



Asociación de Grandes Empresas  
de Trabajo Temporal

---

## Movilidad interprovincial

**“Doce de cada cien contratos se producen  
gracias a la movilidad geográfica”**

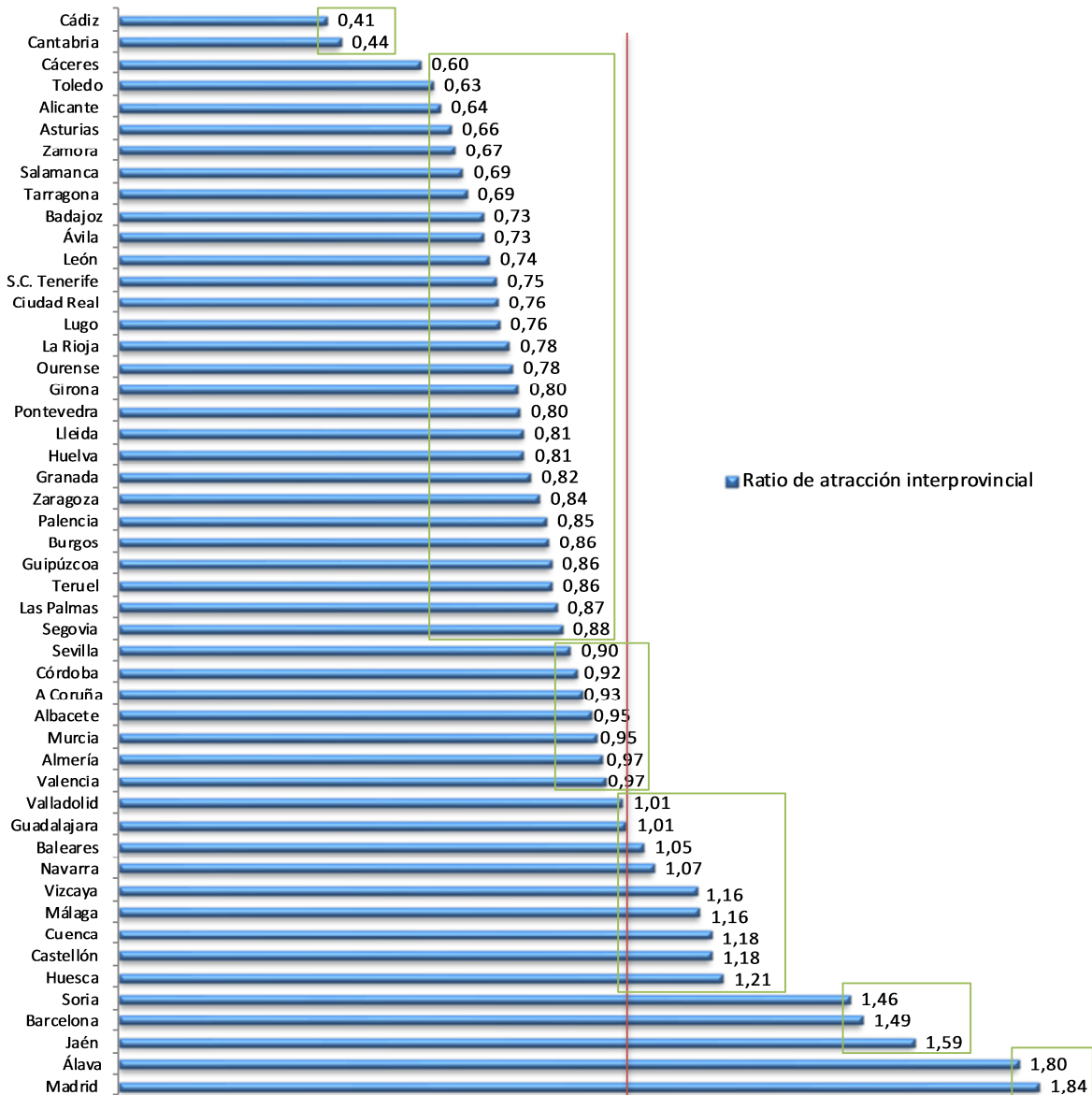
Marzo 2012

### Ratio de atracción de los RRHH

La movilidad de los trabajadores depende, en muchas ocasiones, de la capacidad de las provincias de retener el talento cuando se trata de trabajadores cualificados, o de absorber mano de obra en las ocupaciones demandadas. Para analizar este fenómeno se elabora el **ratio de atracción de los recursos humanos (RRHH)** (gráfico 1), que indica la **proporción de trabajadores que entran en una provincia por cada trabajador que sale**.

