

Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales

Antonio Santos Ortega
Universitat de València

Resumen

Este artículo analiza el fenómeno de la fuga de cerebros en el marco de la actual crisis en España. Este proceso de fuga es un buen analizador de la cuestión juvenil pues supone una mutación ulterior de la precariedad que los jóvenes ya vivían y que ahora se convierte en una nueva dimensión de la precariedad: la de la migración cualificada ampliada. En el artículo, se revisan los datos de las principales fuentes estadísticas que se acercan a la cuestión y se estudian tres de las declinaciones de este episodio de fuga: la mediática, la política y la empresarial. Esta última centra el interés ya que la hipótesis que se mantiene es que la fuga ha de interpretarse en el marco de los discursos empresariales sobre la movilidad del talento. Estos discursos están dirigidos a la activación de la mano de obra cualificada, universitaria. Se utilizan como evidencias de esta hipótesis documentos procedentes de publicaciones del ámbito empresarial.

Palabras clave

Fuga de cerebros, juventud, precariedad laboral, paro

Códigos JEL: J61, J24, E32

BRAIN DRAIN AND CRISIS IN SPAIN: YOUNG PEOPLE AS TARGET OF BUSINESS SPEECHES

Abstract

This article discusses the phenomenon of brain drain in the context of the current Spanish crisis. This jailbreak process is a good analyzer of the youth question. It involves a new dimension of insecurity, stronger than the one already experienced by young people in Spain. The new precarity dimension is known as the extended skilled migration. In the article, we review the data from the main statistical sources approaching the issue and examine three dimensions of this draining phase: media, policies and business. We focus on the latter aspect since the hypothesis states that the leak has to be interpreted in the context of business discourses on talent mobility. These talks aim at the activation of skilled graduated labor. As evidence for this hypothesis, publications from the business field are analyzed.

Key Words

Brain drain, youth, job insecurity, unemployment

JEL codes: J61, J24, E32

Antonio Santos Ortega
Universitat de València, Departament de Sociologia i Antropologia Social, Facultat de Ciències Socials.
Campus dels Tarogers, Av. Tarogers, 4b, 46021 Valencia
E-mail: juan.a.santos@uv.es

Trains au départ

Departures

Départ Destination

Departure

17h36 LILLE-EUROPE

17h56 BRUXELLES-MIDI

18h47 LILLE-FLANDRES

18h47 LE CROISIC

Particularités

Train

Voie

Platform

Départ Destination

Departure

18h47 QUIMPER

18h58 BRIVE LA GAILLARDE

19h07 LILLE-EUROPE

19h07 BRUXELLES MIDI

19h28 MARSEILLE

19h29 GRENOBLE

Particularités

A 1 heure

← Accès Sud Accès Nord →

Localiser votre accès

Locate your access

Billets Paris et Île-de-France

Train, RER, métro, bus

Billets Paris et Île-de-France

Train, RER, tramway, métro, bus



Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales

Antonio Santos Ortega
Universitat de València

"La cultura moderna del riesgo se caracteriza porque no moverse es sinónimo de fracaso, y la estabilidad parece casi una muerte en vida. Por lo tanto, el destino importa menos que el acto de partir. Inmensas fuerzas económicas y sociales dan forma a la insistencia de marcharse [...] Quedarse quieto equivale a quedar fuera de juego."

Richard Sennett, *La corrosión del carácter* (2000: 91).

Introducción

El don de la oportunidad que acompañó a Richard Sennett en la publicación de *The Corrosion of Character* sigue hoy presente en el seno de esa obra. En el momento de su aparición en 1998, popularizó las consecuencias negativas de la flexibilidad laboral en el nuevo capitalismo, pero el libro contenía otros matices de la retórica empresarial sobre el trabajo que han ido desplegándose hasta hoy. En la cita que abre el presente artículo, Sennett esboza una dimensión de dicha retórica que cobra actualmente, ante nuestros ojos, más sentido que nunca. La denominada movilidad laboral -rótulo con el que se ha suavizado la hiriente semántica social de la fuga de cerebros en España-, es hoy el destino marcado a los jóvenes desde el prisma empresarial. El dictado de esta retórica es inequívoco: "quedarse quieto equivale a quedar fuera de juego", "no moverse es sinónimo de fracaso". Sennett enclava estos procesos de movilidad en la moderna cultura del riesgo que impregna la actual visión empresarial y que busca externalizar cualquier contingencia riesgosa que pueda amenazar su cuenta de resultados. Conseguir vincular el flujo de la mano de obra al flujo del capital, eleva la circulación de la mano de obra a rango de axioma para el moderno capitalismo global. El talento, atesorado por la mano de obra más cualificada, no esquiva este destino. Su circulación es también una necesidad en el rompecabezas del capitalismo contemporáneo.

La actual discusión sobre la fuga de cerebros -que ha impactado en la opinión pública española de manera estruendosa y ha provocado una especie de sociodrama que aquí se analizará-, puede entenderse en el marco del discurso de la movilidad internacional preconizado con insistencia por el mundo de la empresa. La coyuntura de la crisis económica, la atmósfera asfixiante de la crisis social y la vulnerabilidad laboral de los jóvenes españoles han servido de altavoz y han sacado a la superficie un proceso que estaba en ciernes en la nueva dinámica global. La juventud española cualificada es un recurso que puede contribuir a engrasar la circulación mundial del talento. Bien formados y abundantes, pueden suplir las carencias ocupacionales de las que se resienten otras zonas del núcleo central del capitalismo. En los momentos actuales de deterioro económico-laboral, pueden hacer esta

suplencia por un precio competitivo y evitar que dichos países tengan que gastar parte de su producto interior bruto en educación. La fuga de cerebros coincide con la omnipresente doctrina empresarial de la movilidad.

Sennett desarrolla en páginas contiguas a la mencionada arriba toda una gama de consecuencias negativas para los trabajadores provocadas por las dinámicas de movilidad y riesgo que él estudia. Sus sospechas sobre las adversas repercusiones de estas dinámicas se centran en el aumento exponencial de la incertidumbre para estos perfiles móviles. El discurso empresarial sobre este tema de la movilidad es atractivo en abstracto. La semántica del mundo de la empresa liga la movilidad al cambio, a la creatividad, al arrojo, a las oportunidades, al riesgo emocionante, al dinamismo. De hecho, Sennett habla de "subidón estimulante" -tal y como lo reflejan los estudiosos del riesgo-, provocado por la decisión de cambiar, de partir. De tal modo que esta emoción, inducida por el discurso del cambio, daría sentido a la decisión misma de marcharse, independientemente de la certidumbre sobre el destino que a uno le espera. Marcharse es lo que importa, independientemente de la indeterminación que supone. Pero ¿qué ocurre cuando todo esto se concreta en las trayectorias reales de las personas?

Cuando se pasa de la teoría, de las alegorías, de las promesas sobre el cambio permanente a la realidad vital de los individuos, nos damos cuenta de que esta concepción del cambio a la que aludimos obliga "a un gran número de personas a asumir riesgos muy pesados aunque los jugadores saben que las posibilidades de recompensa son escasas" (Ibíd. p. 92). Precisamente, al hilo de este argumento, Sennett pone como ejemplo de estas inseguridades a los jóvenes universitarios cuyos currículos hacen cola buscando una oportunidad. Obtener un título en la universidad está justificado por las prometedoras expectativas salariales y laborales a que conduce, pero dichas expectativas son, *a posteriori*, más débiles e inciertas de lo que se prefigura en el momento inicial de tomar la decisión; lo cual genera una incertidumbre considerable. El peso de los discursos empresariales ha calado, y está calando, hondamente en los recorridos laborales y vitales de los jóvenes. El contexto en el que se mueven está cada vez más adjetivado por la óptica empresarial: moverse es un imperativo en una sociedad que se proclama cada día más como dinámica y

proactiva; el miedo a dejar de actuar, a ser considerado pasivo, te obliga a moverte, muchas veces sin apenas garantías.

Este es el caso de muchos de los jóvenes españoles que se encuentran hoy entre la espada y la pared; entre la pared del paro y espada de una movilidad que no asegura un futuro claro. En este contexto, que la crisis de 2007 ha agudizado, se han visto enrolados en una fuga de cerebros de la que no sabemos bien los contornos, pero que se presenta amenazante. Aunque indeterminada, esta epidemia de fuga de cerebros se ha extendido en la sociedad española y es el objeto de este artículo. Más que su cálculo concreto, se persigue aquí interpretarla como analizador de la situación actual de la juventud. La fuga de cerebros quedará, tal y como ha cobrado forma en estos últimos tiempos en la opinión pública, como una marca generacional difícil de borrar para los jóvenes actuales. La "generación perdida", rótulo que han manoseado recientemente muchos altos responsables institucionales, es también una generación en fuga. Que esta idea de fuga de cerebros haya saltado a primer plano pone de relieve su carácter metonímico: cuando hablamos de "fuga de cerebros", estamos hablando, en buena parte, de "juventud". La fuga parece identificar hoy a los jóvenes; se ha convertido en un rasgo con el que se les asimila. Por ello, tiene interés partir del presente episodio de fuga de cerebros para examinar la realidad juvenil de nuestros días. Ese será el objetivo principal de este artículo.

