

**La búsqueda de oportunidades  
laborales en el extranjero:  
Un estudio sobre la generación  
*millennial* española en Hungría**

Ane Miren Maestre Gómez

amaestrego@uoc.edu

Tutor/a: Ángel Manzanares Gutiérrez

31/01/2024

## Trabajo final de máster

---

### Curso 2022-23, semestre 1

#### RESUMEN

La emigración juvenil más sonada y reciente en España es la causada por la crisis económica de 2008, cuando los *millennials*, recién incorporados al mercado laboral, se vieron obligados a marcharse al extranjero en busca de oportunidades laborales que no había en nuestro país. Actualmente, en un mercado laboral globalizado y protagonizado por la generación *millennial*, esta emigración no ha desaparecido.

Este trabajo pretende analizar los motivos que llevan a los *millennials* a emigrar al extranjero hoy en día en busca de oportunidades laborales y definir qué pueden hacer tanto las instituciones públicas como las empresas privadas para fidelizar al talento *millennial* en España. Con este fin, se lleva a cabo un estudio de caso de jóvenes españoles emigrados a Hungría en los últimos años a través de entrevistas en profundidad.

Palabras clave: Generación *millennial*, Emigración juvenil, Fidelización del talento.

#### ABSTRACT

The most well-known and recent youth emigration in Spain is the one caused by the 2008 economical crisis, when the millennials, who had recently joined the labor market, were forced to go abroad searching for job opportunities that our country could not offer them. Currently, in a globalized labor market led by the millennial generation, this emigration has not disappeared.

This project aims to analyze the reasons that make millennials emigrate abroad for job opportunities nowadays and how can both public institutions and the private sector build millennials' talent loyalty in Spain. In order to do this, a case study has been carried out among Spanish millennials who emigrated to Hungary in the recent years, through in-depth interviews.

Key words: Millennial generation, Young emigration, Talent retention.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Objetivos.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
<b>3. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1. La generación <i>millennial</i>.....</b>	<b>8</b>
3.1.1. Definición y delimitación .....	8
3.1.2. Características principales .....	10
3.1.3. <i>Millennials</i> como fuerza laboral .....	12
3.1.4. Diferencias entre los <i>millennials</i> y el resto de generaciones.....	15
3.1.5. La fidelización del talento <i>millennial</i> .....	18
<b>3.2. La emigración española .....</b>	<b>23</b>
3.2.1. Contexto histórico global y europeo .....	23
3.2.2. Contexto histórico de la emigración española .....	26
3.2.3. Principal antecedente: La emigración causada por la crisis económica de 2008.....	28
3.2.4. Final de la crisis y perspectivas de futuro.....	39
<b>4. RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
<b>5. CONCLUSIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>69</b>
<b>Anexo 1. Guion de entrevista a emigrantes que han regresado a España .....</b>	<b>69</b>
<b>Anexo 2. Guion de entrevista a emigrantes que residen actualmente en el país de destino .....</b>	<b>72</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster surge de la reciente experiencia laboral de la autora en el extranjero; concretamente, en Hungría. Durante este proceso migratorio, resultó sorprendente el número de jóvenes españoles que se encontraban en la misma situación; es decir, que habían necesitado salir de España para encontrar trabajo. Esta coyuntura era habitual en los años posteriores al estallido de la burbuja inmobiliaria y la consiguiente crisis económica de 2008, que forzó la emigración de miles de jóvenes cualificados (miembros de la generación *millennial*). Ahora nos encontramos en un paradigma económico-social diferente y ha pasado más de una década, pero la generación del milenio continúa emigrando al extranjero por trabajo. Esto lleva a la autora a plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las motivaciones laborales y los factores que influyen en la decisión de los *millennials* españoles para emigrar al extranjero por trabajo en la actualidad y qué pueden hacer el sector público y privado para fidelizar a este talento en España?

Ante la falta de literatura al respecto, el presente trabajo de investigación pretende responder a esta pregunta y presentar líneas de mejora que puedan aplicar las empresas y la administración pública españolas para fidelizar el talento joven español y motivar el retorno de los que continúan en el extranjero. Para ello, se va a realizar un estudio de caso sobre Hungría como país de destino de la emigración juvenil española.

A continuación, se presentan los objetivos del trabajo de investigación, tanto generales como específicos. Posteriormente, se realiza la justificación del tema escogido de forma más detallada, haciendo hincapié en su relevancia actual.

### 1.1. Objetivos

El objetivo general de este trabajo es determinar las motivaciones laborales de los *millennials* para emigrar a Hungría en la actualidad y proponer líneas de mejora para fidelizar dicho talento en España.

Para ello, se desarrollan los siguientes objetivos específicos:

1. Definir las características, necesidades y motivaciones generales de la generación *millennial* en términos generales y en el ámbito laboral.
2. Analizar los antecedentes de la emigración juvenil española, concretamente el fenómeno de “fuga de cerebros” acontecido a raíz de la crisis económica de 2008 que afectó especialmente a los *millennials*.

3. Diseñar y llevar a cabo un análisis cualitativo de las motivaciones laborales y factores influyentes en el proceso migratorio de los *millennials* españoles a Hungría.
4. En base a los resultados obtenidos, proponer estrategias o líneas de mejora dirigidas al sector público y privado españoles para promover la fidelización de este talento *millennial* en España.

## 1.2. Justificación

Actualmente, la importancia de la gestión del talento en las organizaciones es un hecho innegable. El área de RRHH ha evolucionado a lo largo de los años, pasando de ser un área puramente administrativa, a estar directamente involucrada en la estrategia empresarial. Las empresas han puesto a las personas en el centro de la organización y han comprendido que son el activo más relevante para su éxito y supervivencia (Gutiérrez, 2018). De ahí la importancia de tener una buena gestión del talento no solo a la hora de atraerlo y desarrollarlo, sino sobre todo para retenerlo en posiciones estratégicas claves, algo que en el mercado laboral es denominado actualmente “guerra por el talento” (Chambers *et al.*, citados en Martín-Buro, 2018).

Las organizaciones compiten por tanto por tener el mejor talento del mercado. Dicho mercado se encuentra mayormente representado por la generación *millennial*. En 2017 se estimaba que la generación *millennial* representaría más del 50% de la fuerza laboral a nivel global en los próximos diez años (Mathis *et al.*, citados en Madrigal *et al.*, 2019), lo que coincide con el relevo generacional inminente debido a la jubilación de los *baby boomers* (Ramírez, 2022). En consecuencia, resulta conveniente focalizarse en atraer, desarrollar y retener el talento *millennial* en las organizaciones, dado que conforman la mayor parte de la fuerza laboral actual y futura.

Es esta misma generación la que, a partir de 2008 y debido a la crisis económica mundial, emigró fuera de España en busca de oportunidades laborales. Existe una amplia variedad de literatura respecto a este fenómeno, que analiza el periodo migratorio de 2008 a 2014. Sin embargo, no existen análisis cualitativos o cuantitativos que aborden la emigración *millennial* en los últimos años ni en el momento actual. El único dato relativamente actual encontrado es el número de personas españolas residentes en el extranjero a 1 de enero de 2019, que asciende a 2.545.729. Comparando esta cifra con los datos de 2009, la población española en el extranjero ha aumentado en 1 millón de personas en diez años (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019). Esta cifra notoria indica que los españoles continúan emigrando al extranjero hoy en día, por lo que resulta de interés académico analizar también el fenómeno migratorio en la actualidad, a falta de literatura existente.

Entre 2008 y 2014 aproximadamente, el principal destino fue Reino Unido y, concretamente, la ciudad de Londres (Rubio, 2018). Por lo tanto, existen diversos estudios cualitativos que analizan la emigración a dicho país y se conocen las principales motivaciones, pero no se han analizado países secundarios como Hungría, que no comparte las mismas características socioculturales, ni ofrece las posibilidades laborales ni de mejora del nivel de inglés de Reino Unido y donde, sin embargo, cada vez hay más españoles residiendo, como comprobaremos estadísticamente en el presente trabajo. Por lo tanto, analizar la emigración española en un país como Hungría, que se encuentra fuera de la lista de los destinos populares de la emigración internacional, es novedoso y ayuda tanto a diversificar la literatura existente, como a realizar comparaciones entre los diferentes destinos.

En definitiva, el tema escogido presenta una doble justificación: práctica y académica. Además, se focaliza en la raíz del problema: teniendo en cuenta que el fin último es fidelizar el talento *millennial* en las organizaciones españolas, es necesario empezar entendiendo cuáles son las razones que llevan a los *millennials* a trabajar fuera de nuestro país.

## 2. METODOLOGÍA

El cuerpo del presente trabajo se divide en tres apartados: marco teórico, resultados y conclusiones. En lo que respecta a la metodología utilizada para lograr los objetivos y desarrollar la investigación, se recurrirá a fuentes primarias y secundarias y a métodos cualitativos.

El primer objetivo consiste en determinar las características y motivaciones de la generación *millennial*. Para alcanzarlo se llevará a cabo una revisión de la documentación sobre la materia en el *Apartado 3.1*, analizando desde las características más generales de esta generación hasta ahondar en el ámbito laboral. A la hora de seleccionar la literatura a revisar, se ha realizado una búsqueda de los artículos y trabajos de investigación más recientes, publicados entre 2018 y 2023. Se seguirá la misma metodología para la consecución del segundo objetivo, que consiste en analizar la emigración española: se comenzará a analizar la emigración en su contexto internacional e histórico, para finalmente estudiar el principal antecedente de la emigración española: la fuga de talento derivada de la Gran Recesión de 2008 y sus consecuencias. También se realizará un breve análisis de la situación actual, en base a los últimos datos estadísticos, para finalizar con el *Apartado 3.2*. A la hora de seleccionar la literatura a revisar en el caso de la emigración, se ha seguido un criterio temático y se ha realizado una búsqueda de artículos y estudios que proporcionaran diferentes visiones del mismo fenómeno migratorio. En cuanto a la información estadística, se ha recurrido a los datos más recientes proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y Eurostat.