Las comunidades que obtienen una ratio por encima de 1 son comunidades receptoras de movilidad, lo que nos indica que son capaces de atraer el talento o absorber mano de obra, y al contrario sucede con las comunidades con un ratio inferior a 1.

**Gráfico 1. Ratio de atracción del RRHH por CCAA**



Fuente: AGETT a partir del observatorio de ocupaciones del Meyss

En función de **los resultados a nivel provincial**, destacan tres escalas dentro de la ratio de las provincias que presentan valores superiores a uno, es decir, provincias que absorben el talento del capital humano dentro de su provincia y por tanto se ofrecen como estímulo al trabajador a la hora de encontrar un empleo.

Por un lado encontramos las provincias de **Madrid** (1,84) y **Álava** (1,80) donde, por cada trabajador que sale de su provincia, entran casi dos. Por tanto diríamos que **estas dos provincias son las que más absorben talento a nivel nacional**.

En un segundo grupo encontramos provincias como **Jaén** (1,59), **Barcelona** (1,49) y **Soria** (1,46), consideradas de alta atracción de recursos humanos y por tanto, que **apuestan por la autodigestión del talento**.

Por último, encontramos un grupo más numeroso de **provincias que** presentan un ratio de atracción por encima de la unidad y que por tanto, **mantienen un flujo de entrada de capital humano positivo**. Estas son **Huesca** (1,21), **Castellón** y **Cuenca** (ambas con 1,18), **Málaga y Vizcaya** (ambas con 1,16), **Navarra** (1,07), **Baleares** (1,05), **Guadalajara** y **Valladolid** (ambas con 1,01).

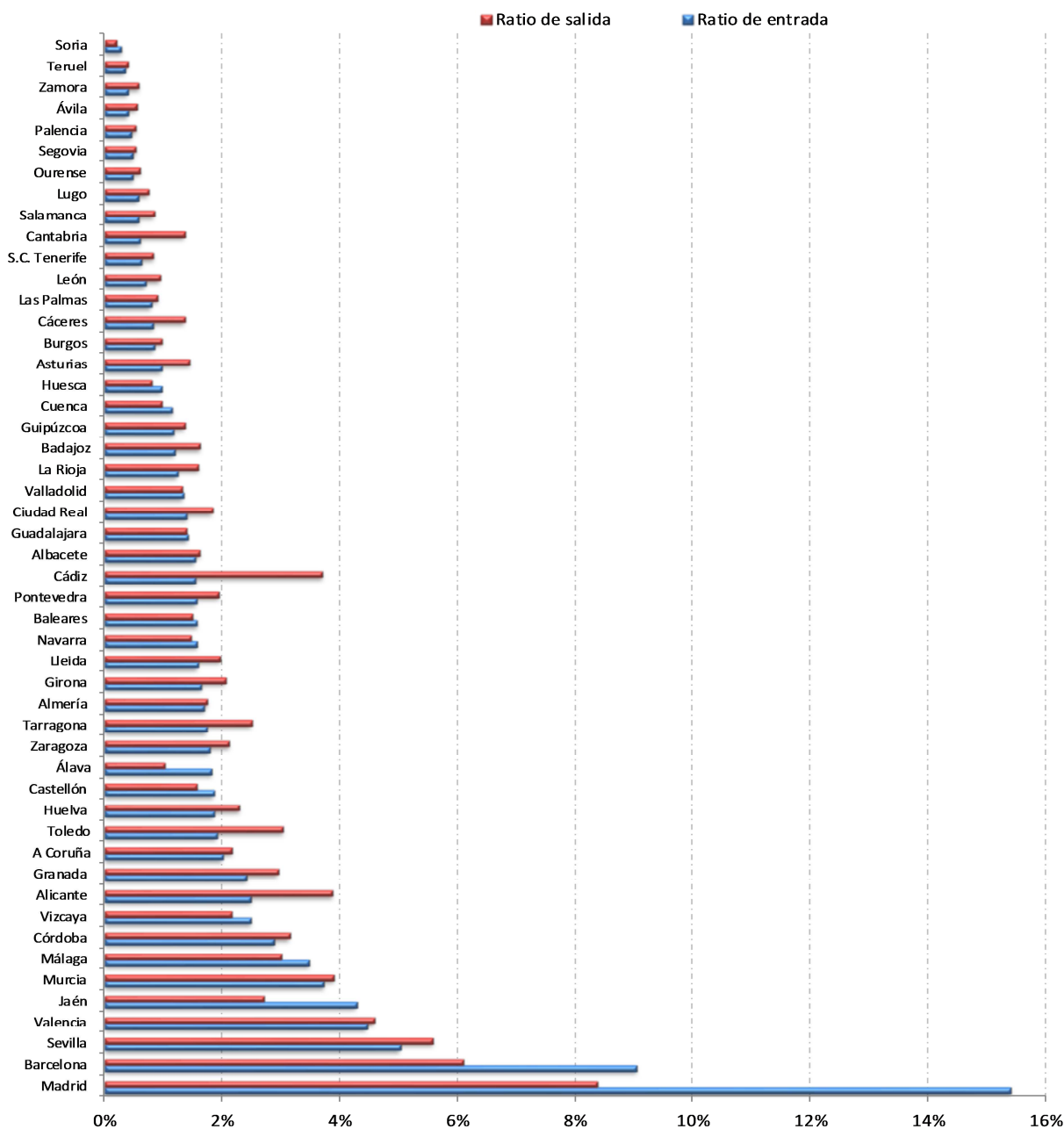
En el otro lado, encontramos provincias con tendencia a la transferencia de talento y de mano de obra, más que a la absorción del mismo. Encabeza la lista **Cádiz** (0,40) y **Cantabria** (0,44), siendo, con diferencia, las provincias que más transferencia hacen de los recursos humanos en España. **Sevilla** (0,90), **Córdoba** (0,92), **A Coruña** (0,93), **Albacete y Murcia** (ambas con 0,95), **Almería y Valencia** (ambas con 0,97) cierran la lista de provincias que apuestan por la exportación de talento frente a la absorción del mismo.

