movilidad). Sus principales destinos son Madrid, Toledo, Barcelona y la costa mediterránea.

Felipe Romera destaca que de los 400 empleados de Oracle cerca del 80% son de fuera de la provincia

Málaga atrae a trabajadores a pesar de que el salario medio es 3.000 euros más bajo que la media española

El perfil del trabajador que se desplaza a nivel nacional es un varón joven que trabaja en agricultura y sin estudios