



LA RAZÓN HISTÓRICA
Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas
ISSN 1989-2659
Número 58, Año 2023, páginas 139-152
www.revistalarazonhistorica.com

LAS MIGRACIONES EN LA FUGA DE CEREBROS EN JÓVENES. UN ESTUDIO EXPLORATORIO EN ANDALUCÍA

María del Carmen Sánchez-Miranda

Universidad de Jaén

Maite López-Romero

Universidad de Jaén

Resumen: A través de una investigación exploratoria desarrollamos un acercamiento a un fenómeno migratorio de gran impacto social como es la fuga de cerebros, basándonos en técnicas de investigación como son la entrevista y los cuestionarios, y obteniendo datos relevantes de personas procedentes de Andalucía (España), las cuales se ven afectadas por la decisión de salir de su lugar de origen en busca de un futuro mejor. Entre las conclusiones destacamos la precariedad laboral del territorio andaluz y la falta de respuestas, por parte de las administraciones públicas, como factor decisivo para la inserción laboral de las personas jóvenes cualificadas.

Abstract: Through exploratory research, we develop an approach to a migratory phenomenon of great social impact such as the brain drain, based on research techniques such as interviews and questionnaires, and obtaining relevant data from people from Andalusia (Spain), who was affected by the decision to leave his place of origin in search of a better future. Among the conclusions we highlight the job insecurity in the Andalusian territory and the lack of answers from public administrations as a decisive factor for the job placement of qualified young people.

Palabras clave: Fuga de cerebros, Desempleo, Precariedad laboral, Políticas públicas.

Keywords: Brain drain, Unemployment, Labour precariousness, Public policies.

1. Introducción

Aquella familia de clase baja, haciendo su vida en un barrio obrero; en los “pisos baratos” que llamaban entonces, donde los 45 metros cuadrados de vivienda debían ser suficientes para el devenir diario de 5 personas o más. Con calles descuidadas, múltiples ratas en los alcantarillados y una red de venta de drogas justo en el bloque enfrente.

Padre y madre como sustento familiar, con empleos desoladores, horarios de sol a sol, mano de obra barata, sin haber podido estudiar deciden enfocar a sus tres hijas en búsqueda de una vida mejor, con una formación y con mucho sacrificio para poder salir adelante.

Después de cursar, tanto la hija mayor, como la mediana, estudios superiores, con edades de 24 y 33 años, respectivamente, debido a la crisis de 2008 en adelante. Acogiendo cualquier empleo miserable en una situación precaria y de desmotivación personal grave, deciden salir cada una por su cuenta al extranjero. Su hermana menor, entrando a la adolescencia, se pregunta tantas veces porqué, condenando la situación por solo poder ver a sus hermanas una vez, o con suerte, dos veces al año. Afronta una de sus etapas vitales más complejas sin parte de sus pilares cercanos, y queda, inquieta por la situación, los siguientes años de su vida.

Estas líneas relatan parte de la historia que podría vivirse en muchos hogares de cualquier lugar del mundo, y que provoca el interés para estudiar la fuga de cerebros: una experiencia que nos facilita el engranaje de partida en este fenómeno migratorio, que supone la cualificación de una gran masa de población juvenil en España y la salida de las mismas hacia puntos geográficos con mayores expectativas laborales.

Los inicios profesionales se manifiestan entre la contrariedad de un trabajo ideal y un trabajo real. La expectativa sería aquel que se desarrolla siguiendo nuestro itinerario formativo en base a un contrato estable y un salario bien remunerado, sin embargo, la realidad nos enfrenta con trabajos temporales, inestables, sueldos ínfimos y horarios bastante mejorables. Estos escenarios hicieron que, a través del acercamiento en primera persona a migrantes, tratásemos de comprender el por qué detallado y las razones de la acción, rodando el desarrollo de una idea y el presente estudio en base a la migración intelectual que se da en nuestro país, en busca de mejores condiciones laborales y de calidad de vida de los jóvenes. Así pues, en este artículo pretendemos plasmar las casuísticas del fenómeno y los factores que le influyen, de forma exploratoria, a través de una pequeña muestra representativa.