### ***Ranking de Flujos de Movilidad***

Unas provincias tienen más peso que otras en la movilidad nacional de los trabajadores. Unas veces por atraer trabajadores y otras por no ser capaces de retener su mano de obra. Esto se puede medir (gráfico 2) si analizamos la proporción de trabajadores que entran (ratio de entrada) y salen (ratio de salida) en la provincia sobre el total de trabajadores que se mueven en el total nacional.

Así, observamos que **Madrid acapara el 15,4% de las entradas de trabajadores** (y sólo el 8,4% de las salidas), **seguida de los otros cuatro grandes núcleos urbanos de la península como son Barcelona, Sevilla y Valencia**.

Es cierto que entre ellas existen diferencias ya que Madrid y Barcelona presentan la ratio de entrada superior a la de salida (9,03% de las entradas frente al 6,07% de las salidas en el caso de Barcelona), mientras Sevilla (5,01% de entradas frente al 5,56% de salidas) y Valencia (4,44% de entradas frente al 4,56% de salidas) presentan una ratio de salida superior a la de entrada. **Igualmente estas cuatro provincias son responsables de un tercio de todas las entradas de trabajadores (33,86%) y de una de cada cuatro salidas de trabajadores (24,86%) a nivel nacional**.

**Gráfico 2. Ranking de Flujos de movilidad por CCAA**


Fuente: AGETT a partir del observatorio de ocupaciones del Meys

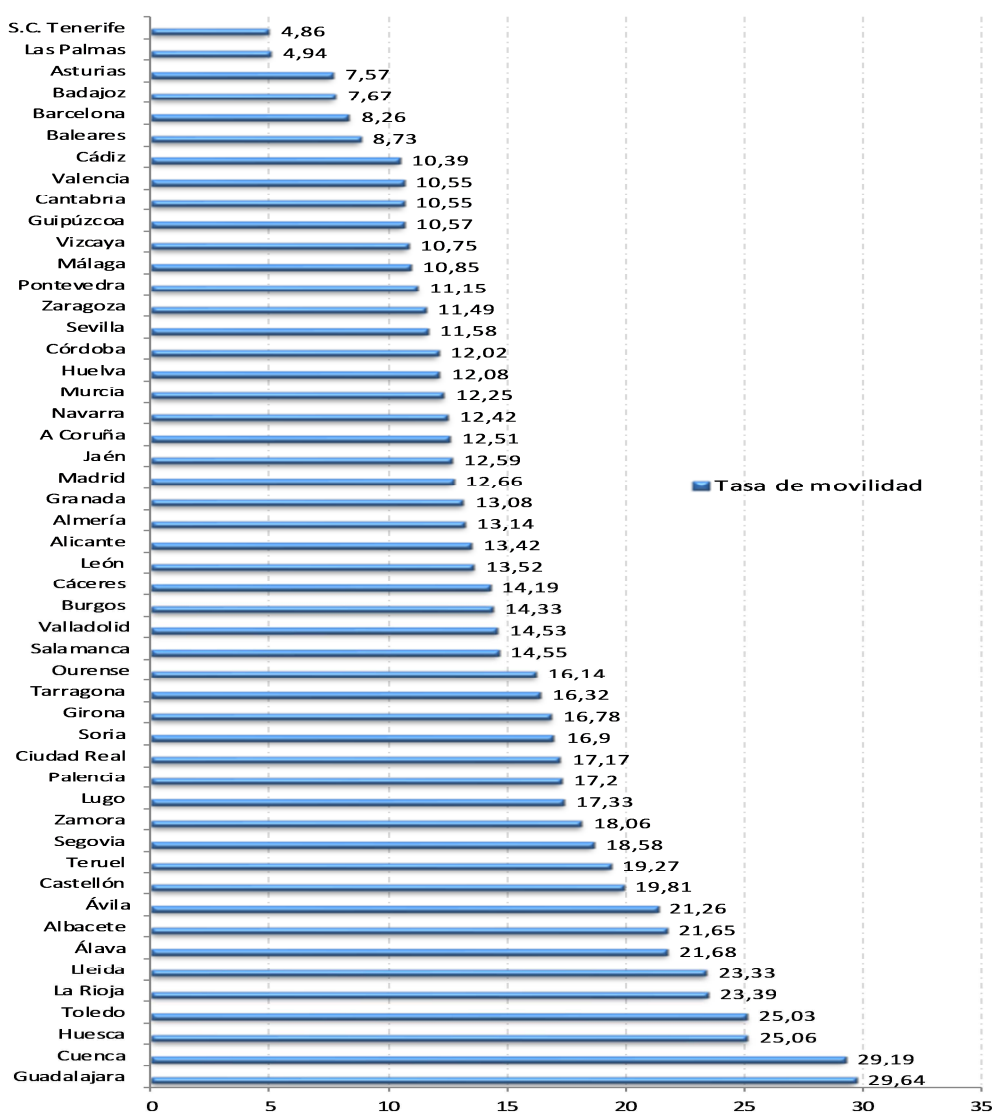
### Movilidad interprovincial

En 2010, **la tasa de movilidad interprovincial** (gráfico 3 y cuadro 1) **se situó en el 12,2%**, una décima por debajo de la tasa 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 aumentaron un 4,5% interanual en 2010, situándose en 1.756.370**, aunque con un agregado bastante deteriorado si lo comparamos con 2007 (2.276.248 contratos).