En cuanto al tercer objetivo, para poder realizar un análisis cualitativo de las motivaciones laborales de los *millennials* a la hora de emigrar a Hungría es necesario elaborar una herramienta propia y aplicarla sobre una muestra, ya que actualmente no existe un mecanismo cualitativo ni fuentes de información secundarias que permitan responder a la pregunta de investigación que se plantea. Este análisis cualitativo se realizará mediante una de las técnicas básicas de la investigación cualitativa: la entrevista en profundidad.

La elección de la muestra y de Hungría como estudio de caso se encuentran directamente relacionados y tienen una justificación práctica: es la población española emigrada a la que la autora tiene acceso directo, y a la que ha contactado a través de redes sociales y redes personales y profesionales de contacto. Los únicos criterios utilizados a la hora de seleccionar la muestra han sido la motivación para emigrar (motivos laborales) y la edad (dentro de la franja *millennial* definida y delimitada en el marco teórico). Durante el proceso se ha detectado un posible sesgo en la muestra seleccionada: todos los participantes tienen estudios superiores. No obstante, no se han podido encontrar españoles que cumplieran con esta característica y con los criterios motivacionales y de edad mencionados, para poder ser incluidos en el estudio de caso. Se ha seleccionado en total una muestra de dieciséis personas para realizar las entrevistas, divididas en dos grupos de personas: las que han regresado ya a España (nueve) y las que permanecen en Hungría hoy en día (siete). Esta división se ha realizado con el objetivo de tener una mayor variedad de perspectivas en torno al proceso migratorio y, en consecuencia, se han elaborado dos guiones de entrevista adaptados a cada situación particular.

Con el fin de cubrir los diferentes aspectos tratados en el marco teórico, la entrevista consta de seis grupos de preguntas, en función de las diferentes temáticas abordadas:

1. Presentación
2. La decisión de emigrar
3. Adaptación al país de destino
4. Comparativa entre el país de destino y España
5. Perspectivas de futuro y retorno a España
6. Evaluación del proceso migratorio

Las variables consideradas han sido cubiertas en la primera parte de la entrevista (la presentación) y son: edad, nivel de estudios, ocupación actual y/o última ocupación en el país de destino, tiempo trabajado en el país de destino y tipos de motivos por los que se ha emigrado. Las opciones en esta última cuestión son motivos laborales o personales, por lo que esta última variable resulta excluyente, junto con la de la edad. Las entrevistas se han realizado entre diciembre de 2023 y enero de 2024 *online*, utilizando la herramienta *Google Meet*, se han

transcrito con la herramienta *TurboScribe* y, finalmente, se ha llevado a cabo una comparativa basada en similitudes y diferencias entre las diferentes respuestas.

En el apartado final de Anexos se encuentran los dos guiones de entrevista utilizados: un guion específico para aquellos entrevistados que han regresado a España en el momento de la entrevista y otro guion para aquellos que residen actualmente en el país de destino. Las diferencias principales entre ambos guiones residen especialmente en la parte IV de la entrevista, que trata sobre las perspectivas de futuro y de retorno a España. En el resto de las secciones simplemente varía la formulación de determinadas preguntas, sobre todo los tiempos verbales.

Para la consecución del cuarto y último objetivo, en el *Apartado 4* se realizará un análisis de los resultados empíricos obtenidos a partir de la información recabada durante las entrevistas. Finalmente, en el *Apartado 5* se propondrán líneas de mejora y estrategias que puedan aplicar el sector privado y público español para promover la retención y fidelización del talento *millennial*.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. La generación *millennial***

##### **3.1.1. Definición y delimitación**

El concepto de generación es definido por la RAE como “conjunto de las personas que tienen aproximadamente la misma edad” (Real Academia Española, 2023). A esta definición los autores añaden que una generación comparte unas experiencias sociales y hechos históricos determinados, lo que les hace compartir también ciertos valores, lenguaje, creencias y normas que, en definitiva, es lo que delimita cada generación y la convierte en un grupo cultural diferente de otro (Ramírez, 2022).

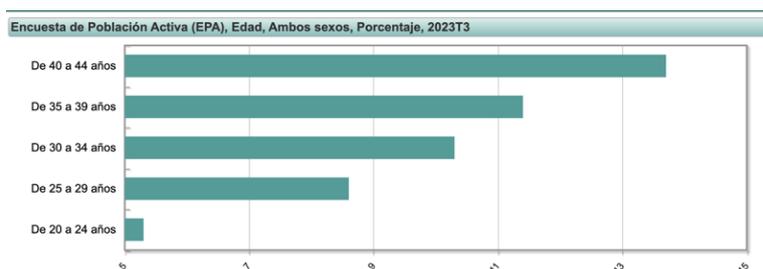
Sin embargo, no existe un consenso literario en cuanto a la delimitación temporal de la generación *millennial*. Resulta difícil delimitar el momento exacto en el que se da un cambio generacional, dado que no sucede en un momento exacto en el tiempo, sino que los cambios históricos, sociales y culturales se producen de forma lenta y gradual (Guiu *et al.*, citados en Gutiérrez, 2018). Hay autores que abogan por una delimitación propia y otros que toman la más común entre las consideradas en la literatura existente. En la reciente revisión de la literatura realizada por Ramírez (2022), la autora aboga por realizar un promedio y considerar las fechas de 1980 al 2000, que es la delimitación más común encontrada, por lo que tomaremos esta como referencia también para el presente trabajo. Cabe destacar que otros autores hacen también una distinción dentro de la misma generación: *millennials* jóvenes (nacidos entre 1990 y 1998), y

*millennials* adultos (nacidos entre 1980 y 1989), debido a que se encuentran en etapas de su vida muy diferentes en cuestiones financieras (Álvarez *et al.*, 2020), que es lo que dichos autores analizan. Por este motivo y como veremos más adelante, las características de una generación no conforman una ciencia exacta, pero sí que es posible concretar determinados rasgos comunes (Gutiérrez, 2018).

La generación *millennial* cuenta también con varias denominaciones en la literatura: la más extendida es *Millennials* (por haber crecido en el cambio del milenio) y *Generación Y* (por dar continuidad a la anterior generación, la X), aunque también encontramos otros nombres como *GenMe* (por el egocentrismo que la caracteriza), *Nexters*, *The Nexus Generation* o *Baby Boom Echo* (por rasgos comunes con la generación de los *Baby Boomers*), *Cyberkids*, *e-generation* y *Generación WHY*, entre otros (Ramírez, 2022).

Considerando la generación *millennial* los nacidos entre 1980 y 2000, hoy en día en 2023 son jóvenes de entre 23 y 43 años. A continuación, se muestra el porcentaje de la población activa española que representan en el tercer trimestre de 2023, dividida en subgrupos de edad:

**Gráfico 1. Ocupados por grupo de edad en el tercer trimestre de 2023**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023)

Estos serían los porcentajes concretos:

**Tabla 1. Ocupados en España por grupo de edad en el tercer trimestre de 2023**

Grupos de edad	Porcentaje de población activa
De 20 a 24 años	5,3
De 25 a 29 años	8,6
De 30 a 34 años	10,3
De 35 a 39 años	11,4
De 40 a 44 años	13,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Estos datos indican que el 49,3% de la población ocupada en España tiene entre 20 y 44 años. Si descartamos los datos del primer y último subgrupo, porque incluyen edades no correspondientes con la generación *millennial* (personas de 24 y 44 años), podemos afirmar que

esta generación representa al menos el 30,3% de la población ocupada en España y estimamos que represente prácticamente el 49% de la misma.

A nivel mundial, en 2014 ya era la generación más representativa, poblacionalmente hablando (Madrigal *et al.*, 2018) y se estima que en 2025 los *millennials* representen el 70% de la fuerza laboral de los países desarrollados (Ayuso, citado en Gutiérrez, 2018).

En el siguiente subapartado analizaremos las características que se le atribuyen a esta generación y los verdaderos rasgos psicológicos, sociales y familiares que la distinguen de otras generaciones.

### 3.1.2. Características principales

Tal y como ocurre con la delimitación temporal de la generación *millennial*, también existen discrepancias entre autores con respecto a las características de esta generación, aunque en menor proporción y bajo puntos de vista más subjetivos. Los *millennials* son considerados vagos, egocéntricos, consentidos y críticos a partes iguales, exigentes pero comprometidos y participativos (Ayuso, citado en Gutiérrez, 2018). Resulta de gran interés, por tanto, analizar estas consideraciones tan opuestas y qué hay de cierto en ellas.

Donde existe un total consenso es en los orígenes de esta generación: son hijos de los *baby boomers*, han nacido en la era digital y han tenido una educación mayor. En lo que respecta a su crecimiento, sus padres siempre han estado pendientes de ellos y esto ha tenido varias consecuencias, según diversos autores. Por un lado, dicha sobreprotección ha generado: dificultades a la hora de tomar decisiones en el ámbito profesional; retraso en su incorporación al mercado laboral y a las responsabilidades de la edad adulta; y que se hayan acostumbrado al reconocimiento constante, lo que deriva en ocasiones en una falsa o excesiva autoconfianza (Ramírez, 2022). Como apunta De La Cruz (citado en Guadalupe y Salinas, 2019), se la considera una generación malcriada, habiendo sido constantemente reconocidos y elogiados por sus logros desde pequeños, tanto por parte de sus padres como en el colegio. Por otro lado, esta excesiva atención sobre sus logros ha generado también presión a nivel parental y social, lo que explica en gran medida la ambición, el deseo de inmediatez y la orientación al logro de este grupo generacional (Ramírez, 2022).

Son también independientes y autónomos, y esto es interpretado en muchas ocasiones como “egoísmo”, especialmente por los medios de comunicación (Guadalupe y Salinas, 2019). Esto se debe, en parte, al hecho de haber crecido en un entorno tecnológico, pero también por el alto número de divorcios y por haber ingresado pronto y por largo tiempo en las guarderías de pequeños, estando tan solo la mitad del día acompañados por sus padres (Ramírez, 2022).