2. Objeto de estudio

La presente investigación se centra en la fuga de cerebros y en realizar una aproximación a sus posibles orígenes en personas jóvenes: se busca conocer, de forma cercana, datos reales procedentes de un grupo de edades comprendidas en el rango de 25 a 35 años, así como las causas que les impulsaron a dar un paso tan significativo de vida

como trasladarse al extranjero desde su lugar de origen, para lograr éxito o proximidad a la plenitud laboral en consonancia con la cualificación con la que han ido configurado su historial formativo. En este caso, todas ellas tienen como lugar de origen la Comunidad Autónoma de Andalucía, hecho que no es óbice para poder estudiar otras zonas o territorios del territorio español, sin embargo, en este caso nos hemos centrado en dicha comunidad por cercanía y necesidad de contextualización geográfica, obteniendo resultados de una realidad muy extrapolables a cualquier otra comunidad de nuestro país.

En general, se acostumbra a ver como algo cada vez más común la salida de contactos cercanos hacia el extranjero. Podría decirse que todas las personas conocen de otra u otras que hayan tenido la necesidad de emigrar a otros países para alcanzar su meta, poner a punto su profesión y/o desempeñar su desarrollo formativo dentro del ámbito laboral al que pertenecen y por el cual han dedicado varios años de estudio -y sacrificio añadido, como pueden ser situaciones encontradas procedentes de factores personales externos como la familia, la posibilidad económica para el estudio o el acceso a la vivienda, entre otros-.

La denominación *fuga de cerebros* no es una expresión que abarque un escueto o acotada decisión tomada de forma momentánea: hay que estudiar la raíz que supone la causa o las causas para que este fenómeno se materialice. Por tanto, el término se asocia directamente a la circunstancia de desempleo juvenil, situación latente dentro de la política pública de empleo de ámbito nacional y, más concretamente, a nivel andaluz. Como señala Henao (2012), “fuga de cerebros, indica la transferencia de recursos en forma de capital humano, en particular la migración de individuos altamente educados desde países en desarrollo a países desarrollados”, utilizándose actualmente para referirse a las personas cualificadas -o altamente cualificadas-, que salen al exterior -a países extranjeros-, en busca de un trabajo afín al nivel formativo adquirido en el país de origen.

2.1. La antesala de la fuga de cerebros en España

Actualmente el empleo es forma causante del bienestar económico, social y personal de los seres humanos, debido al sistema de vida capitalista y global, que se presenta cada vez más estandarizado en nuestra sociedad, posicionando la acción de empleo como una necesidad básica de primer orden, pero ¿los empleos actuales se adaptan a la realidad presente en lo que respecta a condiciones? Según Buguño (2017):

“Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundoglobalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

España se posiciona a la cola del continente europeo, solamente por detrás de Rumanía y Grecia, en cuanto a la calidad que ofrece el empleo. Los indicadores que se analizan en este estudio hacen referencia a salarios, tiempo de trabajo, equilibrio laboral y vida personal, condiciones, desarrollo laboral o representación sindical, ubicando a España en un lugar pésimo en referencia al derecho al trabajo, recogido en el artículo 35.1 de la Constitución Española (USO, 2020). La ciudadanía española se encuentra amparada por la Constitución Española, que menciona en el artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Según la Unión Sindical Obrera (2020), en cuanto a la calidad de los empleos, España recibe una puntuación de 3 (sobre 10), mientras que países como Dinamarca, Finlandia o Suecia reciben un 9, un 8 y un 7,5 respectivamente. Manifestando, además, que la precariedad de los empleos sitúa a nuestro país entre los que tienen mayores porcentajes de población laboral con inestabilidad, temporalidad indeseada y dificultades para encontrar empleo indefinido.

Además de encontrarnos con condiciones poco propicias de acceso al empleo, en España se sufre bruscamente la pobreza, con salarios bajos, que no permiten el desarrollo y la realización de una vida digna. En el año 2015, uno de cada diez trabajadores en España se encontraba por debajo del umbral de la pobreza. El salario medio actual se sitúa en 1.300 euros, sin embargo, cuando se estudia el porcentaje de trabajadores que se encuentran por debajo del 60% de la media nacional, España queda en peores cifras que Rumanía y Grecia (USO, 2020).

Según recoge titular de La Vanguardia (2019), “España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE”, destacando como dato significativo, la salida hacia el extranjero de casi la mitad de la población cualificada existente en nuestro país. Según los datos que expone este diario a partir de un estudio realizado por el “Think tank de Bruselas CEPS”, llamado “EU Mobile Workers”, los flujos migratorios dentro de la Unión Europea son protagonizados por personas de Italia y España en su inmensa mayoría. A lo largo de la historia, la fuga de cerebros, también conocida como *brain drain* siempre se ha dado, pero no siempre fue un movimiento migratorio significativo de personas altamente cualificadas hasta la tercera década del siglo XX. La migración de mentes cualificadas comenzó en torno al año 2009, con la gran crisis económica en la que se vio sumido el país en el año anterior (Piergiorgio, 2019).