Tras esta introducción, se dedicará un primer apartado a discutir, muy brevemente, algunos de los principales problemas de los jóvenes en el terreno sociolaboral que se han acentuado en el periodo post-crisis y a contextualizar el surgimiento del fenómeno de la fuga de cerebros como momento ulterior de esta agonía del mercado de trabajo juvenil. Un segundo apartado repasará las principales fuentes de información estadística con las que podemos acercarnos a calcular el volumen de la fuga. Un tercer apartado se dedicará a analizar el lugar de los discursos empresariales en el surgimiento y evolución de este episodio de fuga de cerebros al que nos estamos refiriendo. Una de las principales hipótesis sobre la que indagaremos es que la retórica del mundo de la empresa ha jugado, y está destinada a jugar, un papel protagonista debido a su interés por hacer más fluida y móvil la mano de obra en la escala internacional-global. Desde este planteamiento, la fuga de cerebros no es solo positiva, sino deseable y así se desprende de los discursos empresariales que analizaremos¹.

1. De la agonía del mercado de trabajo juvenil a la fuga de cerebros

Hoy nadie pone en duda la pésima situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los efectos de la crisis en

¹ Para dicho análisis, se ha seleccionado un corpus de textos procedentes de boletines e informes de distintas empresas transnacionales dedicadas al trabajo temporal y al reclutamiento de mano de obra internacional. Igualmente, se han seleccionado dos revistas representativas en el mundo de la gestión empresarial: *Capital Humano* y *Executive Excellence*. Se han recopilado algunos textos recientes de las secciones de recursos humanos de estas revistas, donde aparecen concentrados los tópicos principales del discurso empresarial sobre la movilidad internacional y el talento.

este terreno están resultando devastadores. A la fragilidad estructural de la juventud en el empleo, hay que añadir ahora la trágica coyuntura que está desestabilizando aún más su inserción laboral. La Encuesta de Población Activa (EPA) nos descubriría en el primer trimestre de 2013 la abultada cifra de 1 841 000 parados en edades jóvenes (16-29 años). En los últimos seis años, marcados por la crisis, se han añadido 1 122 000 nuevos parados en estas edades. Podría parecer otro número más en este macabro baile de cifras que ha traído la gran recesión, pero tras estos aumentos están en juego, nuevamente, las trayectorias vitales de miles de jóvenes.

A la destrucción de empleo, hay que agregar la mala calidad de los escasos puestos de trabajo creados en estos últimos años de crisis, cuando se ha multiplicado el número de jóvenes que trabajan a tiempo parcial. Esta precariedad en el trabajo abre la brecha salarial respecto a los trabajadores adultos: la Encuesta de Estructura Salarial muestra que, entre 2006-2010, los jóvenes concentrados en los 5 deciles de ingresos más bajos han crecido del 77,2% al 80,4%. Parece que el modelo previo a la crisis, de bajos salarios y malos empleos, se perpetúa y con ello la precariedad y el subempleo creciente para franjas más amplias de la juventud. Dada la abundancia de informes y estudios recientes sobre estas cuestiones, no proseguiremos aquí con un tratamiento estadístico detallado del mercado de trabajo de los jóvenes².

Hay que señalar que el estallido de la crisis no hizo más que empeorar la ya débil estructura laboral de los jóvenes en España. Muchos de los indicadores que hoy alarman, ya mostraban signos preocupantes antes de 2007, pero las burbujas de la expansión económica se habían subido a la cabeza de muchos gobernantes y expertos, que se dejaron llevar por el espejismo del pensamiento positivo de que todo iría a mejor y proseguiría así en el futuro. Los hechos lo han desmentido. Aunque el desempleo se redujera considerablemente antes de la crisis, su galopante aumento posterior ha mostrado claramente lo endeble de sus bases. La precariedad laboral ha sido, en cambio, una constante. Sigue representando la característica distintiva de la realidad laboral y vital de muchos jóvenes. En estos últimos años, a lo que asistimos es a una mutación ulterior de la precariedad, una nueva variante, provocada por la asfixia progresiva de las expectativas laborales de los jóvenes. Los recortes y otros procesos de agotamiento y crisis de las oportunidades para los trabajos altamente cualificados abren las puertas a una nueva dimensión de la precariedad: la de la migración cualificada amplia o, más específicamente, la fuga de cerebros. Dimensión esta, compleja y no del todo nueva, que incluye situaciones muy variadas dependiendo de diversos factores que intentaremos aclarar más adelante.

Tal y como la hemos conocido estos dos últimos años, la fuga de cerebros tiene tres declinaciones institucionales que se tratarán a lo largo de este texto: la mediática, la política y la empresarial. Estas tres esferas han contribuido a definir el fenómeno "fuga de cerebros" que se ha presentado en los medios de comunicación, ambivalentemente, sea como emergencia nacional y destino doloroso de nuestra juventud, o bien como

² Para una información más exhaustiva: (Santos y Martín, 2012); (Rocha, 2012)

oportunidad de aprender y mejorar en el actual contexto móvil del empleo global. Esta ambivalencia, que detallaremos en el apartado 3, está marcada por la matriz ideológica de la que se parte al valorar el fenómeno de la fuga de cerebros.

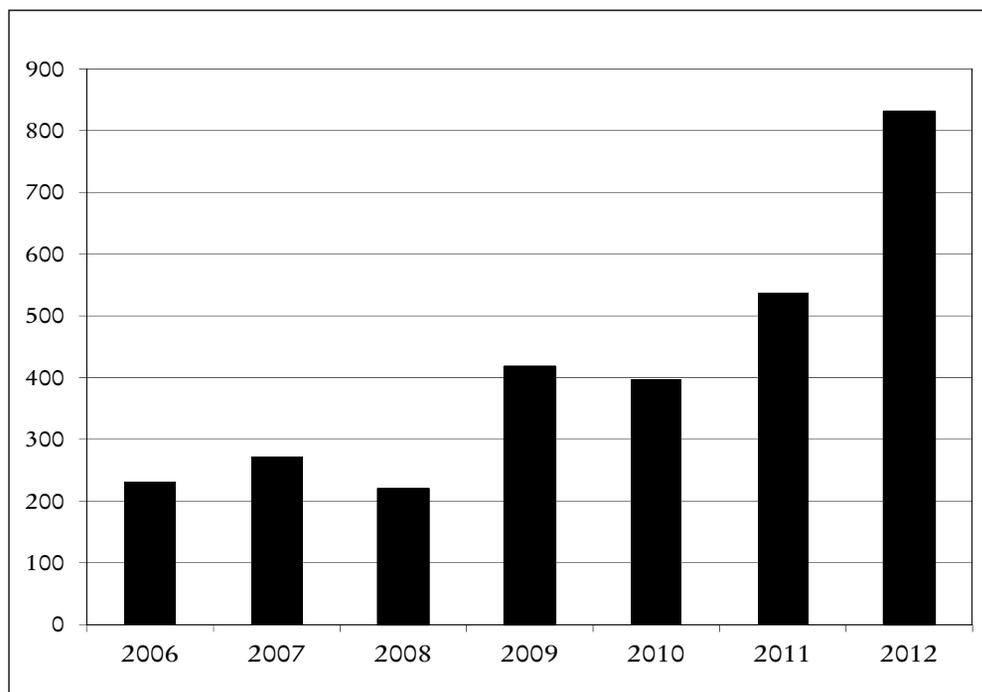
Desde finales de 2011, los medios de comunicación se hicieron eco de las quejas formuladas por diferentes instancias relacionadas con la investigación científica y la universidad que mostraban una gran preocupación por los recortes que se estaban llevando a cabo en los programas de financiación de I+D+i. En esas fechas, el gobierno entrante del PP acentuó el clima reinante de ajustes que ya se estaba viviendo. Los sectores políticos progresistas secundaron las quejas de los numerosos grupos de científicos y profesores que avisaban de las nefastas repercusiones provocadas por el descenso de los presupuestos dedicados a investigación. Entre otras repercusiones negativas, se subrayaba la previsible fuga de cerebros que ello desencadenaría. Los medios de comunicación amplificaron estas opiniones y partiendo del paro irrefrenable, del confuso panorama vivido por los jóvenes, de la falta de expectativas laborales que sufren y de la desorientación de nuestros gobernantes, encontraron un fenómeno de alta rentabilidad mediática. Sin datos válidos para acreditar la supuesta fuga, y mezclando todos los anteriores elementos -jóvenes confundidos, defraudados y desempleados, políticos desorientados, e investigadores alarmados-, los principales medios de comunicación dedicaron multitud de páginas a fraguar este fenómeno de la fuga de cerebros. La trágica

situación de los jóvenes en el marco de la crisis reforzó el alarmismo, dotándole de un *efecto realidad* y una verosimilitud poco fundada en datos precisos.