Esto no quita que los *millennials* sean sociales: “Son jóvenes que, nacidos en un contexto social con medios tecnológicos y de comunicación a su alcance, utilizan estos recursos en forma productiva y los consideran parte de la vida cotidiana” (Cataldi y Dominighini, 2015, p.14). Utilizan la tecnología tanto para comunicarse como para socializar, lo que en un mundo cada vez más globalizado les permite entablar relaciones globales, por lo que se consideran también multirraciales y multiculturales (Ramírez, 2022).

Este uso tan cotidiano de la tecnología y las redes sociales deriva en dos aspectos característicos de la generación *millennial*: una gran capacidad multitarea y la búsqueda de inmediatez. Son expertos en el uso de la tecnología y la utilizan para mantenerse informados, buscar trabajo, comprar bienes y servicios y leer, entre otros (Madrigal *et al.*, 2018). Este tipo de comportamientos no se han visto en generaciones anteriores y han sido considerados atípicos, por lo que inevitablemente se les ha asignado determinadas etiquetas, la mayoría con connotación negativa. Guadalupe y Salinas (2019) consideran que los *millennials* son vagos, no respetan a la autoridad, son impacientes, exigentes, tienen demasiada autoconfianza y no son realistas en cuanto a sus expectativas. En el análisis de Madrigal *et al.* (2018), se añade que son jóvenes con falta de atención y compromiso. En cuanto a su involucramiento cívico, en las redes sociales se encuentra una mezcla de activismo social crítico y egocentrismo, lo que divide a los autores que consideran a los *millennials* una generación preocupada por la sociedad y el mundo en el que viven, frente a los autores que los consideran narcisistas. Sin embargo, se ha demostrado que el narcisismo está correlacionado con un alto nivel de autoeficacia y compromiso laboral (Crappell, citado en Madrigal *et al.*, 2018). Otros autores también discrepan de aspectos anteriores y consideran, por ejemplo, que los *millennials* sí se sienten cómodos ante la figura de la autoridad (Caraldi y Domininghini, 2015), quizás también derivada de la presión paternal mencionada anteriormente.

Desde un punto de vista económico y financiero, han vivido su infancia y adolescencia en un período de expansión económica frenado por la crisis económica iniciada en 2008 (Cutler, citado en Álvarez *et al.*, 2020), por lo que es una generación que, en general, ahorra mucho menos que sus predecesoras y que desconfía de las instituciones financieras por su papel en dicha crisis. Además, dicha crisis marcó su incorporación al mercado laboral, lo que generó diversas dificultades y condiciones laborales precarias. La situación económica y laboral de los *millennials* también ha estado marcada por la pandemia COVID-19 y aunque es difícil todavía definir cómo ha afectado la pandemia a esta generación, lo que es evidente es que han vivido en condiciones macroeconómicas desfavorables durante años (Friedline y West, citados en Álvarez *et al.*, 2020). Puede que por esta razón el 70% de los *millennials* decidan periódicamente qué parte de sus ingresos la destinan a ahorrar y a gastar; en general, tienen más cuidado a la hora de administrar y planificar sus recursos, ya que cuentan con una menor renta disponible que generaciones anteriores (Álvarez *et al.*, 2020).

En definitiva, vemos que tanto el entorno familiar como el contexto socioeconómico y tecnológico han definido la generación del milenio como un grupo cultural único e irreplicable en el tiempo. A continuación, presentamos un resumen de las principales características identificadas tras la revisión de la literatura:

**Tabla 2. Las principales características de la generación *millennial***

Tipos de características	Características
<i>Familiares</i>	Padres <i>baby boomers</i> sobreprotectores y enfocados en darles reconocimiento en base a logros obtenidos
	Individualismo e independencia
<i>Psicológicas</i>	Elevada autoestima y autoconfianza
	Orientación al cumplimiento de logros
	Exigencia y deseo de inmediatez
<i>Sociales</i>	Compromiso social y con el entorno
	Alto nivel educativo
	La tecnología como principal herramienta social
	Multirraciales y multiculturales
<i>Financieras</i>	Entorno financiero de desconfianza
	Gestión minuciosa de sus escasos recursos

Fuente: elaboración propia a partir de la bibliografía consultada

En el siguiente subapartado analizaremos las características laborales de esta generación, que conforma, tanto en la actualidad como en los años venideros, la mayor parte de la fuerza laboral a nivel global.

### 3.1.3. *Millennials* como fuerza laboral

Los *millennials* se han incorporado al mercado laboral en el contexto económico de la Gran Recesión y por tanto se han visto afectados por sus consecuencias: menos oportunidades laborales y mayor precariedad (Álvarez *et al.*, 2020). Al fin y al cabo, entre los años 2008 y 2012 se destruyeron 7,2 millones de puestos de trabajo (Rocha, citado en Gutiérrez, 2018). Es por ello por lo que esta generación tiende a presentar mayores niveles de ansiedad, depresión, agotamiento, estrés laboral y otras enfermedades de salud mental (Ramírez, 2022).

A pesar de estas dificultades, los *millennials* han sido descritos en el ámbito laboral como sinceros, tolerantes, individualistas, bien formados y preparados, con un dominio de las nuevas tecnologías que no ha tenido ninguna generación hasta el momento y, desde el punto de vista

más optimista, se les considera abiertos de mente, sociales, innovadores, ambiciosos, enérgicos, motivados e inteligentes (Furlow y Ordun, citados en Madrigal *et al.*, 2018).

Por otra parte, esa necesidad de constante reconocimiento y retroalimentación desarrollada desde su infancia se traslada al ámbito laboral: esperan ser escuchados, participar en la toma de decisiones, así como estar en contacto con los líderes y aprender de su experiencia; en definitiva, esperan encontrar una gestión empresarial participativa (Ramírez, 2022). Aspectos jerárquicos tradicionales y verticales como la edad o el rango les resultan irrelevantes (Madrigal *et al.*, 2018). En cuanto a la retroalimentación, un estudio realizado por la firma Robert Walters en 2017 revelaba que al 91% de la generación *millennial* le gustaría recibir retroalimentación por parte de sus superiores al menos una vez cada seis meses (Gutiérrez, 2018), por lo que requieren cierto nivel de atención y seguimiento en su desempeño y creen en la meritocracia. Dicha retroalimentación les ayuda a construir su confianza y aumenta su seguridad (Guadalupe y Salinas, 2019).

Otra de las características más notorias de la generación *millennial* como fuerza laboral es su fuerte rotación entre puestos de trabajo. La generación Y no sigue los pasos de sus padres (los *baby boomers*) y permanecen en la misma empresa por 25 años, sino que tienden a cambiar con frecuencia de trabajo (Ramírez, 2022). Según la encuesta realizada en 2011 por Pew Research, el 57% de los trabajadores más jóvenes cree muy improbable o totalmente improbable permanecer en la misma empresa el resto de su vida, mientras que el 84% de los *baby boomers* cree lo contrario (Bannon *et al.*, 2011). Un informe de Deloitte realizado en 2016 indica que un 25% de los *millennials* cambiarían de trabajo en los siguientes cinco años si se les presentara la oportunidad (Sanz, 2020), por lo que también son denominados *job hoppers*.

Esto se debe a varias razones. En primer lugar, a su naturaleza impaciente, su ambición y su necesidad de reconocimiento, por lo que si ven que en dos años no han sido promovidos o no se han sentido suficientemente reconocidos, buscan oportunidades mejores externamente. En segundo lugar, a su entrada en el mercado laboral marcada por trabajos inestables y mal remunerados, lo que afecta a su lealtad hacia las organizaciones. En tercer lugar, si ven que sus valores chocan o no coinciden con los de la empresa, buscarán trabajo en otra donde se sientan más identificados con la cultura organizacional. Por último y como se mencionaba anteriormente, tienen menor resistencia al estrés y a la frustración, lo que puede ser también un detonante para abandonar su trabajo (Ramírez, 2022). Otra causa que muy pocos autores contemplan es el incremento de demanda de productividad que se ha dado en los trabajos y que hace que nadie sienta que está haciendo lo suficiente (Halbesleben y Buckley, citados en Madrigal *et al.*, 2018), lo que podría estar acentuado por la presión parental que ha sufrido la generación *millennial* en torno a los logros y desde muy jóvenes. Cabe destacar que esta rotación se ha visto en parte frenada por la pandemia COVID-19, debido a la inestabilidad laboral y los recortes de personal,

pero también ha incrementado a causa del aumento de trastornos de la salud mental, por el aislamiento y la falta de retroalimentación social que se dio durante la pandemia (Ramírez, 2022).

En el trabajo la generación *millennial* busca un liderazgo basado en el individualismo, la competitividad y la autosuficiencia (Lyons y Kuron, citados en Martín-Buro, 2018). Están acostumbrados a un entorno altamente competitivo, debido a la globalización del trabajo (Twenge *et al.*, citados en Martín-Buro, 2018) y por ello resuelven mejor los retos que se les presentan: se mueven por objetivos y resultados y buscan alcanzarlos optimizando sus recursos (Muñoz, 2021).

A pesar de ser considerados individualistas, cuentan con una alta capacidad para trabajar en equipo y abogan por equipos diversos socioculturalmente (Ramírez, 2022). De hecho, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son valores que los *millennials* tienen muy en cuenta a la hora de tomar decisiones en su carrera profesional y el 31% cree que pueden influir positivamente en su empresa en estos aspectos (Deloitte, 2023).

Por otro lado, gracias a la soltura que tienen a la hora de utilizar las nuevas tecnologías y procesar diversas fuentes de información al mismo tiempo, tienen una gran capacidad multitarea (Bannon *et al.*, 2011). Tanto el trabajo en equipo como esta capacidad multitarea pueden atribuirse al modelo educativo que han tenido y a la cantidad de actividades extraescolares que tuvieron de pequeños. En este sentido, la generación del milenio no solo es la más preparada académicamente, sino que además busca seguir formándose constantemente para el desarrollo de sus carreras profesionales (Gutiérrez, 2018).