Durante los años 90, debido a la globalización y a la libre circulación por el interior de Europa, se favoreció el flujo migratorio y se incentivó el movimiento de personas cualificadas que buscaban una equidad laboral formativa (Henoa, 2012).

2.2. El desempleo en Andalucía, germen de la migración

En Andalucía, cerca de 1.000.000 de personas se encuentran en el rango de edad entre 25 a 35 años, según Statista en el año 2021 (Fernández, 2021) y cuando nos adentramos en esta comunidad autónoma y en sus políticas de empleo más relevantes o escuchadas para población laboralmente activa de menor edad, pensamos directamente en los programas de “Garantía Juvenil”, ¿se podría decir que ha sido una política activa de empleo resultante y garante de sus objetivos? La garantía juvenil se implementó en el año 2013 buscando la puesta en práctica laboral de jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 30 años, beneficiando a las empresas contratantes con reducciones en el pago de la Seguridad Social, así como apoyando al estudiantado con demora académica en estudios de Educación Secundaria Obligatoria. También existe o brinda un beneficio, pero menos alcanzable, y es que, la Garantía Juvenil da cobertura a una tarifa plana de pago del autónomo a jóvenes emprendedores que la mantiene en 60 euros (SEPE, 2021). Sin embargo, a día de hoy, es difícil creer que una persona joven pueda tener capacidad económica para emprender. Destacan datos significativos como los de 2015, donde solo el 32% de los jóvenes en España habían conseguido un empleo, tras seis meses registrados en el programa de Garantía Juvenil, en contra del 87% de los jóvenes en Francia o la cifra del 71% en Suecia (Ruiz, 2021).

Según el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT, 2020), “cuatro de cada diez andaluces y andaluzas tienen trabajos precarios”; añaden, además, que la temporalidad de los contratos y la parcialidad de los mismos precarizan a las familias andaluzas, siendo imposible mantener un estado vital de bienestar con la inestabilidad económica subyacente. El problema radica en que gran parte de la población conviviente en Andalucía tiene un contrato inestable o, poniéndose en lo peor, se encuentran en situación de desempleo.

A principios del año 2019, el Instituto de Estadística y Cartografía de la Junta de Andalucía, publicó que, en 2018, el flujo migratorio de Andalucía había crecido en un 2,6%. El número de personas, pertenecientes a Andalucía, residentes en el exterior, llegaba a alcanzar una cifra total de 292.201, suponiendo un 70% más que en el año 2009 y encontrándose un alto porcentaje en Europa, un 48,1% del total (Gutiérrez, 2021). Por otra parte, Lasheras (2021) concluyó en su estudio “Estrategias de búsqueda de empleo e incertidumbre laboral en los/las jóvenes universitarios/as”, que la inseguridad de la población en esta etapa vital actúa de forma negativa a la hora de estrechar una relación con el empleo directo, demostrando que cuanto más formación y preparación, más incertidumbre y vulnerabilidad en el momento de comenzar su andadura en el mercado laboral.

2.3. Sobrecualificación versus déficit de oportunidades

Teniendo presentes los datos manifestados con anterioridad, en la Comunidad Autónoma de Andalucía es necesario plantearse la alta cualificación de la población y la escasez de oportunidades de empleo que brinda el mercado laboral en nuestro territorio. La circunstancia de dicha sobrecualificación también genera un estado

importante de insatisfacción laboral, pudiendo tener efectos nocivos sobre el propio desempeño laboral, tanto en el comportamiento como en la salud, en efectos o signos personales como baja autoestima psicológica (...) generando inseguridad en el propio puesto de trabajo y en la relación laboral de compañerismo, debido al conocimiento de personas que se encuentren ejerciendo un trabajo ajustado a su cualificación en comparativa con las que no lo realizan, sembrando desigualdad salarial, personal y social dentro de una misma empresa (García, 2009).

En este punto resulta importante preguntarse ¿qué opciones laborales ofrece el mercado laboral a los jóvenes? Existe una vía minoritaria del acceso al empleo a través de la realización de prácticas experienciales al finalizar la formación académica, donde Sierra (2019) expone que 3 de cada 10 estudiantes acaban consiguiendo un contrato laboral y formando parte de la plantilla de su centro de prácticas (datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal), empero, este mismo autor nos indica que 7 de cada 10 jóvenes, en edad laboral, permanecen en un divagar en el mercado laboral, a tenor de localizar o no un empleo acorde a su itinerario profesional y académico.