Enmarcada, así, en el debate sobre el creciente paro juvenil y en la falta de expectativas que le acompañan, la fuga de cerebros ha expuesto las imágenes de jóvenes que se ven forzados a emigrar ante las escasas posibilidades de obtener un empleo en España, como sus abuelos. Los medios de comunicación han presentado con marcada carga dramática el fenómeno, donde se ensambla un guión en el que se mezclan: el sentimiento de traición y la frustración de los jóvenes, la impotencia de la política, el descrédito nacional, el derroche de dinero invertido en educación y la desesperanza de los padres, todos ellos temas muy resonantes y de muy altos rendimientos para los medios de comunicación.

Las bases de datos de prensa permiten reconstruir la evolución del tratamiento periodístico de este tema. Una de las principales fuentes de información periodística, Factiva, muestra cómo en la primera etapa de la crisis 2007-2008 el número de artículos en la prensa española se mantuvo al mismo nivel que antes de la crisis. En 2009, los artículos se duplican, pero en 2010 prosiguió en el mismo nivel, incluso se observó un leve descenso. Sin embargo, en 2011 se vive una ebullición de noticias relacionadas con la fuga de cerebros, que precede a la explosión de 2012, donde aumentan más de un 60%, hasta alcanzar las 831 noticias que responden al criterio de búsqueda "fuga de cerebros".

Gráfico 1. Número de noticias aparecidas en prensa escrita en España con el criterio de búsqueda "fuga de cerebros" (2006-2012)



Fuente: Factiva.

La repetición mediática ha convertido la fuga de cerebros en una especie de icono representativo de la cuestión juvenil actual, una situación pretendidamente muy extendida y en crecimiento, una especie de destino fatal común para todos los jóvenes, única vía de escape para conseguir un futuro y salir de un país en situación crítica. En las noticias, predominan las declaraciones de jóvenes profesionales siempre exitosas, siempre siguiendo la misma pauta, asegurando que por fin fuera de España se ha reconocido su talento, y, aunque sea duro tener que marcharse, han conseguido un empleo bien remunerado. Un modelo que se presenta bastante idealizado: pocos parecen haber fracasado o haber sufrido rechazos.

Este fenómeno de la fuga de cerebros se ha difundido sin que se ofrezcan datos rigurosos que lo cuantifiquen. La falta de precisión estadística permite que los medios lo esbocen como algo muy extendido y destinado a crecer como una epidemia. Por el contrario, como veremos más adelante cabe sospechar que, por ahora, esté siendo un fenómeno limitado. Independientemente de cuáles sean los beneficios que los medios de comunicación sacan de este filón de noticias, cabe señalar que, de la manera distorsionada en que se está tratando la cuestión, está sirviendo de cortina de humo para eludir un debate social real sobre la penuria de las condiciones de vida de los jóvenes, sobre los porqués de sus escasas expectativas, sobre la irresponsabilidad del modelo político-empresarial que no las crea y, finalmente, sobre el lugar subalterno de los jóvenes en las decisiones sociales. La fuga de cerebros, cumpliendo a la perfección el papel de farsa mediática -en cuanto a exageración desnaturalizadora de la realidad-, está ahogando un debate consecuente sobre los problemas reales de los jóvenes y sobre las responsabilidades sociales en torno a ellos.

Lo que comenzó hace unos meses como presión por diferentes instituciones relacionadas con la investigación, que avisaban sobre el riesgo de enfrentarnos a una fuga de cerebros si proseguían los recortes de financiación de I+D, fue retomado y amplificado por los medios de comunicación. Llegó así, de inmediato a la opinión pública y los políticos profesionales comenzaron a reproducir el tema con sus declaraciones. De esta forma, se convirtió en el fenómeno ampliado que estamos describiendo. En toda esta secuencia, no apareció ningún informe riguroso que desvelase la gravedad de la situación o estadísticas que certificasen su extensión. Tan solo se barajaron algunos datos imprecisos y legitimadores de intereses espurios que trataremos más adelante. La imagen que ha quedado grabada en las opiniones de los ciudadanos es este trágico y alarmante destino de los jóvenes perdidos, forzados a emigrar. La carga emocional ha sustituido a cualquier discusión crítica y provechosa para mejorar las condiciones de vida de los jóvenes.

Ni siquiera se ha hecho un esfuerzo por diferenciar los múltiples tipos de colectivos que se podían incluir en esta supuesta fuga: investigadores de elite, *séniors* y *juniors*, con carreras iniciadas y afectados directamente por el ERE al I+D; becarios y otros investigadores precarios, sin carreras y con pocas expectativas; jóvenes recién licenciados, con experiencias o no en movilidad Erasmus; trabajadores expatriados del mundo de la empresa, que debido a la crisis tienen que

aceptar los desplazamientos que éstas imponen. Todos estos colectivos presentan situaciones muy diferentes de cara a la movilidad. Se ha construido el fenómeno fuga sin una necesaria definición conceptual y tipológica.

2. La indeterminación de los datos estadísticos sobre la fuga de cerebros

La falta de una estadística apropiada al fenómeno de la fuga de cerebros ha provocado una enorme inflación de informaciones que ha espoleado su construcción mediática. La pluralidad de las fuentes, y lo inespecífico de las mismas a la hora de analizar el tema de las migraciones cualificadas, ha provocado que diferentes actores las hayan utilizado de acuerdo a sus intereses particulares. Por ejemplo, algunos de los informes del Departamento de movilidad internacional de la transnacional del trabajo temporal Adecco³ contribuyeron en 2011 y 2012 a espolear el debate, e incluso a precipitarlo. La magnificación y el manejo interesado de los datos por parte de esta fuente provocaron una cadena de artículos y reportajes que acababan reforzando la idea de fuga de cerebros que promulgaba Adecco. Los técnicos de esta empresa interpretaban prácticamente el flujo total de salidas de España como fuga de cerebros. Los datos, sin embargo, en un análisis pormenorizado, no permitían llegar a estas conclusiones. La mayoría de periodistas llevados por el hallazgo de este filón mediático prefirieron seguir este rumbo y no atendieron a otro grupo minoritario de colegas y especialistas que matizaban dicho fenómeno de fuga, e incluso lo cuestionaban, cosa esta última que ha sucedido más recientemente (González, 2013a).

Este problema de las fuentes estadísticas inapropiadas para analizar fenómenos de migración cualificada no corresponde únicamente a España. Las múltiples quejas de los especialistas, sean connacionales (Cachón, 2012; González, 2013a; Garrido, 2013) o de otras latitudes (Vinokur, 2008; Smith y Favell, 2006; Schittenhelm, 2007; Docquier y Marfouk, 2004) lo ponen en evidencia. Los informes de la OCDE o del FMI dan una visión demasiado agregada y limitada. Por lo que respecta a España, las fuentes estadísticas que permiten acercarse al tema de las migraciones internacionales son variadas, pero, en todo caso, no se cuenta con alguna específicamente destinada a analizar la movilidad y los flujos migratorios cualificados. No obstante haremos a continuación un repaso por algunas de ellas que nos pueden acercar a los perfiles del problema de la fuga de cerebros. Los datos no la confirman ni la niegan porque, como hemos visto, el fenómeno es muy variado y difícil de definir y las fuentes de datos no están preparadas para examinarlo. Nuestro objetivo no es tanto estimar el volumen de dicha fuga, sino analizar por qué ha llegado a la opinión pública de la manera que lo ha hecho,

³ Informes de Adecco procedentes de su web de notas de prensa: "Más de 300.000 españoles han emigrado en busca de una oportunidad laboral en los años de crisis" (23-1-2013) http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/334.pdf; La crisis obliga a más de 110.000 españoles a expatriarse en busca de un nuevo trabajo (1-6-2010) http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/225.pdf.

sin un apoyo de datos precisos. Ofreceremos a continuación una panorámica, no exhaustiva, de los datos estadísticos más relacionados con la cuestión de las migraciones cualificadas.