En cuanto a las necesidades y expectativas de los *millennials*, un estudio realizado en Italia a mil trabajadores revelaba que los salarios altos y el pago por el desempeño eran los aspectos menos esperados. Este estudio y diversos autores concluyen que los *millennials* valoran más aspectos como el poder, la responsabilidad, el equilibrio entre la vida personal y profesional, la retroalimentación, el desarrollo profesional, el buen ambiente de trabajo, la capacitación constante y la seguridad laboral (Ramírez, 2022). En definitiva, los *millennials* no buscan únicamente un trabajo bien pagado, sino un trabajo interesante en el que encuentren sentido y propósito, se sientan a gusto y puedan desarrollarse (Martín-Buro, 2018). Por lo tanto, se habla también del “salario emocional”: aquellos aspectos inmateriales y no monetarios que los trabajadores valoran en una empresa, especialmente los *millennials* (Gutiérrez, 2018). Dentro del salario emocional, la prioridad número uno detectada en la literatura revisada es el equilibrio entre la vida personal y profesional. Priorizan el tiempo libre, la calidad de vida y a su familia (Guadalupe y Salinas, 2019), algo en lo que difieren con otras generaciones, como veremos más adelante.

En cuanto a la empresa en sí, son atraídos por organizaciones que tengan un impacto positivo en el mundo y que muestren su compromiso con dicho impacto (Roslik, citado en Madrigal *et al.*,

2018). En la encuesta Global 2023 a *Millennials* y Generación Z, el 34% de los *millennials* afirman haber rechazado ofertas de trabajo de organizaciones cuyos valores no coincidían con los suyos y el 54% confirman haber valorado el impacto de las organizaciones en el medio ambiente antes de aceptar una oferta de trabajo (Deloitte, 2023).

En términos de remuneración monetaria, no solo esperan salarios competitivos, sino también justos (Ramírez, 2022), acordes con su puesto de trabajo y sus responsabilidades. Una gran parte de la generación Y sufrió la crisis económica de 2008, por lo que tuvieron que adaptarse a las circunstancias económicas y laborales del momento, pero hoy en día “no están dispuestos a trabajar a cualquier precio” (Sempere, citado en Gutiérrez, 2018, p.20).

A continuación, presentamos las principales características laborales de la generación del milenio y en el siguiente apartado veremos la comparación con el resto de las generaciones presentes en el mercado laboral actual:

### Gráfico 2. Principales características laborales de la generación *millennial*

Características laborales	
	Mayor tendencia a sufrir trastornos de salud mental en el trabajo
	Necesidad de constante reconocimiento y retroalimentación
	Fuerte rotación entre puestos de trabajo
	Individualistas y competitivos
	Trabajo en equipo
	Defensa y promoción de la diversidad, equidad e inclusión
	Gran capacidad multitarea
	Equilibrio entre vida profesional y personal
	Remuneración alta, justa y emocional

Fuente: elaboración propia a partir de una revisión de la literatura

#### 3.1.4. Diferencias entre los *millennials* y el resto de generaciones

Actualmente conviven cuatro generaciones en el mercado laboral: la generación del *Baby Boom*, la generación X, la generación *millennial* y la generación Z, aunque esta última acaba de incorporarse al mercado laboral y existe muy poca literatura al respecto, por lo que no vamos a incluirla en la comparativa al no poder presentar datos concluyentes.

La generación de los *baby boomers*, nacida entre 1946 (después de la Segunda Guerra Mundial) y 1964, destaca por valorar especialmente la seguridad y estabilidad laborales. Consideran que el dinero da bienestar y que el trabajo duro es el sacrificio necesario para lograrlo (Guadalupe y Salinas, 2019). Tuvieron una incorporación al mercado laboral complicada, con una gran carga de trabajo y malas condiciones laborales, por lo que no supieron hacer balance entre la vida personal y profesional y anteponen el trabajo a todo. Por esta razón nadie duda de su compromiso y ética y es la generación más leal a las organizaciones (Gutiérrez, 2018).

La generación X, nacidos entre 1964 y 1980, han vivido el cambio de la era analógica a la digital y sus principios son la acumulación de riqueza y la superación personal (Rius, citado en Gutiérrez, 2018). Disfrutan más de su tiempo libre y de sus familias, tienden a ser más competitivos y empiezan a dejar de creer que su futuro está en una sola empresa para creer más en su propio desarrollo (Guadalupe y Salinas, 2019). La Generación X e Y valoran más el tiempo libre y tener un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional que los *baby boomers* (Martín-Buro, 2018). Los *millennials* no quieren repetir los mismos errores que sus padres, muchos de los cuales trabajaban más horas de las establecidas sacrificando su tiempo libre (Bannon *et al.*, 2011), por lo que tendían más a “trabajar para vivir” que a “vivir para trabajar”.

En términos de confianza, la generación X cada vez cree menos en instituciones como el matrimonio, los gobiernos y la política, hasta llegar a la generación Y, que desconfía totalmente de los gobiernos y las instituciones financieras, entre otras, sobre todo después de la crisis económica de 2008. Con lo cual, se detecta cada vez menos confianza en las instituciones con la consecución de generaciones.

En contraposición con estas diferencias, de acuerdo con la encuesta Pew, muchos de los aspectos que los *millennials* valoran en la vida coinciden con el resto de las generaciones. Si hay algo que todos los grupos tienen en común es que valoran su familia por encima de todo, mientras que aspectos como la fama o el dinero adquieren mucha menos importancia (Bannon *et al.*, 2011).

Otro aspecto destacable es el reconocimiento social. Los datos indican que la generación X es más extrovertida, pero le conceden menos importancia a la aprobación social que los *baby boomers*. La generación *millennial* también le da mucha importancia al reconocimiento social, solo que este ocurre a través de las redes sociales y debido a su necesidad de estar conectados continuamente (Martín-Buro, 2018). De hecho, Internet es la principal fuente de información para el 59% de los *millennials*, mientras que lo es tan solo para el 30% de los *baby boomers* (Bannon *et al.*, 2011), por lo que ese reconocimiento social ocurre en diferentes dimensiones entre estas generaciones.

En términos financieros, los *millennials* (especialmente los más jóvenes) tienen menor acceso a productos financieros y un menor nivel de cultura financiera que las generaciones anteriores, lo que conlleva que tengan a su vez un menor nivel de capacitación financiera (Álvarez *et al.*, 2020). Además, debido al contexto económico en el que se han incorporado al mercado laboral, la generación *millennial* tiene menor renta disponible que sus predecesoras a su misma edad (Campos, citado en Álvarez *et al.*, 2020). Por lo tanto, su prioridad no es obtener un estatus social, como ocurre con la generación X.

En cuanto al ámbito laboral, los *millennials* esperan más de sus empleadores que las generaciones anteriores (Barbutto y Gottfredson, citados en Martín-Buro, 2018), lo que algunos autores argumentan con el hecho de que son nuevos en las empresas, por lo que tienen un alto nivel de confianza en ellas y el contrato psicológico con ellas es fuerte (Ramírez, 2022). Sin embargo, es difícil determinar si esas altas expectativas se deben a un cambio generacional o al idealismo que todas las generaciones han presentado en cierto modo en su juventud (Madrigal *et al.*, 2018).

La generación *millennial* está mucho más satisfecha en el trabajo que su predecesora, la X (Martín-Buro, 2018). En contraposición con estos autores, Lyons y Kuron (citados en Martín-Buro, 2018) creen que la satisfacción y el compromiso laborales han disminuido con los *millennials*, mientras que la movilidad profesional ha aumentado. Sin embargo, varios autores encuentran que, aunque la generación *millennial* cambie físicamente de trabajo (es decir, se mueva de una empresa a otra), busca la misma estabilidad que las generaciones anteriores y el deseo o la disposición a cambiarse de trabajo es el mismo (Martín-Buro, 2018), solo que como los *millennials* han sido los primeros en realizar dichos cambios de forma tan notoria y frecuente, se tiende a asumir que las generaciones anteriores nunca han querido cambiar de trabajo.

Al contrario que sus padres (*baby boomers*), a los que no les apasionaba su trabajo, la generación del milenio espera encontrar pasión en lo que hace (Ohlrich, citado en Ramírez, 2022) y el éxito se basa en la calidad de su trabajo, más que en el salario recibido a final de mes. Los *millennials* también están más comprometidos con la diversidad y la inclusión al ser multirraciales y multiculturales, a diferencia de las generaciones anteriores, que no eran tan abiertas. Los miembros de la generación Y han realizado más actividades de voluntariado durante su periodo educativo que las generaciones anteriores, por lo que es una generación que valora más el altruismo (Martín-Buro, 2018). Hay autores que, sin embargo, discrepan e indican que el altruismo social es importante para los *millennials*, pero no más de lo que ha sido para otras generaciones (Twenge, citado en Ramírez, 2022).

Lo que es concluyente es que los *millennials* no tienen las mismas necesidades o motivaciones que otras generaciones. Los miembros de la generación Y necesitan constante retroalimentación desde muy jóvenes, algo que no ocurre con generaciones anteriores. Los *baby boomers*, por

ejemplo, relacionan una retroalimentación excesiva con el sobre control y el trabajo mal hecho (Gutiérrez, 2018) y para ellos la retroalimentación y el reconocimiento se realizan una vez al año (Guadalupe y Salinas, 2019). La capacidad de trabajo en equipo y multitarea característica de los *millennials* también difiere de generaciones anteriores, ya que éstas no tuvieron tanto acceso a la educación y, como tantas otras cosas, el modelo educativo también ha ido evolucionando a lo largo de los años. Aspectos tan banales como la vestimenta también han cambiado a lo largo de las generaciones en los lugares de trabajo: los *millennials* son mucho más relajados e informales a la hora de vestir (Madrigal *et al.*, 2018).

En definitiva, se percibe una ligera influencia de los *baby boomers* sobre los *millennials* (al fin y al cabo, son sus padres) pero también diferencias abismales entre los principales grupos generacionales que conforman el mercado laboral actual, marcadas especialmente por contextos socioeconómicos culturales muy concretos. Cabe señalar también que ninguna generación es un grupo homogéneo, ya que abarca personas de hasta 20 años de diferencia entre sí, así como diferentes clases sociales y culturas. Esta comparación confirma que la distinción generacional no es una ciencia exacta, pero que puede haber muchos rasgos comunes en un grupo de personas tan diverso como una generación.