3. Metodología

La metodología que se ha utilizado es la investigación exploratoria, debido a la tipología de la muestra participante: tratándose de una muestra pequeña los resultados son orientativos, pero representativos, y nos sirven para la reflexión y el análisis de los datos. Aunque es un fenómeno conocido, no está muy sondeado y por ello se considera novedoso, por tanto, con esta metodología de investigación pretendemos aproximarnos a las causas y comprenderlas de forma cercana.

Se ha implementado a través de un enfoque mixto, empleándose dos técnicas para llevar a cabo el trabajo de recabar la información: la entrevista y el cuestionario, dirigidas a recoger la opinión de las preguntas planteadas, en directa relación con la temática de estudio y las personas participantes como muestra en el mismo. Para el desarrollo de las variables nos centramos en el enfoque de la experiencia propia, empleando el conocimiento del aprendizaje obtenido de la propia historia de vida, en conjunto con la escasa información localizada en las revisiones de la literatura realizadas.

3.1. Variables a analizar, instrumentos y límites

A continuación, se relacionan las diecisiete cuestiones dispuestas al interés de la investigación y que, en su desarrollo práctico, servirán para llevar a cabo las dos técnicas empleadas en la recogida de datos:

- a) Edad.*
- b) Nivel de estudios.*
- c) Zona geográfica en la que se finalizan los estudios.*

- d) *¿Durante los años de estudio y formación pensaste que tendrías futuro laboral inmediato tras la finalización?*
- e) *¿Intentaste encontrar trabajo derivado de tu formación en Andalucía o a nivel nacional?*
- f) *¿Recibiste ayuda o alguna orientación por parte del Servicio Público Andaluz de Empleo tras finalizar los estudios?*
- g) *¿Cómo y por qué decidiste salir de Andalucía e irte al extranjero para desarrollar tu vida laboral?*
- h) *¿A qué país emigraste?*
- i) *¿Llegaste con trabajo o en su búsqueda?*
- j) *Si sigues en el extranjero, ¿trabajaste o trabajas en tu ámbito laboral?*
- k) *¿Has recibido o recibiste ayuda, información y orientación por parte de las oficinas públicas del país de destino, como inmigrante y demandante de empleo?*
- l) *Califica la atención pública recibida en el extranjero.*
- m) *¿Consideras una mayor facilidad a la hora de conseguir un empleo en el extranjero?*
- n) *¿Existe alguna condición laboral disfrutada en el extranjero que te impida la idea de volver a trabajar en Andalucía?*
- o) *En Andalucía, ¿crees que se orienta a la juventud para facilitar su búsqueda de empleo e integración laboral?*
- p) *¿Crees que tener más información y apoyo en el proceso de búsqueda de empleo te daría mayor confianza para no querer marcharte de tu lugar de origen?*

La entrevista se realiza a un joven de origen andaluz de 26 años, residente en Bratislava, capital de Eslovaquia. La intencionalidad de esta técnica es conocer más a fondo su situación personal y analizar con detenimiento posibles factores desconocidos, mediante una conversación abierta pero estructurada, matizando desde el principio el anonimato en las respuestas de manera que éstas se den libremente -salvaguardando, por tanto, el código ético y las buenas prácticas en nuestra investigación-. Conocer la opinión desde la experiencia vivida por otra persona, brinda exactitud y detalle para conocer los factores que impulsan a las personas a salir al extranjero en la búsqueda de un futuro laboral y una vida mejor, así como en la solvencia de dificultades personales, familiares, emocionales, o institucionales, entre otras.

Posteriormente, el cuestionario -con la misma estructura de la entrevista reflejada anteriormente-, se pone a disposición de veinte personas, de origen andaluz, que comprenden edades de entre 25 y 35 años, migrantes y trabajadores en diferentes países pertenecientes a la Unión Europea.

El acceso a la muestra se ha realizado a través de vínculos de nuestras propias redes de contacto, utilizándose como canal de envío previo y de posterior respuesta el uso de mensajería instantánea Whatsapp, mensajes de correo electrónico y enlaces creados a través de la herramienta Google Forms, pudiendo, gracias a estos sistemas de comunicación, obtener la información con mucha agilidad.