Comenzaremos con los datos de una de las fuentes más citadas en los medios de comunicación para acreditar la fuga de cerebros: el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE)⁴, que, analizada con detalle, muestra una realidad muy distinta a la que los medios de comunicación exhiben. Es cierto que entre 2009 y 2013, el número de residentes en España ha disminuido en 459557 personas. Sin embargo, tras esta cantidad, ciertamente considerable, se encuentra una realidad distinta a la fuga de cerebros que los medios deducen. Si continuamos la búsqueda para comprobar quién compone esta cifra observamos que de esos 459557, el 93% son españoles no nacidos en España, que han obtenido la nacionalidad a lo largo de su proceso migratorio. Solo el 6% de esa cantidad son españoles nacidos en España. Además, el destino al cual se dirigen es, en el 75% de los casos, a países de Centro o de Sudamérica. Por tanto, son fundamentalmente españoles nacionalizados que retornan a su país de nacimiento ante la falta de expectativas en España. Una especie de proceso inverso a "hacer las Américas".

Si nos centramos en los españoles nacidos en España, que es a quien apunta el discurso de la fuga de cerebros - "nuestros hijos", "nuestros jóvenes"-, el PERE vuelve a ser una fuente estadística que no recoge dicha fuga. Entre 2009 y 2013, los españoles nacidos en España que se han inscrito en el extranjero son 39912, pero si analizamos la estructura de edades de este grupo que ha cambiado de residencia, observamos que predominan los menores de 16 años y los mayores de 65. Los grupos de edad laboralmente activos, entre 16 y 64 años, no muestran aumento de emigrantes, sino que presentan, incluso, una disminución: el PERE contabiliza un retorno de 6482 españoles nacidos en España entre 2009 y 2013. No obstante, el hecho de que sí se capte en esta fuente estadística un incremento tanto de niños como de ancianos lleva a pensar que sus necesidades educativas y sanitarias han llevado a su inscripción para poder aprovechar derechos y recursos sociales de dichos países. Puede pensarse que los padres han inscrito a los hijos aunque ellos mismos no lo hayan hecho.

Hay algunas excepciones a la pauta común que se recoge en el párrafo anterior. Es el caso de Estados Unidos y Reino Unido, donde, además de los más jóvenes y los más mayores, también han aumentado los españoles -nacidos en España- en

edad de trabajar. Entre 2009 y 2013, hay 2304 nuevos residentes en USA y 4529 en Reino Unido.

En resumen, lo que revela el PERE es una significativa salida de españoles no nacidos en España, que retornan a sus países de origen -sudamericanos o centroamericanos-. A esta tendencia fundamental, se le pueden añadir algunas observaciones en cuanto al grupo específico de los españoles que sí ha nacido en España y que se ha trasladado a países anglófonos. Sin embargo, el volumen de los flujos es tan reducido que hablar de fuga de cerebros basándose en esta fuente resulta una exageración. Por otra parte, el PERE no informa en ningún caso sobre el nivel de estudios de los residentes en el extranjero, con lo cual argumentar una fuga de cerebros sin datos sobre nivel de estudios solo conduce a especulaciones sin ninguna base. Algo semejante ocurre con el Censo Electoral de Españoles Residentes en el Extranjero (CERE). Esta es la fuente que utilizó Adecco en sus informes para probar la fuga de cerebros y que ofrece datos parecidos al PERE, lo cual técnicamente imposibilita una cuantificación, ni siquiera aproximada, de una fuga de cerebros.

Una segunda fuente que podría aproximarnos a este fenómeno en España es la Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología realizada por el INE en 2006 y 2009, y que se enmarca en el plan de estadística sobre ciencia y tecnología impulsado por Eurostat. El objetivo de la encuesta es aportar información sobre diferentes circunstancias que rodean el trabajo de los doctores en España: actividad laboral, investigación, movilidad nacional e internacional, entre otras. En la propia metodología de la encuesta, se hace alusión a que esta fuente pretende abordar "cuestiones acerca de la movilidad internacional de los trabajadores altamente cualificados, ya que en algunos países es muy común el fenómeno bautizado como "fuga de cerebros" (INE, 2009). Desgraciadamente esta mención explícita se queda ahí ya que la información que ofrece a este respecto es, como veremos, muy escasa.

En cuanto a la situación laboral de los doctores, la encuesta muestra un porcentaje muy bajo de desempleo. Solo un 1,9% (2006) y un 2,1% (2009) están en paro. Sin embargo, aunque el paro es muy bajo, sus empleos tienen un componente de sobrecualificación significativo: un 36,5% de los doctores responden que su empleo actual tiene un grado de ajuste en relación con sus estudios que califican de medio-bajo. Esta percepción de desajuste podría hacer crecer el deseo de movilidad internacional.

El porcentaje de doctores que han tenido una experiencia de movilidad internacional en 1996-2006 es un 27%. En la segunda encuesta⁵ (entre 2000-2009) se reduce al 21%. La investigación de Laudeline Auriol (2010) para la OCDE muestra que en los países europeos entre un 15% y un 30% de los doctores han tenido experiencias de movilidad. España se mueve, por tanto, en este intervalo en la franja alta durante toda la década de 2000. El único dato que rompe la normalidad que emana de esta encuesta es el referido a los doctores que tenían previsto salir de España a finales de 2009. En esa fecha, un 13% responde afirmativamente a la pregunta. Este porcentaje

⁴ El PERE se elabora con los datos remitidos por los consulados, procedentes de sus registros en los que se inscriben los españoles residentes en el extranjero. A juzgar por su denominación, debería ser la fuente más apropiada para calcular una dinámica de fuga de cerebros. Sin embargo, solo es apropiado el nombre, ya que por diferentes circunstancias no capta procesos como los que estamos analizando. En primer lugar, no es obligatoria la inscripción y no puede decirse que se obtenga un gran incentivo por hacerlo. Quizá los extranjeros que se inscriben y los españoles no nacidos en España puedan encontrar un aliciente mayor ya que el cambio de empadronamiento en el extranjero les permite acreditar un recorrido migratorio con estancias en España que pudiera facilitar y acreditar posibles retornos. En cambio, para los españoles nacidos en España este incentivo no se produce. El PERE capta mal las salidas de españoles que no tengan previsto quedarse en el país de acogida. Por ejemplo, en 2011, el PERE captó 1635 salidas de españoles al Reino Unido, en cambio las estadísticas británicas contabilizaron en torno a 30000 entradas. La diferencia es como para desconfiar del PERE como medio para estimar fenómenos demográficos fuera de su foco. Para una descripción más detallada de las limitaciones del PERE, véase (González, 2013b).

⁵ La primera Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología se realizó en 2006 y la segunda edición de la encuesta se llevó a cabo en 2009.

es significativamente más alto que el recogido en la encuesta anterior (2006): entonces solo un 7% tenía previsto marcharse. El empeoramiento de la situación económica tras la crisis ha podido hacer crecer este porcentaje, pero hay que matizar que esta pregunta recoge un estado de ánimo al preguntar si "se tiene previsto marcharse" y no una marcha ya consumada.

En general, la encuesta no permite acreditar estas fugas de cerebros que nos preocupan ya que en la pregunta sobre los motivos de la movilidad no aparece claramente definido un ítem que recoja la idea de crisis, falta de expectativas o descontentos similares que lleven a una decisión de marcharse a otro país. Con todo, esta pregunta sobre los factores que originan la movilidad merece añadir la siguiente observación. En términos generales, esta movilidad está relacionada mayoritariamente con factores académicos, pero en la pregunta se incluye un ítem - "otros factores relacionados con el empleo" - que ha tenido una importante variación entre las dos encuestas 2006 y 2009. En la primera, un 12% justificaba su posible movilidad por esta causa, mientras que en la segunda suponía un 20%. La diferencia entre los porcentajes puede estar reflejando el deprimido estado de ánimo reinante provocado por los recortes en investigación y la consiguiente reducción de las expectativas de empleo. Desgraciadamente, la escasa profundidad de la encuesta no permite certificar sin ambages la afirmación anterior.

Existe una tercera fuente que proporciona información que puede constituir un indicio de salidas al extranjero por motivos laborales. Se trata de la Encuesta de Población Activa (EPA), pero, por desgracia, tampoco tiene como objetivo analizar la fuga de cerebros. Por tanto, los mismos datos que pueden proporcionar indicios, pueden también distorsionar y complicar la interpretación del proceso de fuga que está en tela de juicio. Queda demasiado espacio para la suposición. El dato que genera estos indicios es la importante pérdida de activos entre los licenciados universitarios más jóvenes.

Nos detendremos, a continuación, en su análisis en el periodo 2007-2012.

En la tabla 1, se observa que el número total de activos en el colectivo de licenciados universitarios ha crecido. En dicho periodo, se cuentan 269.200 nuevos activos. Este dato no apoyaría en principio la idea de fuga. Sin embargo, si desagregamos por grupo de edad, podemos comprobar que en las edades más jóvenes se ha producido un descenso importante. Esto sucede en el grupo de 25-29, donde desciende en 104.100 activos y en el de 30-34, donde el descenso es de 102.200. Por el contrario, el resto de los grupos de edad a partir de 35 años muestra variaciones positivas, estos aumentos retocan las pérdidas de los más jóvenes, con el resultado final de un aumento del número total de licenciados activos.