En el siguiente subapartado vamos a analizar cómo se está gestionando y, en concreto, fidelizando, el talento *millennial* en las organizaciones, y qué líneas de acción se contemplan actualmente.

### **3.1.5. La fidelización del talento *millennial***

El relevo generacional es inminente: la generación de los *baby boomers* está llegando a la edad de jubilación y ante el tamaño relativamente pequeño de la generación X, las organizaciones van a encontrar principalmente a los *millennials* como demandantes de empleo en el mercado laboral (Bannon *et al.*, 2011), por lo que es esencial que las empresas entiendan cómo gestionar el talento de esta generación para la consecución de sus objetivos, y cómo retenerlo para que esto siga siendo posible. Como hemos visto antes, el capital humano es el principal activo de las organizaciones y su mayor fortaleza, por lo que dicho talento tiene que ser cuidado, estimulado y motivado a quedarse (Louffat, citado en Guadalupe y Salinas, 2019).

Pero ¿qué es exactamente la gestión del talento? Se trata de un término que ha aparecido hace relativamente poco en el mundo de la investigación y cuya definición más completa es la proporcionada por Tarique y Schuler (citados en Martín-Buro, 2018, p. 10): “el resultado de utilizar las actividades propias de la gestión de recursos humanos a través de sus políticas complementarias de atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes con altos

niveles de capital humano cuyas cualidades son consistentes con la estrategia empresarial y el entorno dinámico, competitivo y global en el que desarrollan su actividad”.

La gestión del talento está compuesta por tanto por tres áreas principales: la atracción, el desarrollo y la retención. En primer lugar, la atracción del talento consiste en llevar a cabo políticas y acciones de recursos humanos centradas en incrementar el número de trabajadores, atrayéndolos a la organización y contratándolos (Martín-Buro, 2018). En esta área entran en juego aspectos de marketing como la marca de empleador o *employer branding* (Gutiérrez, 2018).

En segundo lugar, se encuentra el desarrollo del talento, que consiste en llevar a cabo políticas y actividades destinadas al desarrollo de habilidades y responsabilidades de los trabajadores dentro de la organización. En este sentido, la generación Y es cortoplacista, por lo que si su trabajo se vuelve rutinario y no les reta ni cambia en absoluto, se verán empujados a renunciar (Guadalupe y Salinas, 2019), y por esto mismo resulta importante implementar programas de desarrollo y formación que mantenga a esta generación en constante aprendizaje y evolución, así como establecer y comunicar las expectativas correctas con respecto a las posibilidades de desarrollo dentro de la organización.

Por lo tanto, el desarrollo del talento está íntimamente ligado a la retención, que consiste en evitar la fuga de los trabajadores más valiosos de la organización (Gutiérrez, 2018). Sin embargo, la retención del talento tiene una doble finalidad: reducir la tasa de rotación, por supuesto, pero también aumentar el compromiso organizacional (Tarique y Schuler, citados en Martín-Buro, 2018). En otras palabras, no solo se trata de evitar que los trabajadores abandonen la organización, sino más bien hacer que quieran quedarse, generando en ellos un compromiso emocional con la organización.

Por supuesto, hay diferencias generacionales en la retención del talento, pero también hay un denominador común: la sensación de valor, que influye en el compromiso afectivo que los trabajadores tienen con la organización (Madrigal *et al.*, 2018). Autores como Ramos (citado en Martín-Buro, 2018), han introducido el concepto de “propuesta de valor para el empleado”, que son los valores que hacen conectar a los trabajadores con la organización y que fortalecen su pertenencia en la misma. Hay autores que utilizan el término anglosajón de “engagement”, refiriéndose a “el grado en que los colaboradores están comprometidos emocional o racionalmente con algo o con alguien dentro de la organización y cómo esto impacta en la forma en que trabajan y en el deseo de permanecer allí” (Molinari, citado en Guadalupe y Salinas, 2019, p.7). De ahí el concepto de “salario emocional” que hemos analizado en el subapartado anterior: los *millennials* necesitan un salario emocional para poder tener un compromiso emocional para con la organización, y esto puede ser: un buen ambiente de trabajo, un trabajo retador e

interesante, tener un buen líder como jefe, la cultura empresarial, beneficios que permitan tener un balance entre la vida profesional y familiar, entre otros. En consecuencia, cobra más sentido utilizar el término “fidelización” del talento, frente a “retención”.

Hemos visto que la formación y el desarrollo son factores relevantes para la fidelización del talento en las organizaciones, sobre todo establecer las expectativas correctas con respecto a las posibilidades de promocionar, debido a su ambición y necesidad de inmediatez. Además, los *millennials* son multirraciales y multiculturales, siendo la generación más diversa e inclusiva hasta la fecha. Es por ello por lo que buscan también tener nuevas experiencias en el extranjero, ya sean personales o profesionales. Una encuesta realizada por PwC indica que el 80% de los *millennials* espera trabajar en otros países y que el 70% espera aprender un nuevo idioma en su carrera profesional (Bannon *et al.*, 2011), favoreciendo así su desarrollo. Por lo tanto, puede resultar conveniente fomentar la movilidad interna entre países para las empresas internacionales que tengan diferentes sedes.

Por otro lado, como hemos visto anteriormente, los *millennials* requieren atención inmediata y una retroalimentación regular por parte de sus superiores, por lo que autores como Guadalupe y Salinas (2019) recomiendan aumentar la comunicación centrada en proporcionar *feedback* interno entre jefes y subordinados y de forma recíproca, con el fin de fidelizar y apoyar su desarrollo.

Como hemos mencionado anteriormente también, los *millennials* han nacido y crecido con la tecnología, por lo que tienden a traspasar ese uso cotidiano al ámbito profesional. La mayoría creen que la tecnología ayuda a utilizar el tiempo de forma más eficaz, por lo que las organizaciones deben adaptarse y crear un ambiente tecnológico para atraer a la generación del milenio: aplicaciones y programas de última generación, espacios de trabajo abiertos, almacenamiento de datos en la nube y redes sociales internas dentro de las organizaciones, entre otros (Bannon *et al.*, 2011). “Necesitan un espacio personal tecnológico que refleje su imagen y donde puedan recibir reconocimiento instantáneo” (Guadalupe y Salinas, 2019, p. 15).

Los *millennials* no solo demandan tener redes sociales internamente, sino también espacios donde puedan socializar y trabajar en equipo de forma más informal, lejos de las tradicionales salas de reuniones (Bannon *et al.*, 2011). En general, necesitan romper con los formalismos tradicionales como el horario, el trabajo en oficina, la vestimenta, las relaciones y comunicación vertical, etc. (Guadalupe y Salinas, 2019).

Entender las características y los objetivos de los *millennials* puede ayudar a las organizaciones a definir los paquetes de compensación y beneficios que mejor pueden cubrir las necesidades de esta generación (Bannon *et al.*, 2011). La flexibilidad es un elemento repetido en varias

ocasiones, así como la importancia de la familia para los *millennials*. Algunos beneficios que destacan, por ejemplo, en grandes empresas de Estados Unidos son: habitaciones para madres y padres en el espacio de trabajo, programas de colaboración doméstica, soporte transgénero, becas para hijos de empleados, días de vacaciones ilimitados, permisos de paternidad y maternidad, ayudas para la adopción, etc. Entre los beneficios para un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, destaca uno entre todos: el horario laboral flexible. Guadalupe y Salinas (2019) identifican 7 principales necesidades de los *millennials*, entre las que la flexibilidad horaria es la primera, y en un estudio realizado por Manpower Group en 2017, el modelo de trabajo flexible más valorado por esta generación ha sido tener un horario flexible de entrada y salida (Gutiérrez, 2018).

Otro aspecto característico de esta generación es su alta rotación. Los *millennials* cambian de trabajo cada 12-18 meses, por lo que las empresas se enfrentan a un gran desafío de retención y fidelización de talento (Madrigal *et al.*, 2018). A pesar de que las cifras ratifiquen que se da una alta rotación entre los *millennials*, es necesario también entender qué elementos los pueden llevar a tomar esta decisión y considerar las características particulares del mercado laboral y las diferencias culturales entre los países desarrollados (Ramírez, 2022).

El informe más reciente de Deloitte (2023), citado con anterioridad, indica que el 13% de los *millennials* planea cambiar de trabajo en el próximo año, siendo el salario la principal razón para tomar esta decisión. Sin embargo, este mismo informe también revela que la principal prioridad de los *millennials* a la hora de decantarse por una empresa u otra es la propuesta de equilibrio vida-trabajo que les ofrezcan. Por lo tanto, ¿no debería ser esa la razón por la cual también renuncien, en lugar del salario? Este estudio desvela que a los *millennials* les resulta complicado mantener un buen equilibrio entre la vida personal y profesional a pesar de tener una buena remuneración, porque la situación económica no lo permite. Por lo tanto, el contexto socioeconómico juega un papel importante en este fenómeno.

Desde el punto de vista empresarial, los costes que esta rotación genera superan el 150 por ciento del salario del trabajador, por lo que resulta de vital importancia para las organizaciones llevar a cabo estrategias para fidelizar el talento *millennial* (Hassan *et al.*, citados en Ramírez, 2022). Estudios recientes indican que la clave para gestionar con éxito a los *millennials* reside en utilizar las mismas estrategias que sus padres, los *baby boomers*, utilizaron para criarlos (Madrigal *et al.*, 2018).

