Perú y la fuga de talentos: su impacto y las medidas que deben tomarse para evitarlo

Entre **1990 y 2020**, los peruanos que salieron del país y no han retornado totalizaron **3 309 635** personas, el equivalente al **10 %** de la población peruana, y, entre enero y junio de 2023, unos **415 393** se sumaron a la lista. Gran parte de los que emigraron son profesionales y jóvenes universitarios, según informó el Instituto Nacional de Estadística e Informática **(INEI)**, basado en cifras de la **Superintendencia Nacional de Migraciones.**

MIRA TAMBIÉN:

13 de junio del 2025

CCL

eCommerce

Día del Padre

papa

Padre

Día del Padre: estrategias para vender más en cuenta regresiva

Leer más

9 de junio del 2025
CCL
Perú
Turismo
negocios

Perú como destino corporativo: cómo hacer crecer el Turismo de Negocios

Leer más

Para **Sandra Céspedes**, catedrática de Pacífico Business School, las causas de esta fuga de talentos se deben a la falta de oportunidades, la inseguridad ciudadana y la inestabilidad política del país, entre otros factores.

> *"Además, durante los últimos años, la aceleración de la transformación digital, que incluyó las nuevas tecnologías, propició el cambio de mentalidad sobre la flexibilidad y movilidad laboral. Asimismo, contribuyó la modalidad remota que permitió acceder a una oferta con mayor proyección de internacionalización y nuevos retos, generando una expectativa de migrar y buscar nuevas oportunidades", indica.*

El impacto para el Perú

Pero, ¿cuál es el impacto de la fuga de talentos del país? Para el CEO de Phase Consultores, **Juan Carlos Odar**, considerando que los migrantes al exterior son personas con una **mayor formación en capital humano**, el impacto se da en una menor productividad y producción para el país, ya que se dispone de menos recursos para atender las necesidades actuales. En ese sentido, advirtió que no solo se reduce el crecimiento del Perú, sino también la aspiración de estar en

camino al desarrollo.

> *“Es que con un mismo número de trabajadores con igual cantidad de capital pueden alcanzarse menores niveles de producción que los que serían alcanzables sin la fuga masiva de talentos”, menciona. Pero también, si vemos un efecto indirecto significativo, agregó, está el impacto en la recaudación tributaria que, por ende, es una oportunidad perdida para el Estado de tener más recursos para inversión o gasto social.*

> *“Por ejemplo, supongamos que las 500 000 personas que recientemente han salido del país y se han quedado fuera ganan una remuneración mensual de US$ 3 000. Eso significa US$ 18 000 millones anuales, de los cuales en Impuesto a la Renta podría recaudarse alrededor de S/ 13 000 millones al año. Solo eso significa un 20 % en recaudación del Impuesto a la Renta”, explica.*

¿Qué medidas podrían tomarse para evitar esta fuga de talentos? Juan Carlos Odar considera que, teniendo en cuenta que probablemente se trate de personas que no tengan previsto regresar al Perú en un horizonte corto, no tendría sentido pensar en una sanción, sino más bien se debe trabajar en un mayor incentivo para el retorno y para que más peruanos no se vayan.

> *“Y el mejor incentivo para no irse es que las oportunidades en el Perú existan. Eso no implica que el Estado deba crearlas directamente, sino que debe promover mejores condiciones para la inversión privada y que esta genere empleos de calidad. También implica, sobre todo, una mayor flexibilidad en el mercado laboral, así como un papel más activo en la supervisión de la calidad de la educación, no solo superior sino, y, sobre todo, básica”, añade.*

Asimismo, resalta que el **Estado** debe cerrar gradualmente las brechas de infraestructura, lo que mejorará la productividad de las empresas y de los trabajadores locales.

Con él coincide Sandra Céspedes, quien refiere que se debe generar una oferta de valor más atractiva, teniendo en cuenta que los talentos buscan ambientes de trabajo diversos, inclusivos, flexibles donde puedan tener autonomía, asumir nuevos retos con oportunidades de rotación interna o interinstitucional, desarrollo profesional, trabajo colaborativo, reconocimiento a los logros alcanzados y, en especial, equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

> *"Para hacer que los que se fueron regresen, se debe buscar restablecer la confianza en el país, mejorando las condiciones y oportunidades que ofrece, mejorar los accesos a los servicios públicos, generar políticas de seguridad y de desarrollo social que permitan evidenciar un cambio en la seguridad y convivencia social", anota.*

Por su parte, Juan Carlos Odar advirtió que, si no se toman estas medidas, la **fuga de talentos** del país seguirá ocurriendo, ya que no es un problema coyuntural, sino que viene sucediendo desde hace varios años.

Medidas empresariales

¿Cómo el sector empresarial puede retener específicamente a sus talentos y evitar que migren hacia otras compañías en el extranjero? Para la directora de la empresa de headhunter Logra, **Romina De Benedectis**, se debe buscar desarrollar políticas de retención analizadas y reales, y tener jefes y gerentes alineados a las políticas generales de la empresa. Ellos deben escuchar a sus colaboradores, entenderlos y apoyarlos.

> *"Pero, además, las empresas deben contratar a ejecutivos que*

estén alineados a su cultura organizacional y a su modus operandi, ya que no todo candidato es para cualquier empresa y para cualquier cargo, por más atractivo que sea. Son muchas las variables que se deben tomar en cuenta al momento de contratar a un ejecutivo. Sin embargo, puede suceder que, pese a este paso, un profesional dure poco, no se adapte y no haga las cosas con ganas", señala.

Y es que De Benedectis afirma que los **profesionales** miran la realidad latinoamericana y son conscientes de que está lejos de lo que realmente buscan, que es desarrollo profesional y crecimiento personal.

"Algunos candidatos deciden realizar sus estudios postuniversitarios fuera del Perú, ya que, a nivel local, los costos no están acordes con la educación brindada y experiencia general recibida. También actualmente hay un intercambio de ideas culturales, muchas nacionalidades diversas confluyen y eso enriquece el aprendizaje y la red de contactos, además de las muchas y ricas experiencias vividas", finaliza.

En resumen, para abordar la **fuga de talentos** es necesario trabajar en la creación de oportunidades, mejorar las condiciones laborales y fortalecer la confianza en el país, tanto a nivel estatal como empresarial.

LEER MÁS:

¿Cuáles son las competencias más demandas por las empresas?