El descenso del número de activos en edades jóvenes admite diferentes explicaciones y no puede ser entendido íntegramente en términos de fuga de cerebros. Una de las explicaciones que han de considerarse es el descenso tendencial de estas edades en la estructura poblacional. Ya entre 2005 y 2008, antes de la llegada de la crisis, la reducción de la población joven era manifiesta, entre estos tres años disminuyeron en 319 200 los jóvenes entre 15-29 años. Lógicamente, este descenso tendencial de la población juvenil explica buena parte de la actual disminución de la actividad laboral, pero el aumento del grupo de 20-24 años contraría esta hipótesis al mostrar un leve crecimiento. Esto podría llevar a la idea de que son las edades juveniles más avanzadas (25-34) las que pueden tomar la decisión de marcharse, cosa que no hacen los recién licenciados. Por tanto, sería necesario un examen pormenorizado de los datos para evaluar el peso de este descenso y valorar otras posibles razones para la bajada de la actividad juvenil de los licenciados universitarios, entre las cuales se encontraría la potencial fuga de cerebros que, en todo caso, no podría aislarse con precisión.

Tabla 1. Efectos de la crisis sobre la actividad, ocupación y paro de los licenciadas/os universitarios. Variación 2007-2012. Números absolutos (en miles)

Ambos sexos	Activos 2007	Activos 2012	Ocupados 2007	Ocupados 2012	Parados 2007	Parados 2012
Total	2633,2	269,2	2498,6	3,5	134,6	265,7
De 20 a 24	64,6	5,8	52,8	-11	11,8	16,8
De 25 a 29	434,8	-104,1	395,9	-146,8	38,9	42,7
De 30 a 34	570,9	-102,2	541,7	-148,9	29,2	46,7
De 35 a 39	458,2	117,6	438,8	59,3	19,4	58,3
De 40 a 44	381,5	86,8	368,4	53,7	13,1	33,1
De 45 a 49	277,5	113	270,2	80,8	7,3	32,2
De 50 a 54	216,6	71,2	207,7	51,1	8,9	20,1
De 55 a 59	131	61,9	127,9	47,1	3,1	14,8
De 60 a 64	71,6	12,7	68,7	12,7	2,9	0

Fuente: INE, EPA

La misma tabla 1 nos ofrece la situación de los ocupados en este mismo nivel educativo. Entre 2007 y 2012, el total de licenciados ocupados permanece prácticamente estable. Se contabiliza un leve aumento de 3500 nuevos ocupados. Sin embargo, en las cohortes jóvenes vuelve a reflejarse una pérdida de ocupación que suma 306 000 en los grupos de edades entre 25-34 años. Este descenso se brinda a todo tipo de interpretaciones y aparece a menudo traducido como fuga de cerebros por parte de los medios de comunicación. Es cierto que a finales de 2012, el empleo de los jóvenes licenciados universitarios es un 30% menor que en 2007, pero dónde han ido a parar y quiénes son esos ocupados universitarios jóvenes quebrantados por la crisis es algo que la EPA no se pregunta directamente. Cabe pensar que, una parte considerable pueden ser jóvenes licenciados que trabajaban en empleos temporales en otros sectores más afectados por la crisis y que no habían consolidado un empleo ajustado a sus cualificaciones. Hecho este que en España es desgraciadamente frecuente⁶. La ley del LIFO (*last in, first out*) penaliza a los jóvenes tengan contratos temporales o indefinidos con poca antigüedad. Los datos muestran que, incluso entre los indefinidos, aquellos que llevan menos de cuatro años en el puesto de trabajo han sufrido el grueso de los despidos. Es decir, aquellos jóvenes que estaban asentándose, en los primeros pasos de su carrera, son los que han salido más perjudicados en los recortes en el empleo cualificado. Una manifestación más del llamado abismo generacional.

Igualmente, cabe insistir en que el descenso poblacional que ya hemos visto que afecta a los activos jóvenes se refleje en el número de ocupados. En efecto, entre 2005 y 2007, la EPA contabilizaba ya 56.800 ocupados menos en las edades 25-35 años. Nadie diría que en ese periodo pre-crisis se estuviese produciendo un fenómeno de fuga o de destrucción de empleo cualificado que justificase este descenso. Era simplemente una tendencia demográfica general.

Con todo, resulta muy llamativo el mantenimiento del empleo de los licenciados mayores de 35 años y, en contraste, el declive que sufren los jóvenes. Ello denota una evidente desigualdad por edad tras la cual se esconden todos los procesos de precariedad laboral de los jóvenes y en concreto de los licenciados.

Las dos últimas columnas de la tabla 1 son una buena muestra de que también entre los licenciados el paro ha hecho mella. Todas las edades muestran variaciones considerables en el desempleo. Entre 2007 y 2012, hay 106.000 nuevos parados en los tres grupos de edades más jóvenes comprendidos entre 20 y 34 años, pero los aumentos entre los grupos de más edad son también considerables; la destrucción de empleo cualificado ha alcanzado incluso a los *insiders*. La tabla 2, que muestra las tasas de paro, permite hacer una reflexión añadida. Se escucha a menudo que el título universitario protege contra el desempleo y los datos no lo contrarían: los licenciados tienen una tasa del 14% frente al 26% del conjunto

de la población, la diferencia casi se duplica. Sin embargo, cuando introducimos la variable edad se imponen muchos matices. En este caso, las diferencias entre los jóvenes con niveles educativos altos y el resto no son, comparativamente, tan grandes: los licenciados también tienen tasas muy altas de paro. En el ya lejano 2007, las tasas de paro de los universitarios se situaron cerca del pleno empleo, pero han encajado una subida considerable cinco años después, ello delata las pocas y desmoronadas expectativas laborales en España que justifican la movilización al extranjero de parte de esos jóvenes decepcionados.

Tabla 2. Tasa de paro de licenciados universitarios. Diferencias respecto a la tasa de paro del conjunto de la población (2007-2012) (IV Trim.)

	Tasa paro univ. (2007)	Tasa paro univ. (2012)	Tasa de paro (2012)
Total	5%	14%	26%
20 a 24 años	18%	41%	52%
25 a 29 años	9%	25%	34%
30 a 34 años	5%	16%	27%
35 a 39 años	4%	13%	23%

Fuente: INE. EPA

Para concluir este limitado análisis de los datos en torno a la fuga de cerebros, cerraremos este apartado con una información sobre la evolución del empleo en las ocupaciones técnico-científicas-intelectuales en el contexto de los años de crisis 2007-2013. Veremos que este dato obliga también a matizar las lecturas más dramáticas de la fuga de cerebros. Se supone que dicha fuga iría vinculada a la inexistencia de oportunidades de encontrar un trabajo técnico de alta cualificación o al hundimiento en la creación de puestos de trabajo en estos sectores profesionales. Sin embargo, las estadísticas, en concreto la EPA indican que este hecho no se ha producido en España. La tabla 3 muestra la evolución total del empleo en los años de crisis tanto para el total de ocupados como para el grupo de profesiones técnicas de la clasificación nacional de ocupaciones. Los datos permiten apreciar la diferencia de comportamiento de estos empleos técnicos respecto al conjunto. Mientras que este último sufría una pérdida de 3.434.300 puestos de trabajo entre 2007 y 2013, en las ocupaciones técnicas del grupo 2 se observa un saldo positivo de 402.900 nuevos empleos.

Si nos centramos en los datos por edad, comprobamos que las edades jóvenes (20-29 años) sí han sufrido un recorte de los empleos que ya hemos comentado al referirnos a los problemas ocupacionales de los licenciados en la página anterior. En estas edades, queda explícita una profunda desigualdad generacional que cierra las puertas a los más jóvenes en periodos de ajuste. Sobre esto no queda ninguna duda, pero

⁶ El desajuste educativo de los jóvenes respecto a sus primeros empleos es muy elevado. Rahona (2008) ha calculado, con métodos objetivos, esta sobreeducación de los jóvenes: un 55% de ellos conseguiría un primer empleo por debajo de su nivel de estudios. No es, pues, difícil que muchos de los empleos de baja cualificación de estos jóvenes se hayan destruido con la crisis y ahora figuren como "desempleados cualificados".