Además de esta, encontramos otras aproximaciones de cara a la fidelización del talento y a las líneas de acción que deben llevar a cabo las empresas. En la revisión de la literatura llevada a cabo por L.M. Ramírez (2022), dentro de las recomendaciones identificadas para retener a esta generación, destacan las siguientes:

- Incrementar los programas de formación
- Proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias para esta generación
- Llevar a cabo planes de sucesión debido al inminente relevo generacional
- Implantar políticas centradas en el cuidado de la salud mental de los trabajadores, así como formaciones en inteligencia emocional y gestión del estrés
- Ofrecer opciones de flexibilidad para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal

El último informe de Deloitte en torno a la generación *millennial* (2023) presenta las siguientes conclusiones y recomendaciones para las organizaciones:

- Continuar poniendo atención en el equilibrio entre la vida personal y la profesional, la flexibilidad en el lugar de trabajo, en aspectos de diversidad, equidad e inclusión y en el impacto social y medioambiental de la empresa, educando también a los trabajadores en estos aspectos para sus vidas personales.
- Ayudar a los trabajadores en su bienestar financiero, asegurando una remuneración justa, beneficios flexibles, salarios competitivos con el mercado, oportunidades de desarrollo y transparencia en los diferentes canales de comunicación respecto a aspectos económicos y financieros.
- Facilitar flexibilidad en términos de horarios y lugar de trabajo, estableciendo expectativas claras a los trabajadores sobre lo que se espera de ellos en este sentido y centrándose en el trabajo en sí más que en la forma o el lugar en el que se ejecuta, construyendo un marco de confianza y transparencia.
- Abordar los trastornos de salud mental con el objetivo de eliminar los estigmas todavía presentes y fomentar un ambiente de trabajo abierto, diverso, inclusivo, transparente y respetuoso que luche contra comportamientos no inclusivos.

De acuerdo con Guadalupe y Salinas (2019), la mejor forma de retener a la generación del milenio reside en la gestión del talento y en un plan de desarrollo integral, con políticas y objetivos claros orientados a un plan de carrera, retroalimentación constante, flexibilidad, incentivos económicos y desafíos permanentes en el puesto de trabajo. El reto de las organizaciones será jugar con sus fortalezas en el ámbito tecnológico, abrazar y aprovechar las relaciones a través las redes sociales, celebrar su diversidad y ayudarles a encontrar el equilibrio entre su vida personal y profesional (Bannon *et al.*, 2011).

En el presente trabajo analizaremos si estas recomendaciones coinciden con las necesidades y sugerencias de los *millennials* que han emigrado a Hungría por trabajo o si hay otras posibles líneas de acción a tener en cuenta de cara a este colectivo concreto. No obstante, antes de llegar a este punto, en el siguiente apartado analizaremos primero los antecedentes y características de la emigración española, con el fin de entender y definir el contexto actual de este fenómeno.

## 3.2. La emigración española

### 3.2.1. Contexto histórico global y europeo

La emigración se define actualmente como la “acción por la cual una persona que, habiendo sido previamente residente habitual de un territorio, deja de tener su residencia habitual en el mismo por un periodo que es, o se espera que sea, de al menos doce meses” (INE, 2023). Sin embargo, los movimientos migratorios tienen una larga historia, tanto globalmente como en el caso de la emigración española. Se podría incluso afirmar que es algo propio o innato del ser humano (Valero-Matas, 2014).

Tendemos a pensar que los mayores movimientos migratorios se han dado a finales del siglo pasado y en el actual gracias a la evolución de los medios de transporte y a la globalización, pero en términos relativos estos números son inferiores a los movimientos acontecidos a finales del siglo XIX y principios del XX. Desde entonces, no solo la población mundial se ha cuatriplicado, sino que también las causas, consecuencias y el perfil de los desplazamientos son diferentes. Históricamente y marcados por la transformación de la industria y la tecnología, se distinguen los siguientes periodos migratorios (Valero-Matas *et al.*, 2014):

1. La migración como costumbre (1830-1875)
2. La necesidad del viejo continente (1880-1930)
3. La reestructuración del mundo (desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta 1980)
4. La globalización y los nuevos modelos migratorios

En los tres primeros periodos, las personas migraban buscando mejores condiciones de vida y por las siguientes causas, respectivamente: la evolución del sector agrario, la industrialización y finalmente a la necesidad de reconstruir Europa tras la Segunda Guerra Mundial. Por lo tanto, en los siglos XIX y XX principalmente hablamos de un perfil bajo, de clase trabajadora, poco cualificado y en ocasiones huyendo de la miseria. Sin embargo, en el cuarto periodo, que comienza en los años ochenta hasta hoy, el paradigma es diferente. Los denominados países desarrollados continuaron recibiendo este tipo de perfil migratorio, pero otros países menos desarrollados empezaron a recibir también grandes flujos de inmigrantes. El principal país receptor ha sido históricamente Estados Unidos, seguido por Argentina, Brasil, Australia, Canadá y Nueva Zelanda, pero por ejemplo España, que no estaba incluida entre los principales países receptores, empezó a recibir una gran cantidad de inmigrantes desde los años noventa (Valero-Matas *et al.*, 2014). Se ha producido, por tanto, una descentralización migratoria y, como veremos a continuación, el perfil migratorio también ha evolucionado.

En el último periodo histórico de “globalización y nuevos modelos migratorios” ha entrado en auge un perfil migratorio de profesionales cualificados, académicos y científicos. El término más

común utilizado para definir la migración de este tipo de perfiles es el de “fuga de cerebros” o *brain drain* en inglés. Sin embargo, esta expresión fue acuñada por primera vez en 1963 por la *Royal Society* de Reino Unido para definir la emigración de científicos ingleses hacia Estados Unidos en la década de los 50, y de ahí el término pasó a definir todas aquellas migraciones de profesionales y académicos de países subdesarrollados a países desarrollados (Ermólieva, 2011). Por lo tanto, no es un fenómeno tan reciente como creemos.

Desde entonces, no ha hecho más que aumentar. Según algunos autores, la fuga de cerebros es una consecuencia ineludible de la internacionalización académica. En América Latina, el número de emigrantes con estudios universitarios aumentó un 111% entre 1990 y 2008 (Ermólieva, 2011).

El Banco Mundial considera que existe fuga de cerebros si se produce una emigración de más del 10% de los habitantes de un país con estudios superiores y trabajando en áreas de I+D (Ermólieva, 2011). Esta definición lo convierte en un fenómeno de difícil medición, sobre todo porque cada país utiliza parámetros diferentes. En la región de Latinoamérica se observan grandes contrastes entre países: mientras que en Haití casi el 80% de los profesionales cualificados emigran (la mayoría a Canadá), la emigración procedente de Brasil no sobrepasa el 5% (Ermólieva, 2011).

De acuerdo con la Oficina Europea de Estadística, Eurostat, la migración se ve influenciada por una combinación de factores económicos, ambientales, políticos y sociales y, o bien en el país de origen (factores *push* o de expulsión), o bien en el país de destino (factores *pull* o de atracción) (Eurostat, 2023). En cuanto a las causas más comunes de la fuga de cerebros, destacan los factores económicos (Ermólieva, 2011), lo que justificaría la reaparición del fenómeno en 2008 con la crisis económica mundial.

Desde la década de los 2000, algunos expertos han sugerido sustituir el término de “fuga de cerebros” por el concepto de “movilidad de cerebros” para definir la migración de personas altamente cualificadas, pero otros autores difieren y abogan por la validez del primer término, especialmente porque esta la emigración académica causa también desequilibrios entre países y por tanto brechas de prosperidad (Ermólieva, 2011). Según Rafael Pampillón (citado en Ermólieva, 2011, p.118), “la fuga de cerebros perjudica a muchos países del mundo y es uno de los males endémicos de los países menos desarrollados”. Analizando los 50 países más pobres del planeta, la emigración intelectual representa el 15%, teniendo en cuenta que hay alrededor de 6,6 millones de personas con estudios superiores en dichos países (Ermólieva, 2011). Esto concuerda con el análisis realizado por otros autores, quienes afirman que, en 2012, tres de cada cuatro personas migrantes procedían de países subdesarrollados (Valero-Matas *et al.*, 2014). En consecuencia, se habla más de “pérdida” que de “intercambio”, puesto que lo que ocurre es que los países más pobres costean la formación de profesionales que terminan trabajando en los países más ricos (Ermólieva, 2011).

En Latinoamérica, por ejemplo, este fenómeno crea desequilibrios notorios y por ello en la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe de 2008 se llegó a la conclusión de que es impostergable implementar medidas y políticas públicas que aborden el problema de la emigración cualificada (Ermólieva, 2011). En la década de 1990 los organismos internacionales empezaron ya a realizar recomendaciones para favorecer la repatriación de perfiles científicos e innovadores y multitud de países han implementado programas y planes a tal fin, entre ellos España con el reciente “Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España” puesto en marcha por Ministerio de Ciencia e Innovación en 2022.

En cuanto a la otra cara de la moneda de la fuga de cerebros, lo que ocurre con frecuencia en los países receptores es que los inmigrantes no encuentran trabajos que se ajusten a su nivel de educación. Esta sobre cualificación se denomina en este contexto “desperdicio de talento” o *brain waste*. El promedio de desperdicio de talentos en el principal país receptor, Estados Unidos, es del 61% (Pérez, citada en Ermólieva, 2011).

En la actualidad, se ha ampliado tanto el número de países receptores como de emisores. Históricamente, se cree que la relativa prosperidad económica y la estabilidad política de la Unión Europea han ejercido un considerable efecto de atracción sobre los inmigrantes (Eurostat, 2023), pero a nivel global Europa exporta más talento que el que importa y al otro lado del charco, el país que más se beneficia de la fuga de cerebros sigue siendo Estados Unidos (Ermólieva, 2011).

Cabe señalar que en la actualidad se produce una menor movilidad física de talentos; es decir, ya no es imprescindible que las personas cualificadas emigren a otro país para conseguir un empleo mejor remunerado, gracias a Internet y los trabajos a distancia que ofrecen organizaciones multinacionales (Ermólieva, 2011). Además, hay que puntualizar que los datos relacionados con la fuga de cerebros incluyen también la movilidad estudiantil, ya que solo en 2011 ya había 2,8 millones de estudiantes internacionales (Ermólieva, 2011) y esto se ha visto favorecido por la internacionalización académica mencionada anteriormente, lo que nos lleva a plantearnos: ¿son los datos relativos a la fuga de cerebros concluyentes?

Lo son si tenemos en cuenta el conjunto de perfiles migratorios y la realidad actual. En 2014, después de la crisis económica mundial, vivían fuera de sus países 232 millones de personas, representando el 3,2% de la población mundial (Naciones Unidas, citado en Valero-Matas *et al.*, 2014). Este número debe haber continuado en aumento, ya que un estudio reciente desvela que un promedio del 23,6% de la población mundial quiere moverse a otro país de forma permanente (Karabchuk *et al.*, 2022).