Respecto a los inconvenientes y ventajas de las técnicas realizadas, podemos aportar que, en la entrevista, la persona colaboradora ha sido cercana en la red personal, siendo un factor favorecedor en el progreso y resultado, propiciando una relación fácil y directa. El desarrollo se llevó a cabo a través del envío de las cuestiones dispuestas en forma de entrevista abierta, mediante audio (escogimos este método debido a la dificultad en compatibilizar horarios) y la respuesta fue obtenida a través de un vídeo, libre de respuestas y tiempo, en el que recabamos datos referidos a todas las cuestiones planteadas que después procedimos a transcribir.

En el caso de los cuestionarios, se generaron más problemas en un primer momento, ya que la primera opción era realizar entrevistas personales a cada una de los miembros de la muestra mediante videollamada, sin embargo, al igual que con el caso anterior, contactar y concretar cita para su realización era complicado y cargado de incompatibilidades horarias. Por tanto, finalmente, optamos por la elaboración de los cuestionarios mediante Google Forms, que fueron remitidos por correo electrónico con una temporalidad concreta para su respuesta y posterior análisis.

El uso de estas técnicas ha sido el adecuado conforme a lo pretendido, ya que la información derivada se enfoca en materializar tanto datos objetivos diseñados, como referidos a la gestión emocional que la situación provoca: en suma, empezar una nueva vida en otro país.

4. Resultados y discusión

4.1. Entrevista

En cuanto a los resultados, en primera instancia pasamos a relatar los mismos a partir de la entrevista personal a través de la herramienta de la videollamada con J., de 26 años, quien refleja que su partida a Eslovaquia, en concreto Bratislava, como país de destino, fue motivado por la precaria situación que se daba en su localidad de origen, Villa del Río, en la provincia de Córdoba. Titulado como técnico de Ciclo Superior de Turismo y perdido en el ámbito laboral, inscrito como demandante de empleo y, sin embargo, sólo desempeñaba trabajos que le brindaban malas condiciones, salarios mínimos e inestabilidad psíquica debido a esta situación. En el año 2019, con 24 años, y gracias a su curiosidad turística y estrés añadido, decidió salir de Andalucía, con destino Bratislava, en busca de oportunidades. Llegó sin trabajo, pero con algunos ahorros, a un piso compartido que buscó desde Córdoba. Como conocía el prominente Free Tour, empresa de guías turísticos, buscó la manera de formar parte de ésta. Comenzó a trabajar para esta empresa y con el dinero que ganaba

de “forma voluntaria”, obtenía ingresos para pagar el alquiler de su piso, gastos varios e incluso, para ahorrar un poco de dinero. Viendo las oportunidades que se daban en la ciudad, cómo se encontraba económicamente y la información y ayuda que le ofrecieron en las oficinas públicas de empleo de esta ciudad, decidió emprender su propia empresa de turismo, con valentía y con muchas incertidumbres al comenzar con su negocio, en un país extraño, en mitad de la pandemia por la Covid-19 (en concreto a principios del año 2021). Sin embargo, en Bratislava, emprender fue una suerte, afirma que, por ser extranjero y emprendedor, no ha tenido que pagar ciertos impuestos y, ha sido informado y asesorado en todo momento por las entidades públicas. Actualmente, asegura que, de momento, no regresa a Andalucía porque, aunque aquí tiene a toda su familia, siente que su trabajo en Bratislava es reconocido y recompensado, y que cuenta con un salario medianamente alto para ser un emprendedor reciente, recalcando que tiene absolutamente todos sus derechos.

Cuando vivía en Andalucía no se creía con la capacidad ni con los medios para emprender; la falta de información, de orientación y de desarrollo laboral en su ámbito de trabajo, no le habrían dejado alcanzar ese nivel profesional, afirma. Los contratos en el sector de turismo como guía turístico en Andalucía son temporales y marcados por salarios muy bajos, sumado todo ello a que su estabilidad personal quedaría en un limbo con ese panorama.

Destaca, como coadyuvantes de su huida fugaz, los hándicaps que se han dado a lo largo de su vida, como consecuencia de pertenecer al grupo LGTBI. Afirma que, tras recibir años de bullying y situaciones, un tanto desagradables que le empujaron a querer hacer su vida y buscar su hogar en otro lugar, lejano, donde poder comenzar una nueva vida de forma tranquila e inclusiva. Manifiesta cierto dolor por encontrarse lejos de su familia, pero anima a otras personas a salir de Andalucía, concretamente por sus condiciones laborales y a buscar otras formas de vida en el extranjero, reconocidas y con mayor probabilidad de éxito profesional, que aportarán equilibrio en sus hogares.