Tabla 3. Evolución de los ocupados en ocupaciones técnicas en España durante la crisis. Comparación con el conjunto de ocupados. Variación 2007/2013 (I trim) (nº absolutos en miles)

	Total		20 a 24 años		De 25 a 29 años		De 30 a 34 años	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013	2007	2013
Total ocupados	20069	-3434,3	1583,2	-930,5	2848,3	-1276,8	3131,7	-785
Técnic. y profesionales, científic. e intelectuales	2496,9	+402,9	87,4	-31,9	375,4	-86,7	423,7	+22,6

Fuente: INE, EPA

no es posible calcular en qué grado se traduce dicho problema en una fuga de cerebros. En la tabla 3, vemos que el grupo de jóvenes entre 25-29 años, uno de los más proclives a una decisión de movilidad, tiene para el conjunto de la población, sin discriminar niveles educativos, una enorme pérdida de 1.27.800 de ocupados en 2013 -es decir, un 45% respecto a 2007. Sin embargo, de esta cantidad solo un minoritario 7% (86 .700) corresponde a los jóvenes en empleos técnicos.

Sin querer minimizar las pérdidas de trabajo cualificado que se hayan producido en estos años convulsos, la verdadera hemorragia ha afectado, sobre todo, a las ocupaciones des-cualificadas. Se ha producido un frenazo, ciertamente, en la creación de empleos técnicos, que venía creciendo con fuerza durante toda la década anterior a la crisis, pero no de tal magnitud que suponga un hundimiento del empleo cualificado que empuje a hacer la maleta a toda una generación. La falta de expectativas para obtener uno de estos empleos para los universitarios ya existía antes, y, sin embargo, no se hablaba tanto de fuga de cerebros, que hoy se ha presentado como sociodrama en la sociedad española.

Como resumen a este apartado y sin menospreciar la situación real de los jóvenes que hayan tenido que salir de España y sus posibles vivencias negativas, hay que señalar que los escasos datos con que se cuentan no son coincidentes con esta construcción de la fuga de cerebros que se ha creado en los medios de comunicación. Sirvan las acertadas observaciones de la demógrafa Amparo González como cierre provisional de este capítulo estadístico un tanto frustrante e inconcluso: "Lo que sí me parece obvio es que la emigración de españoles nacidos aquí, sin ser masiva, está aumentando con y por la crisis y por el modo en que esta se está gestionando; que las estadísticas españolas miden mal y con retraso esta emigración, aunque dan pistas sobre las tendencias; que el Gobierno no tiene interés alguno en mejorar esa información porque solo contribuiría a hacer más evidente una realidad que no quiere ver, o que ve y niega porque no sabe qué hacer con ella." (González, 2013b).

3. Fuga de cerebros y discursos empresariales: de la fuga a la movilidad laboral

Las palabras de Sennett con las que abríamos este artículo encuentran en este último apartado su marco de explicación. El mundo de la empresa es otro de los actores fundamentales

en este sociodrama de la fuga de cerebros. Si no el fundamental. En particular el sector de las empresas de trabajo temporal (ETT) que han avivado el fenómeno por su propio interés económico e ideológico. En este ámbito, no se habla de fuga de cerebros sino de movilidad internacional de trabajadores, no en vano esta es la rama de negocio de estas empresas, cuya dedicación consiste en poner en circulación el capital humano para otras empresas e instituciones. Saskia Sassen (2007) ha mostrado el auge en estos años de globalización de una nueva clase de "directivos internacionales", "ejecutivos globales", que tienen encomendado el tránsito de los viejos modelos empresariales de burocracia vertical de control al nuevo modelo de redes y movilidad, donde el capital movilizado es la esencia de la dinámica actual. La promoción de la movilidad funcional y geográfica y la internacionalización de las elites empresariales son axiomas en la actual gestión de empresas. El 50% de la cifra de negocios de las empresas del Ibx 35 se hace ya fuera de España con su correspondiente buen número de trabajadores y directivos expatriados. Richard Florida (2010), experto norteamericano en economía de la innovación, habla de la "clase creativa" para argumentar que las ciudades más innovadoras actualmente atraen y aprovechan el talento y la creatividad, esta "clase creativa", entendida como una aristocracia móvil del saber, procedente del extranjero, empuja un círculo virtuoso en dichas "ciudades creativas" que las sitúa a la cabeza del crecimiento. Interpretación muy consonante con las doctrinas empresariales de toda esta década. El *job hopping*, saltar de una empresa a otra, en un proceso de movilidad permanente, es tendencia en el mundo de los *managers*.

Las pujantes multinacionales del trabajo temporal -Addeco, Randstad, Michael Page, Manpower- tienen en las necesidades de movilidad laboral del mundo empresarial su campo de negocio principal; sea dentro o fuera de las fronteras. Desde hace años, desarrollan su actividad de *head hunting* (Luci, 2012) tratando de atraer profesionales altamente cualificados para sus empresas clientes y proporcionarles toda una variada gama de directivos expatriados y *commuters*. Adecco desarrolla, por ejemplo, sus proyectos de "Campus de movilidad", a través de los cuales busca titulados en países exportadores de mano de obra cualificada, no punteros económicamente, pero con buenas instituciones universitarias -Europa del Este y también otros países mediterráneos como España-, para emplearlos en países del *top ten* de la economía, que pueden tener carencias de mano de obra en diversas profesiones.

El potente departamento de Movilidad Internacional del Grupo Adecco o el Global Client Solutions de Randstat, por ejemplo, cuentan con equipos especializados para crear mecanismos publicitarios y de comunicación para difundir la idea de la movilidad laboral internacional. Construyen así una imagen performativa de ésta para influir sobre las actitudes y opiniones de los jóvenes universitarios, y lograr el objetivo de hacer crecer su propensión a la movilidad geográfica, que tanto desea la empresa capitalista. Las ETT ven a estos jóvenes como clientes potenciales o como mano de obra que ellos ofrecerán a empresas de países demandantes con necesidades de trabajadores cualificados y con menor impacto de la crisis. En este trabajo de persuasión publicitaria, fomentan su negocio mediante la construcción del fenómeno de la movilidad aunque sea a costa de construir una imagen distorsionada, confusa. En sus notas de prensa, se presentan datos con poca base empírica, creando la impresión de que todo el mundo se está yendo, que lo normal es moverse. Este ha sido el caso en el episodio de la fuga de cerebros que estamos analizando.

La pregunta que nos planteamos es cómo se encaja hoy el discurso de la fuga de cerebros con el de la movilidad internacional, quién dicta las pautas. A lo largo del proceso de expansión del capitalismo global en estas dos últimas décadas, se ha ido asentando aceleradamente en los círculos de opinión empresarial la idea del talento internacional como motor principal de la competitividad. "*Talento sin fronteras*" o "*si no hay talento, no habrá competitividad*" (CH, nº 273: 20)⁷ son frases extraídas de declaraciones de ejecutivos empresariales que certifican que el nuevo mantra del mundo de la empresa encuentra en el talento global un nuevo sustituto terminológico de refresco para la idea de competitividad. La encuesta realizada por *The Boston Consulting Group* y la *Asociación Europea de Gestión de Personal* a 1350 ejecutivos de 27 países europeos identifica la gestión global del talento como el reto principal al que se tendrán que enfrentar los departamentos de recursos humanos de las empresas. El mayor activo para ellos en la sociedad del conocimiento es el talento y hay que ir a su encuentro o trasladarlo allí donde sea necesario. Algunas manifestaciones de ejecutivos dejan entrever cambios institucionales de alto impacto en las sociedades capitalistas: "*El talento va dónde quiere, no se retiene a la fuerza*", "*Hay que aceptar cuanto antes que el talento está globalizado y que su límite de actuación ya no es Nación-Estado, sino Mercado-Estado*" (CH, nº 273: 20). Aunque la idea de talento inunda los discursos empresariales, no hay una definición clara, al contrario, abundan las referencias indeterminadas y cuasi esotéricas: algo intangible, diferente para cada sector, imposible de definir objetivamente, bordea el terreno de lo artístico. Cuando se ofrecen definiciones más precisas, el talento se sintetiza en dos rasgos: alto desempeño y alto potencial. A pesar de esta indefinición, las declaraciones de los ejecutivos encumbran el talento como "reto fundamental de toda organización", "la jerarquía de las capacidades que necesita la

empresa competitiva sostenible ya no está en la tierra, ni en el capital, ni en el trabajo, no, sino en el valor añadido que puede dar el líder y su equipo, destacando aspectos clave como el talento, la iniciativa, la creatividad y el entusiasmo" (CH, nº 274: 77 y 273: 43). Según la influyente *Harvard Business Review*, "reputación y talento son los intangibles que decidirán la competitividad de las empresas, la guerra por el talento será el factor de mayor impacto hasta 2015" (CH nº 273: 49). A la vista de las declaraciones, se trata de procesos de cambio trascendentales en el capitalismo.