A nivel europeo, en 2021 han emigrado a la Unión Europea 2,3 millones de personas y ha habido 1,4 millones de personas emigrando de un país a otro dentro de la UE (Eurostat, 2023). En cuanto a emigrantes europeos, en 2021 han emigrado fuera de la UE alrededor de 1,1 millones de personas. Analizando los países emisores y receptores, cabe destacar que Alemania es en 2021

el país con mayor número de inmigrantes y emigrantes, seguido de España, que en 2021 ha reportado 528.900 inmigrantes y 380.800 emigrantes (Eurostat, 2023).

En cuanto a las motivaciones actuales que llevan a la emigración, un estudio reciente analiza la influencia que tienen la felicidad (definida como satisfacción con la vida) y el bienestar socioeconómico del país a la hora de decidir emigrar a otro o no. Aunque si se deja a un lado de la ecuación la situación económica del país se podría deducir que, a mayor felicidad, mayor deseo de emigrar a otro país más feliz, ante la falta de evidencias el estudio concluye que el efecto de la felicidad sobre el deseo de emigrar es negativo (Karabchuk *et al.*, 2022). Es decir, que cuanto mayor sea el nivel de felicidad, menor es el deseo de emigrar. El estudio indica que el bienestar económico del país y aspectos como la seguridad y la buena percepción de las leyes y las instituciones nacionales también influyen de forma negativa en el deseo de emigrar (Karabchuk *et al.*, 2022).

A continuación, analizaremos el caso particular de España, su evolución histórica, y qué aspectos económicos, sociales y políticos han motivado la emigración de españoles a otros países.

### **3.2.2. Contexto histórico de la emigración española**

Actualmente, se tiende a pensar que España es un país meramente receptor debido a las grandes oleadas de inmigrantes recibidos desde los años noventa. Sin embargo, la población española no ha dejado de moverse fuera de sus fronteras desde el descubrimiento de América, obviamente en volúmenes y contextos diferentes.

Acontecimientos históricos como la expulsión de los judíos en 1492 o la de los moriscos en 1609 causaron movimientos migratorios forzosos en los siglos XV y XVI. En los siglos posteriores, se dio una gran migración motivada por la crisis y las desigualdades sociales que se vivían en España y la esperanza de encontrar una vida mejor en las colonias. A partir del siglo XIX, destacan dos picos de migración española (Valero-Matas *et al.*, 2014):

- Entre 1889 y 1935: Aproximadamente cuatro millones de españoles emigraron hacia el continente americano. En este periodo se produjo una gran despoblación, llegando incluso a sancionar normas para evitar la emigración, hasta que a inicios del siglo XX los políticos se dieron cuenta de que emigrar era en sí un derecho, y se aprobó una ley migratoria y más tarde un Real Decreto en 1924. En este periodo, el perfil migratorio español era mayormente de baja calificación profesional, aunque esto cambió en la primera década del siglo XX con el incremento de poder adquisitivo de las familias españolas.

- Entre 1960 y 1974: Similar en volumen al anterior periodo, pero con destino a Europa. Con la reconstrucción de Europa tras la Segunda Guerra Mundial, el gobierno de España promovió la emigración con el objetivo de capitalizar el país ante las altas tasas de desempleo, lo que surtió efecto durante años ya que los emigrantes enviaban dinero y ayudaban a sus familias desde el extranjero. El objetivo también era modernizar la industria, por lo que la política de emigración promovía los destinos más tecnológicos y avanzados y con mayor necesidad de mano de obra, para que los españoles adquirieran conocimientos que después trajeran de vuelta. El perfil migratorio era, por tanto, de baja calificación.

En cuanto a los países de destino de la emigración española, fueron marcados por los factores de expulsión y atracción (*push* y *pull*) mencionados con anterioridad. Los autores Valero-Matas *et al.* (2014) diferencian cuatro hitos de localización en este sentido:

- El Norte de África: Esta emigración es poco conocida, pero fue especialmente fuerte entre 1830 y 1960. Entre los países que forman parte de esta región, destaca un destino por encima del resto: Argelia. En 1931, los españoles conformaban la mayor colonia extranjera residiendo en el país, por encima de los franceses. Era un país poco explotado hasta el momento, con grandes posibilidades económicas, mucha tierra y poca población autóctona. El perfil del emigrante español era de baja calificación y aunque la mayoría emigraba por motivos laborales, muchos lo hicieron por motivos políticos tras la Guerra Civil Española. Más tarde Argelia se independizó y la migración española se empezó a concentrar en Marruecos, con una población de 130.000 españoles en 1952, poco antes de que Marruecos también se independizara y por tanto la población española volviera a descender en esta región.
- América: Desde el descubrimiento del continente en 1492, los españoles han emigrado a América de forma constante. Entre 1882 y 1988, emigraron aproximadamente 5 millones de españoles. El perfil migratorio y el contexto socioeconómico han ido cambiando a lo largo de los siglos, marcados por diferentes hechos históricos: la emancipación de las colonias americanas, la Primera Guerra Mundial, la Depresión del 29, la Guerra Civil Española y la Segunda Guerra Mundial. Finalizada esta última contienda, la emigración a América se reanudó, pero en mucho menos volumen que en periodos anteriores debido al cambio de perfil laboral reclamado en el continente americano. A partir de 1950, el fracaso de las políticas migratorias de los países latinoamericanos y las políticas impuestas por Francisco Franco hicieron descender el flujo migratorio hacia América en favor del continente europeo.
- Europa: Como hemos mencionado anteriormente, la emigración continental se dio principalmente a partir de la Segunda Guerra Mundial, de la necesidad de reconstruir Europa y de mano de obra para hacer esto posible. Los factores de expulsión y atracción que llevaron a los españoles a emigrar en este contexto eran los salarios elevados de

otros países, la falta de formación de la fuerza laboral española, la cercanía y el bajo coste de desplazamiento a países europeos, en comparación con el continente americano. Cabe destacar que en este destino los españoles tuvieron dificultades para integrarse debido a barreras idiomáticas, entre otros factores, y también sufrieron discriminación laboral.

- La emigración globalizada: Si los hitos anteriores estuvieron marcados por guerras o crisis, se podría decir que este estuvo marcado por la llegada de la democracia y la entrada de España en la CEE (Comunidad Económica Europea). España pasó de ser un país emisor a receptor, eso sí, hasta que llegó la crisis económica de 2008 que hizo explotar la burbuja inmobiliaria. En consecuencia, España rápidamente volvió a ser un país emisor, pero esta vez en un contexto globalizado.

En definitiva, es posible afirmar que la emigración por motivos económicos ha tenido mucha importancia en el desarrollo de España en el pasado, tanto en aspectos económicos como en sociales y culturales, y ha vuelto a tener relevancia con el estallido de la crisis económica de 2008, también denominada “Gran Recesión”. A continuación, analizaremos este hito concreto en la emigración española, que representa el principal antecedente histórico actual y el primer y principal movimiento migratorio de la generación *millennial*.

### **3.2.3. Principal antecedente: La emigración causada por la crisis económica de 2008**

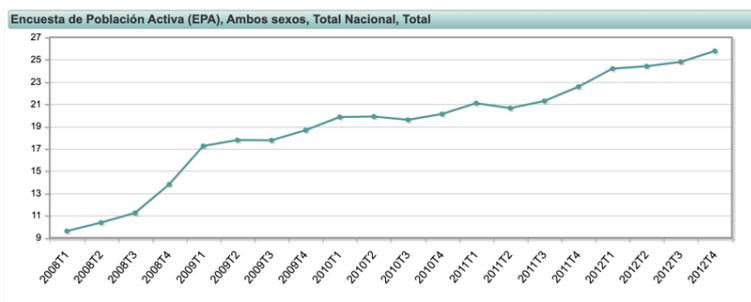
“La emigración juvenil es un fenómeno contemporáneo que puede considerarse un hecho social total, pues pone en juego todas las dimensiones de la sociedad, de la economía a la ideología, pasando por la política y los movimientos sociales” (Mauss, citado en Feixa y Rubio, 2017, p.13). Si hay algo que caracteriza este movimiento migratorio es, por un lado, la falta de datos concluyentes que contabilicen realmente la emigración acontecida y, por otro lado, no solo que se convirtiera en un fenómeno económico por la crisis que lo causó, sino que los medios de comunicación y el gobierno español lo convirtieran además en un fenómeno mediático y político.

#### **3.2.3.1. Datos estadísticos**

El efecto más impactante y notorio de la crisis económica de 2008 ha sido la emigración de españoles al extranjero. Si bien los datos estadísticos, como veremos a continuación, no son precisos debido a limitaciones de medición, sí que resulta evidente que ha habido un movimiento migratorio y que este fue motivado en parte por la mala situación económica y laboral en España.

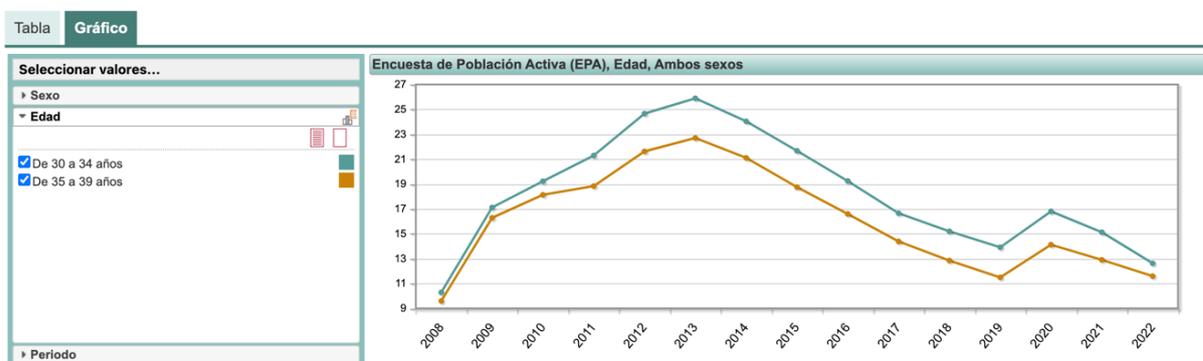
En primer lugar, cabe señalar el paro creciente causado por la crisis, que llegó al 27% en la población entre 25 y 35 años en el segundo trimestre del 2012 (Domingo y Valls *et al.*, 2014):

### Gráfico 3. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

### Gráfico 4. Tasas de paro por sexo y grupo de edad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como vemos en este último gráfico, las cifras del paro tocaron techo en 2013 y esto afectaba especialmente a los jóvenes dentro de la generación *millennial*, llegando a alcanzar la cifra de 1.841.000 parados entre 16 y 29 años (EPA, citada en Santos, 2013), lo que suponía una tasa de paro juvenil del 42,2% en 2013 (Rubio, 2018).