4.2. Cuestionarios

Los datos en base a las respuestas del cuestionario se presentan a continuación, deduciendo de forma directa que siguen una línea muy similar por parte de todos los participantes, manifestando visiones análogas.

a) Edad:

Todas las personas participantes comprenden una edad incluida dentro del rango de análisis, entre 25 a 35 años, repartiéndose de manera casi homogénea las edades de la muestra en la horquilla establecida.

b) Nivel de estudios:

El nivel de estudios del grupo que forma la muestra responde a un nivel formativo medio-alto. Todas las personas que conforman la misma tienen un nivel académico que va desde la formación profesional de grado superior

hasta titulación de máster universitario. Se trata de personas de alta cualificación, todas ellas formadas en territorio nacional y mayoritariamente en la Comunidad Autónoma de Andalucía: un 40% poseen titulación universitaria, otro 40% título de máster y el 20% restante formación profesional de segundo grado o técnicos superiores.

c) Zona geográfica en la que se finalizan los estudios:

La totalidad de las personas participantes en la investigación son de origen andaluz y el 80% formalizó sus estudios dentro de la Comunidad Autónoma: se puede constatar que el 30% realizó sus estudios en la provincia de Córdoba, el 20% en Jaén, un 20% en Sevilla y un 10% en Málaga. El 20% restante finalizó sus estudios en territorio nacional, un 10% en Madrid y otro 10% en Pamplona. En base a este resultado, comprobamos que más de la mitad de las personas de la muestra eligieron como lugar para titularse dentro de su comunidad de origen.

d) ¿Durante los años de estudio y formación, pensaste que tendrías futuro laboral inmediato tras la finalización?

En esta cuestión comprobamos cómo el 70% de las personas participantes en el estudio reflejan que han tenido dudas en cuanto a su futuro laboral inmediato. Un 20% tenía claro que no vislumbraba ningún futuro inmediato ligado a su formación y solamente un 10% ve la posibilidad y la seguridad de contestar “sí”. Una relevante cifra colmada de dudas y de negativas a esta pregunta, la cual refleja la inestabilidad laboral que sufren los jóvenes españoles en general y de origen andaluz en particular.

e) ¿Intentaste encontrar trabajo derivado de tu formación en Andalucía o a nivel nacional?

A esta pregunta, el 70% de los participantes buscaron activamente empleo, pero no lo consiguieron. El otro 30% buscó empleo relacionado con su formación, pero desistió pronto al encontrar claramente una falta de oportunidades notable. En este sentido, hablamos de que el 100% de los participantes, en menor o mayor medida, puso en marcha una búsqueda activa de empleo, sin éxito.

f) ¿Recibiste ayuda o alguna orientación por parte del Servicio Público Andaluz de Empleo tras finalizar los estudios?

En esta cuestión observamos que solamente un 10% de las personas contactadas ha recibido orientación o ayuda por parte del Servicio Público Andaluz de Empleo, mientras que el 90% respondió negativamente.

g) ¿Cómo y por qué decidiste salir de Andalucía e irte al extranjero para desarrollar tu vida laboral?

Aquí encontramos respuestas que van desde el descubrimiento de las becas de auxiliar de conversación en el extranjero, como una oportunidad única que se facilita sólo para el extranjero -y no en el territorio nacional-, pasando por

que era la opción de tener un futuro mejor, dar valor al trabajo realizado, disponer de un sueldo acorde al desempeño, salir de las condiciones laborales nacionales con mejor salario y condiciones y, en definitiva, todas aquellas contestaciones que coinciden en que, al no tener trabajo en España, la opción de cambiar de lugar y mejorar el idioma era una posibilidad vital para aprovechar. En suma, ante estas respuestas, de modo general las personas participantes salieron de Andalucía -y de territorio nacional- por falta de empleo, por condiciones laborales inaguantables y por inestabilidad económica. También se debe destacar la incompatibilidad de la formación propia profesional con el desempeño de otras labores y ocupaciones totalmente diferentes en el lugar de origen. Sin olvidar las oportunidades que brinda trabajar en el extranjero como incrementar las competencias lingüísticas, grandes aliadas en el mundo globalizado en el que vivimos.

h) ¿A qué país emigraste?

En cuanto al país de destino, se verifica que los lugares escogidos como destino son Holanda (10%), Inglaterra (10%), Irlanda (10%), Eslovenia, Alemania (20%) y en cabeza por mayoría, destino Francia (50%), países no excesivamente lejanos al territorio de origen.

i) ¿Llegaste con trabajo o en su búsqueda?