**Cuadro 1. Evolución de la contratación y de la movilidad interprovincial**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Movilidad interprovincial</b>	Contratos	1.942.124	2.163.570	2.276.248	2.056.229	1.680.705	1.756.370
	Var. interanual	4,9%	11,4%	5,2%	-9,7%	-18,3%	4,5%
	<b>Tasa de movilidad</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,8%</b>	<b>12,3%</b>	<b>12,5%</b>	<b>12,0%</b>	<b>12,2%</b>
<b>Contratación total</b>	Contratos	17.164.965	18.526.772	18.622.108	16.601.237	14.417.150	14.021.837
	Var. Interanual	<b>5,0%</b>	<b>7,9%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-10,9%</b>	<b>-15,5%</b>	<b>2,8%</b>
<b>Contratación indefinida</b>	Contratos	1.542.838	2.177.245	2.220.384	1.902.605	1.312.414	1.228.214
	Var. Interanual	<b>8,7%</b>	<b>41,1%</b>	<b>2,0%</b>	<b>-14,3%</b>	<b>-31,0%</b>	<b>-6,4%</b>
<b>Contratación temporal</b>	Contratos	15.622.127	16.349.527	16.401.724	14.698.632	12.709.423	13.188.936
	Var. interanual	<b>4,6%</b>	<b>4,7%</b>	<b>0,3%</b>	<b>-10,4%</b>	<b>-13,5%</b>	<b>3,8%</b>

La movilidad geográfica implica que la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo no coinciden, y necesariamente ha de producirse un desplazamiento. La tasa de movilidad (Gráfico 3) de una provincia refleja la relación entre las tasas 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.

**Gráfico 3. Tasa de movilidad interprovincial**


Por lo tanto una elevada tasa de movilidad, que puede implicar tanto a provincias emisoras como receptoras, nos indica el grado de interrelación de esa provincia con otras en términos de contratación. En concreto, Guadalajara (29,64%) y Cuenca (29,19%) son las provincias que mayor tasa de movilidad presentan. Por el contrario S. C. de Tenerife (4,86%) y Las Palmas (4,94%) son las que menor tasa de movilidad presentan para el conjunto nacional.

**El perfil del trabajador que se desplaza entre provincias para acceder a un empleo es el de un trabajador 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.