Las grandes empresas transnacionales ya idean nuevos procedimientos para la gestión internacional del talento como el *worldsourcing* o los *mapas de talento*, que buscan planificar las necesidades estratégicas de la empresa en este terreno. No se trata ya de enviar algunos especialistas a las filiales, ahora se requiere desplazar profesionales intercontinentalmente, con la complejidad logística que esto supone. Centrándonos en el continente europeo, el *eurocommuter* es ya algo más que un futurible. Según un informe del Centre for Future Studies de la Universidad de Kent⁸, en 2016, más de un millón y medio de trabajadores del Reino Unido optará por tener la residencia en otros países europeos y se desplazará a las oficinas en las islas mediante los vuelos *low cost*. Barcelona es, precisamente, una de las ciudades predilectas para esta nueva clase profesional post geográfica (Randstad, 2008).

A pesar de la propaganda y la doctrina empresarial, todos estos procesos no se están haciendo sin dificultades, por ello se vive actualmente una ofensiva publicitaria más intensa para extender y hacer atractiva la idea de movilidad internacional. Otras muchas encuestas, también de sectores empresariales, resumen estas dificultades en términos de altos costes para los implicados en los procesos de movilidad: dificultades familiares, posibles desconexiones en las lógicas de promoción, así como problemas interculturales. La Encuesta de Movilidad Laboral 2006 realizada por PricewaterhouseCoopers para la Comisión Europea a partir de datos proporcionados por directivos de recursos humanos de 445 empresas europeas ofrece conclusiones en esta misma dirección: la movilidad internacional es hoy más necesaria que nunca, pero a la vez se captan con más claridad las dificultades que supone para los individuos.

Estas dificultades, reticencias y ambivalencias del personal de las empresas hacia la movilidad internacional están despertando una nueva oleada propagandística para activar y acaparar el talento. Las necesidades estratégicas de las empresas de los países centrales del núcleo capitalista lo imponen. Para combatir dichas resistencias, en España, por ejemplo, ya están en marcha grupos de presión y *think tanks* como el Foro Español de Expatriados, que reúne a las principales empresas operativas en el ámbito internacional y tiene entre sus objetivos coordinar a las empresas para afrontar las dificultades de la movilidad internacional; difundir la idea de movilidad y presionar a las administraciones públicas para facilitar los procesos e implantar prácticas y estilos de interpretación de la movilidad.

⁷ Las citas textuales de las revistas empresariales analizadas -Capital Humano y Executive Excellence-, se referirán en el texto con las abreviaturas siguientes: Capital Humano (CH) Executive Excellence (EE), seguidas del número y la página de la cita.

⁸ <http://www.futurestudies.co.uk/home.htm>

Una estrategia para romper estas reticencias es la *activación* de los titulados universitarios. Hasta ahora se ligaba la idea de activación con los desempleados en el marco de cambios en las representaciones del paro que se produjeron durante la década de 1990 (Santos, 2009; Serrano, Fernández y Artiaga, 2012). Antes de esos años, el paro era interpretado como un problema social y sistémico por todos los agentes concernidos en su gestión, sin embargo, a partir de los noventa, la hegemonía de las concepciones neoliberales introdujo, en este terreno de la acción social y de las políticas de empleo, las ideas de individualización y responsabilización. A partir de entonces, las causas y explicaciones del desempleo pasaron a ser individuales, personales: el paro se producía no por problemas sociales, sino por otras razones como la falta de motivación o las carencias formativas, en todo caso, aspectos personales. Por tanto, la reforma de las políticas de empleo guiada por estas premisas causales tenía que basarse en exigir al parado una mayor implicación y responsabilización de cara a su situación y un control más escrupuloso desde los servicios de empleo para lograr estos objetivos. Estos cambios han elevado la noción de activación de los parados a principio central de las políticas de empleo, de las *políticas activas de empleo*. En otros terrenos, también se promovió la idea de activación, sirvan como ejemplo las ideas de *envejecimiento activo* (Moulaert y Léonard, 2012) o de *formación a lo largo de la vida -Life Long Learning-* y *empleabilidad* (Morgenstern, 2005; Brown, Hesketh y Williams, 2003).

La idea de empleabilidad apela a los retos que la globalización impone a la empresa de cara a conseguir el más alto rendimiento de sus profesionales. La empresa debe contar con una fuerza de trabajo competitiva, competente y flexible, capaz de gestionar su propia empleabilidad y desarrollar competencias que permitan actuar en un mercado laboral incierto y cambiante. Esta doctrina de la empleabilidad y de la activación da una nueva vuelta de tuerca con la idea de movilidad internacional, que se está convirtiendo en uno de los pilares de la *activación universitaria*, académica, dirigida al segmento de la educación superior. Este, pensamos, es el proceso de fondo en el que nos hallamos inmersos y en el que se contextualiza la actual fuga de cerebros. La plataforma que la UE ha creado para que los jóvenes, principalmente aquellos con trayectorias formativas más largas, afronten sus procesos de movilidad laboral y búsqueda de empleo en Europa tiene el significativo nombre de "*No me paro...elijo mi futuro*"⁹, una clara referencia a la pujante movilidad. La plataforma ofrece servicios en la Santísima Trinidad del joven actual: me formo, busco empleo, quiero emprender, todo ello para su preparación de cara a la movilidad europea.

En el segmento concreto de los licenciados y doctorandos, la idea de movilidad internacional cuaja aceleradamente en estos últimos años en sinergia además con el mundo de la empresa y sus valores. A la imagen de los másters de negocios del sector privado, que establecen oficinas de *international recruiting* en diferentes ciudades para atraer a sus alumnos y apoyar sus contrataciones a

escala internacional, las universidades públicas están fomentando también esta ósmosis empresarial. El adjetivo "internacional" parece otorgar un valor añadido a cualquier proceso o producto universitario. La movilidad es un indicador positivo, necesario: redes entre equipos, congresos y estancias de investigación internacionales, artículos en revistas internacionales, se propicia la movilidad, la disponibilidad para moverse. Una de las modas recientes, los *doctorials* -jornadas especializadas que se realizan con los aspirantes al grado de doctor en las universidades catalanas-, añaden todos estos elementos que estamos mencionando: absorción y captación del talento, proyección internacional y socialización en los estilos empresariales. Una mirada rápida a los contenidos de estos cursos da idea de la presencia de dicha socialización: puesta en marcha de empresas, *networking* y otras habilidades profesionales para facilitar el contacto con empresas.

El principal problema de este enfoque es la extrema responsabilización al individuo sobre la gestión de su carrera y de acceder al empleo. Al igual que al parado se le hace responsable de salir de su situación, cuando en realidad ahora comprobamos que esto no es suficiente pues el paro es, evidentemente, un problema social sistémico; también al licenciado superior se le responsabiliza de su empleabilidad, omitiendo que, en última instancia, la empleabilidad es un proceso social, que depende de muchas otras variables -mercado de trabajo, clase social, etc.- y no solo de las cualidades y méritos individuales.

Los licenciados quedan, así, solos ante los peligros de la doctrina de la empleabilidad. La imagen de los jóvenes arrastrados por la fuga de cerebros transmite mucha soledad e incertidumbre a quien se enfrenta a ella. Procesos abiertos al riesgo y sus consecuencias, asumidos necesariamente por quien emprende la fuga. Riesgo es, precisamente, la palabra que da título al interesante quinto capítulo de *La corrosión del carácter*, con el que comenzábamos este artículo, donde Sennett repasa dichas consecuencias y establece vínculos manifiestos entre sus gravosos resultados y los discursos de la empresa contemporánea. "El riesgo es, en el fondo, moverse de una posición a otra" (Sennett, 2000: 87). Empezar todos los días de cero, borrar la idea de antigüedad son vivencias extendidas de estos jóvenes en fuga. Se hace imperativo encajar en sus cursos vitales las consecuencias negativas del riesgo: la incierta sensación de que las decisiones tomadas respecto a la trayectoria vital conducen a algo mejor, que tienen una ilación, cuando en realidad esto no tiene por qué ser así, ya que lo que se impone finalmente es la sentencia del azar y la incertidumbre. La activación universitaria es abrir las puertas a la asunción personal de dicha sentencia por parte de la mano de obra universitaria.