Respecto a esta cuestión, el 90% de los participantes de nuestro estudio llegó con trabajo a su país de destino, solamente un 10% llegó sin empleo. Esto demuestra tanto la facilidad de acceso, como una recepción óptima por parte del país receptor.

j) Si sigues en el extranjero, ¿trabajaste o trabajas en tu ámbito laboral?

En esta cuestión comprobamos diferentes situaciones, en concreto, el 60% desarrollan su labor profesional en el ámbito de su formación académica. Sin embargo, un 10% lo hace en condiciones inestables y un 30%, en el momento en el que se realizó el cuestionario, llevaba a cabo su labor profesional fuera de su especialidad formativa. En base a estos datos, podríamos decir que más de la mitad de las personas que han colaborado en este estudio han manifestado que trabajan en tareas estrechamente vinculadas a su titulación.

k) ¿Has recibido o recibiste ayuda, información y orientación por parte de las oficinas públicas del país de destino, como inmigrante y demandante de empleo?

Las respuestas recogidas son fundamentalmente afirmativas, sobre todo, nos indican que han recibido apoyo en aspectos administrativos (cotizaciones y seguridad social, principalmente). En el análisis de estas respuestas destaca la implicación de las empresas privadas con la administración pública, ofreciendo orientación en aspectos laborales y administrativos, deudas o impuestos del Estado, lo cual lo proporciona la propia empresa contratante. Además, en base a las respuestas recogidas, queda manifiesto el interés de las empresas empleadoras por el personal trabajador y por el activo más importante de la empresa: sus recursos humanos, de modo que sean

informados de forma correcta. Solamente un 10% responde “no” a esta pregunta, lo que demuestra que un 90% de las personas participantes en el estudio tienen un nivel alto de satisfacción, en lo referente a la cobertura de necesidades en el país de destino.

l) Califica la atención pública recibida en el extranjero.

La mayoría de las personas de la muestra definen la atención pública recibida en el extranjero como buena (90%), solamente un 10% lo cataloga como regular. Con estos datos, podemos afirmar que la atención pública en el extranjero es de calidad o se acerca de manera significativa a la solución efectiva de los problemas de la sociedad, ya sean pertenecientes al país de destino o migrantes en el mismo.

m) ¿Consideras una mayor facilidad a la hora de conseguir un empleo en el extranjero?

En esta cuestión comprobamos que el 100% de las personas que conforman la muestra encuentran una facilidad y accesibilidad potencial en el momento de la búsqueda y consecución de un empleo en un país extranjero.

n) ¿Existe alguna condición laboral disfrutada en el extranjero que te impida la idea de volver a trabajar en Andalucía?

La totalidad de las personas que componen la muestra exponen y coinciden, como causa para el no retorno, las mejores condiciones de trabajo en general, la estabilidad laboral y el valor a la cualificación (contratos estables, horario acorde al sueldo, horas extras abonadas, mayor facilidad para la conciliación de la vida laboral con la familiar, régimen de vacaciones, productividad y transparencia, entre lo más destacable).

o) En Andalucía, ¿crees que se orienta a la juventud para facilitar su búsqueda de empleo e integración laboral?

A esta cuestión, más de la mitad de la muestra, un 60%, respondió de forma negativa, sin embargo, un 40% lo hizo de forma positiva. Obviamente, se debe pensar en factores influyentes ligados a la falta de orientación como causas de la migración al extranjero debido a que, las personas participantes en esta investigación, salieron de su territorio de origen -de sus zonas de confort-, hacia otro país en la búsqueda de su inclusión y progreso laboral.

p) ¿Crees que tener más información y apoyo en el proceso de búsqueda de empleo te daría mayor confianza para no querer marcharte de tu lugar de origen?

Las respuestas a esta pregunta confluyen y concluyen con que el principal problema reconocido es la falta de oportunidades en el lugar de origen, a lo que añadimos, en base a las respuestas obtenidas, es la falta de información y de asesoramiento, conformando una actitud negativa y una fuerte desmotivación para quedarse en Andalucía.