Conclusiones

Estas conclusiones serán necesariamente breves en un tema tan en proceso e indeterminado como es hoy el de la fuga de cerebros. En este artículo, hemos estudiado la politización, la mediatización y la empresarialización del fenómeno de esta fuga que ha brotado en el contexto de la crisis y

⁹ <http://www.nomeparo.eu/>

ha alcanzado una gran difusión. Comenzamos este artículo tratando la construcción mediática de la fuga de cerebros y el *efecto realidad* que generaba. Aunque los datos no permiten determinar si estamos ante una fuga masiva, muchos jóvenes aparecen en los medios de comunicación dando testimonio de su desengañada partida al extranjero. Esto hace verosímil cualquier enfoque sobre la fuga, incluidos aquellos que han instrumentalizado este problema para sus intereses. A la vista del tratamiento y de muchas reacciones desde la esfera política, cabe sospechar que el debate sobre la fuga de cerebros puede estar sirviendo como pantalla para no abordar de cara el problema juvenil que preexiste y que se ha agravado con la crisis. La indefinición de la fuga y su carga emotiva, que nubla el razonamiento crítico, puede estar ocultando la incapacidad de la política y la economía en España para construir un modelo que priorice el conocimiento y el cuidado de las personas, en el cual tuvieran protagonismo los jóvenes. Ahora, tras su fracaso en esta misión, los políticos profesionales, en sus declaraciones, se rasgan las vestiduras delante del hijo que tiene que marcharse al extranjero. Con un discurso pañidero, nostálgico, en el cual "nuestros mejores jóvenes" tienen que partir, sacrificados en el altar de la crisis. Un discurso compasivo e hipócrita donde los partidos políticos se lamentan por la juventud que se tiene que ir mientras que no han sido capaces de aumentar, o directamente han recortado, la financiación de I+D+i. Con una mano firmaban los recortes que generaban despidos y con la otra creaban un plan de empleo-parache. Nada se ha hecho, apenas, para retener a los jóvenes y ahora se llora su ausencia con falsas caricias.

Muchas de las condiciones de la fuga ya existían antes del comienzo de la actual crisis. La fuga es un episodio ulterior de la precariedad juvenil, un desenlace provisional de precariedades pasadas, pero no resueltas, que afectan a los jóvenes. La desigualdad generacional está detrás del paro juvenil, sería necesario abordarla para abrir un debate real sobre la sombría situación de los jóvenes postcrisis. Más que un problema en sí mismo, que lo es para todos aquellos que se ven forzados a marcharse sin desearlo, la manera mediático-política de enfocar la fuga de cerebros es el síntoma de un problema que queda oscurecido.

Una de las dimensiones que menos se ha tratado en esta construcción del fenómeno de fuga son los discursos y los intereses empresariales que están presentes. El mundo de la empresa esquivó la denominación de "fuga", a la que rebautiza como movilidad del talento. Nos interesaba en este artículo vincular el peso hegemónico actual de este discurso elaborado en círculos empresariales con el episodio concreto de fuga que estamos viviendo e interpretarlo en el marco de cambios profundos en los procesos de gestión de la mano de obra global en la economía del conocimiento. Los discursos sobre la movilidad laboral son la punta de lanza para extender prácticas de *activación* en el segmento de la fuerza de cualificada. Es la activación universitaria.

La limitada extensión de este artículo deja en el tintero algunas evidencias y argumentos sobre este tema mayor en el cambio social en nuestros días. No hay que olvidar que tras la denominada fuga se haya un movimiento de orden superior relacionado con la distribución internacional del

conocimiento y con las estrategias y necesidades de mano de obra de los países centrales. En este sentido, más que de fuga de cerebros, tendríamos que hablar de "guerra de cerebros" (Hugonnier, 2008; Vinokur, 2008) desatada para cubrir los vacíos laborales de los países punteros económicamente, que se nutren de la mano de obra cualificada que sustraen a franjas semipauperizadas en países periféricos del conocimiento. Interpretada de esta manera, la fuga adquiere otra dimensión, que liga las decepcionadas salidas de los jóvenes, su enmascarada migración del conocimiento, con las estrategias de desarrollo de las economías centrales en el capitalismo del conocimiento. Todos sabemos que en las dinámicas centro/periferia no se puede entender el éxito de unos sin el fracaso de otros. Ya hay cándidos economistas en España que legitiman esta repartición preconizando que España debería ser exportadora de mano de obra universitaria. (Montalvo, 2013) ¿Qué tendría de malo esto? se pregunta el economista. Quizá cabría extender su pregunta a los jóvenes que tienen que encajar los riesgos de marcharse.

Quedan muchas preguntas sin responder, incluidas las que provoca la indeterminación de los datos estadísticos que aquí se han expuesto. Sobre este tema en concreto, sin embargo, hay un dato indiscutible que es el abultado volumen del paro entre los bajos niveles de estudios. En su caso la destrucción de empleo sí es un hecho probado. A la vista de este dato, es más probable que se tengan que ir al extranjero nuestros jóvenes del fracaso escolar que nuestros jóvenes universitarios. Más que fuga, desbandada.

Bibliografía

- AURIOL, L. (2010): "Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns", *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2010/04, OCDE.
- BELTRAME, L. (2007): "Realta e retorica del *brain drain* in Italia. Stime statistiche, definizioni pubbliche e interventi politici", *Quaderni Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale* 35. (en línea) [consultado: 22-04-2013].
- BROWN, P., HESKETH, A. Y WILLIAMS, S. (2003): "Employability in a Knowledge-driven Economy", *Journal of Education and Work* 16, 2.
- CACHÓN, L. (2012): "La inmigración de mañana en la España de la Gran Recesión y después", *Panorama social* 16.
- DOCQUIER, F. Y MARFOUK, A. (2004): "Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000)", *World Bank Policy Research Working Paper*, n° 3381 (en línea) <http://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/3381.html> [consultado: 22-04-2013].
- EUROSTAT (2013): *Science, technology and innovation in Europe. 2013 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- FLORIDA, R. (2010): *La clase creativa*, Ed. Paidós, Barcelona.
- GARCÍA MONTALVO, J. (2013): "Desempleo ¿juvenil?" *El País*, 2-6-2013
- GARRIDO, L. (1996): "La temporalidad: pacto intergeneracional o imposición?", en AA.VV. *La duración del contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- GARRIDO, L. (2013): "Quiénes se van de España y qué hacemos para que vuelvan", *El País*, 3-4-2013 (en línea) http://elpais.com/elpais/2013/03/27/opinion/1364396658_219336.html (consultado: 3-4-2013).
- GONZÁLEZ FERRER, A. (2013a): "Los datos de emigración no hablan por sí solos", *Diario.es* 18-02-2013 (en línea) http://www.eldiario.es/autores/amparo_gonzalez_ferrer/ [consultado: 28-03-2013].
- GONZÁLEZ FERRER, A. (2013b): "La emigración española contada desde fuera", *Diario.es* 25-04-2013 (en línea) http://www.eldiario.es/autores/amparo_gonzalez_ferrer/ [consultado: 28-05-2013].
- INE (2009): *Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología 2009. Metodología* (en línea) <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft14%2Fp225&file=inebase&L=0> [consultado: 1-4-2013].
- IVIE (2012): "Desajustes laborales y consecuencias", *Capital Humano* 140.
- HUGONNIER, B. (2008): "De la fuite des cerveaux à la guerre des cerveaux", *Formation emploi* 103.
- LUCI, F. (2012): "Formas de sociabilidad y movilidad profesional en los altos niveles ejecutivos: los head hunters y el manejo del mercado de trabajo directivo", *Papers* 97/2.
- MORGENSTEN, S. (2005): "La falacia de la empleabilidad", *Le Monde Diplomatique, Edición Cono Sur* 78.
- MOULAERT, T. Y LÉONARD, D. (2012): "*Le vieillissement actif*", *Les politiques sociales* 1-2.
- RAHONA, M. (2008): "Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes", *Revista Principios* 11.
- ROCHA, F. (2012): "El desempleo juvenil en España. Situación y recomendaciones políticas", *Colección Informes Fundación 1º de Mayo* 50, Madrid.
- SANTOS, A. (2009): "Las nuevas formas de representación del paro: crítica de la idea de activación, empleabilidad y competencias", en Cardona, B. *Empleo y exclusión social: rentas mínimas y otros mecanismos de inserción laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete.
- SANTOS, A. y MARTÍN, P. (2012): "La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva", *Sociología del Trabajo* 75, pp. 93-110.
- SASSEN, S. (2007): *Una Sociología de la globalización*, Katz, Buenos Aires.
- SCHITTENHELM, K. (ed.) (2007): *Concepts and Methods in Migration Research. Conference Reader* (en línea): <http://www.cultural-capital.net> [Consultado: 6-4-2013].
- SERRANO, A. FERNÁNDEZ, C. ARTIAGA, A. (2012): "Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 138.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DEL SECTOR EXTERIOR (2003): "La fuga de cerebros", *Boletín Económico del ICE* 2.775.
- SENNETT, R. (1998): *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W. Norton & Company. [Edición española: *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona, 2000].
- SMITH, M. y FAVELL, A. (2006): *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration In Europe, North America And The Asia-Pacific*, Transaction Publishers, New Jersey.
- VINOKUR, A. (2008): "De la mobilité des cerveaux", *Formation et emploi* 103.