5. Conclusiones

En este trabajo se ha pretendido obtener datos concretos de la empleabilidad y los factores que impulsan a la población joven a migrar al extranjero en busca de una vida mejor, tomando en cuenta la implicación de la sobrecualificación y el ejercicio profesional acorde, la incertidumbre laboral y la insuficiente gestión de las políticas públicas de empleo. Asimismo, se han abordado factores que provocan el fenómeno de la fuga de cerebros comprobando, desde el hastío de las pésimas condiciones en el lugar de origen, pasando por los contratos inestables, los salarios bajos, o la citada formación adquirida y desarrollada en un nivel de trabajo inferior, entre otros aspectos, siendo necesaria la confluencia de observaciones interseccionales para intentar elaborar respuestas y propuestas de análisis. Esta investigación también arroja datos entre los que destacamos que algo falla dentro del territorio de origen: todas las personas se encuentran alteradas en su percepción hacia éste y no desarrollarán su labor dentro del lugar que les ofreció su capacitación y los vio crecer formativamente.

Como hemos comprobado, en los datos recogidos previos al análisis de datos propios de la investigación, las administraciones públicas no priorizan la orientación profesional como una vía o recurso prioritario para la población, del mismo modo que las condiciones que proporciona el territorio tampoco son las deseadas, ni el control sobre la seguridad en la correspondencia del binomio inserción laboral versus desarrollo digno de la profesión es, en muchas ocasiones, es inexistente.

Por ende, nuestra investigación nos posiciona en la necesidad de analizar todos los factores que influyen de forma negativa en las expectativas y vivencias de las personas, así como esas causas directas que confluyen en la toma de la decisión de salir al extranjero. Partimos desde la ineludible pregunta de cuáles serían las posibles acciones que se pueden llevar a cabo en este ámbito, como pueden ser: el apoyo y el impulso de recursos que condicionen una mejora de la información, acciones de fomento al primer empleo u orientación focalizada en el ámbito laboral predominante, para no continuar favoreciendo la salida de profesionales cualificados necesarios en nuestro país, en este caso, dentro del territorio andaluz, donde nos hemos situado en un espacio geográfico líder en tasas de paro e inestabilidad sociolaboral, con baja capacidad de generación de oportunidades y el consecuente deterioro del crecimiento de la potencia económica del territorio.

Como líneas de futuro nos planteamos la necesidad de continuar con un estudio de mayor envergadura, con una muestra más elevada de personas, que de lugar a comprobar qué es lo que está pasando a partir de las políticas públicas en materia de empleo y formación, la intervención con el movimiento migrante de personas cualificadas en nuestras fronteras y la minimización de la inseguridad de los jóvenes afectados por los lastres del mercado laboral y sus políticas públicas adyacentes.

6. Referencias bibliográficas

- Bugueño, B. (2017): “¿Qué es un trabajo decente? Promover el empleo, proteger a las personas”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Naciones Unidas.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313-29424. Título I. “De los derechos y deberes fundamentales”, Artículo 35.
- Fernández, R. (2021): “Población de la comunidad autónoma de Andalucía en 2021, por grupo de edad”. Consultado en la base de datos Statista.
- García, J. (2009): “La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España”. *Papeles de economía española*. La educación en España, Universidad Pompeu Fabra, 119, 172-187.
- Gutiérrez, J.F. (2021): “Juventud andaluza y emigración a Europa: La influencia de los medios y redes digitales en la experiencia migratoria”. *Revista Andaluza de Antropología*, 20: Etnografías de lo contra hegemónico en Andalucía, 129-151. <https://dx.doi.org/10.12795/RAA.2021.20.07>
- Henao, D.C. (2012): “La teoría de redes: aspectos claves para el análisis de la fuga de cerebros”. Trans-pasando Fronteras. *Revista estudiantil de asuntos transdisciplinarios*, 2, 97-109. Cali, Colombia: Centro de Estudios Interdisciplinarios, Jurídicos, Sociales y Humanistas (CIES), Universidad Icesi.
- Lasheras, H. (2021): “Estrategias de búsqueda de empleo e incertidumbre laboral en los/las jóvenes universitarios/as: Un análisis comparativo”. Universidad de Oviedo.
- Piergiorgio, S. (2019): “España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE”. La Vanguardia.
- Ruiz, M. (2021): “El desempleo juvenil en Andalucía, sus efectos y recomendaciones para paliarlo”. Universidad de Sevilla.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2021).
- Sierra, G. (2019): “El 27% de los contratos de formación y de prácticas se convierten en indefinidos”, Actualidad News, Universitat Orbeta de Catalunya.
- Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT). (2020): “Cuatro de cada diez personas tienen trabajos precarios”.
- Unión Sindical Obrera (USO). (2020): “España a la cola de las condiciones laborales”.