A la destrucción de empleo hay que sumar la mala calidad de los escasos puestos de trabajo creados en el contexto de la crisis: contratos temporales, a tiempo parcial, salarios bajos... La Encuesta Estructural Salarial indica que entre 2006 y 2010 los jóvenes ubicados en los cinco niveles de ingresos más bajos aumentaron del 77,2% al 80,4% (Santos, 2013). Estos datos indican que ya había una situación laboral precaria antes de la crisis para los jóvenes, pero que ésta se vio acentuada desde el inicio de dicha crisis ya que, por ejemplo, el título universitario dejó de ser una garantía para conseguir trabajo con la recesión y la consecutiva destrucción de empleo. Además, desde los años ochenta se había producido una desindustrialización y se había apostado por sectores económicos como el turismo, la hostelería y la construcción, con bajo valor añadido y poca inversión en I+D, lo que contribuyó a normalizar la precariedad (Petras, citado en Rubio, 2018).

Ante esta situación, la única solución posible para los jóvenes *millennials* parecía la emigración. De 2008 a 2012 se registraron 216.336 bajas de españoles y el número de salidas incrementó entre 2008 y 2011 un 31,7%, para estabilizarse en 2012 (Domingo i Valls *et al.*, 2014). De acuerdo con el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) de febrero de 2012, el 48% de la población española estaba dispuesta a marcharse al extranjero (González-Ferrer, 2013; Rubio, 2018).

Este fenómeno migratorio emergente era común en otros países europeos como Grecia, Portugal, Italia o Irlanda y esto afectó a los patrones migratorios internacionales tradicionales, que se vieron revertidos. Por lo tanto, los países pasaron a competir en una carrera para captar migrantes cualificados (Domingo i Valls *et al.*, 2014). En este sentido, debería hablarse más de “guerra de cerebros” que de fuga (Santos, 2013).

En cuanto al origen de las salidas de españoles al extranjero, la mayoría se concentran en las provincias de Madrid y Barcelona (representando el 38% del total), seguidas de Valencia, Alicante, A Coruña, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, Pontevedra, Islas Baleares, Guipúzcoa y Murcia. En definitiva, de acuerdo con los datos de la EVR, prácticamente todas las provincias se vieron afectadas por la pérdida de población, aunque de forma desigual (Domingo i Valls *et al.*, 2014).

No existe un mecanismo que permita conocer con exactitud el número de ciudadanos españoles que han salido al extranjero durante estos años. Existen diferentes indicadores, pero imprecisos y no muestran los mismos datos: la EVR (Estadística de Variaciones Residenciales), el CERA (Censo Electoral de Residentes Ausentes) y el PERE (Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero) (Valero-Matas *et al.*, 2014; Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016).

Diversos autores coinciden en que el sistema estadístico español destaca por su eficiencia en el registro de la inmigración, pero no pueden decir lo mismo de la emigración, caracterizada por su borrosidad estadística basada en un exclusivo control municipal y en dos hándicaps: municipios que se niegan a perder población y emigrantes que mantienen su empadronamiento a pesar de abandonar el país (Domingo i Valls *et al.*, 2014). ¿Por qué ocurre esto último? Darse de baja en España no proporciona ningún beneficio al emigrante español e inscribirse en el consulado del país de destino no es obligatorio (Santos, 2013) y tampoco aporta beneficios, más bien inconvenientes: los costes son altos, la persona deja de estar cubierta por la sanidad española al volver de visita, se le priva del derecho a votar en España, etc. (González-Ferrer, 2013).

Con el objetivo de evitar los dos obstáculos mencionados anteriormente en torno a los municipios y a la ausencia de bajas del padrón municipal, en 2004 y 2006 se establecieron respectivamente las “bajas por inclusión indebida” (cuando la persona empadronada no reside en el domicilio registrado y tampoco está registrada en otro municipio español) y las “bajas por caducidad” (la obligación de renovar el padrón municipal cada dos años para los extranjeros no europeos). Esto

también llevó a algo de incertidumbre, al no poder determinar hasta qué punto el aumento de las bajas se debía al aumento de la emigración o a estas dos mejoras estadísticas (Domingo i Valls *et al.*, 2014).

Al final, las estadísticas publicadas partían de una negociación entre los ayuntamientos y el INE (Domingo i Valls *et al.*, 2014). Ante las limitaciones relacionadas por tanto con estas fuentes y, en concreto, con la Estadística de Variaciones Residenciales (EVR), el INE puso en marcha una nueva operación estadística desde 2008: la Estadística de Migraciones (EM), que constituye actualmente la fuente de referencia en flujos migratorios (Domingo y Blanes, 2016).

Además de la EVR y la EM, el INE también ha elaborado el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE), cuya principal limitación es que registra efectivos y no flujos, por lo que la variación de un año a otro depende de la mortalidad y natalidad de la población emigrante e inmigrante y de la adquisición de la nacionalidad española o del país de destino (Domingo i Valls *et al.*, 2014). De acuerdo con el PERE, el 1 de enero de 2014 residían fuera de su país 2.058.048 españoles, de los cuales la mayoría habían emigrado a Europa (el 62,8%), seguida de América (el 33,3%) y el resto del mundo (3,9%). Los principales destinos escogidos son Argentina, Francia, Venezuela, Alemania y Suiza (Valero-Matas *et al.*, 2014). No obstante, varían en función de la nacionalidad de las personas emigrantes, ya que se distinguen tres subgrupos:

- Los emigrantes con nacionalidad española y nacidos en España: Sus tres principales destinos son Reino Unido, Francia y Estados Unidos
- Los emigrantes con nacionalidad española y nacidos en el extranjero: Ecuador, Reino Unido y Argentina
- Los emigrantes con nacionalidad extranjera: Rumanía, Marruecos y Bolivia, que coinciden con los países de origen de las principales poblaciones inmigrantes en España.

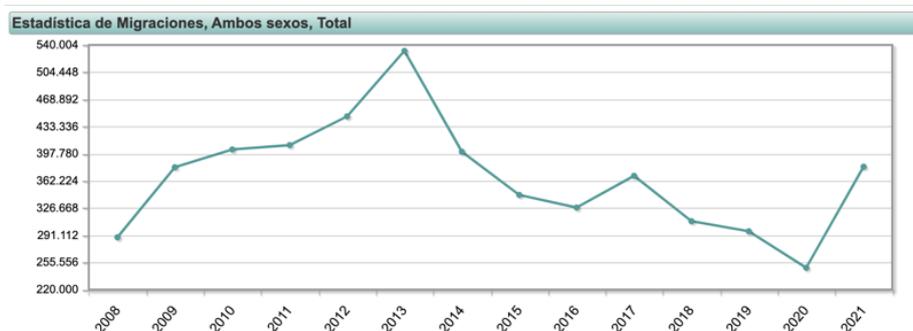
Varios autores denominan al conjunto de estos movimientos la emigración “neohispánica” (Domingo i Valls *et al.*, 2014) y hay que tener en cuenta que esto convierte la emigración en un fenómeno complejo y heterogéneo y que la emigración de españoles representa tan solo una pequeña porción del conjunto.

Siguiendo esta lógica, el PERE también incluye los hijos de españoles nacidos en el extranjero y aquellos que han adquirido la nacionalidad española gracias a la Ley de la Recuperación de la Memoria Histórica de 2007, lo que puede explicar por qué, por ejemplo, entre 2010 y 2011 aumentaron los españoles residentes en Cuba en un 47,3% (Valero-Matas *et al.*, 2014). Según varios autores, el aumento de españoles en el extranjero que muestran las estadísticas se debe principalmente al regreso de inmigrantes españoles favorecido por esta ley (Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016). Por ejemplo, el PERE muestra que entre 2009 y 2013 el número de residentes en nuestro país disminuyó en 459.557 personas, de las cuales el 93% son españoles no nacidos en España que han obtenido la nacionalidad, lo que significa que el 7% son españoles

nacidos en España y que el fenómeno principalmente se basa en el retorno de españoles nacionalizados a su país de origen ante la falta de oportunidades en España (Santos, 2013). La EVR también muestra estas diferencias, ya que según esta encuesta entre 2008 y 2014 solo el 14,1% de las salidas correspondían a personas con nacionalidad española (Domingo y Blanes, 2016).

Los españoles no dados de alta en los consulados no figuran como emigrantes, por lo que los datos de España no coinciden, por ejemplo, con los de la Oficina Federal de Empleo de Alemania (BFA). Lo mismo ocurre en Reino Unido: para España hay 72.000 españoles residiendo allí, pero para los organismos estadísticos de Reino Unido la cifra es 196.345 (Valero-Matas *et al.*, 2014). Los españoles se pueden registrar como no residentes en el país de destino, pero esto no se refleja en el PERE, el CERA, la EVR, ni en ninguna otra estadística oficial y, de no renovarse, el registro se cancela (González-Ferrer, 2013).

### Gráfico 5. Flujo de emigración con destino al extranjero por año, sexo y edad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como vemos en esta gráfica, la emigración española tuvo una tendencia creciente hasta alcanzar su pico máximo en 2013 con casi medio millón de españoles migrando al extranjero. Este crecimiento se dio especialmente a partir de 2010. ¿Por qué, si la crisis económica relacionada con el estallido de la burbuja inmobiliaria se dio en 2008? Se podría deducir que la creciente emigración fue consecuencia no tanto de dicha crisis, sino de las políticas de austeridad implantadas posteriormente en 2010 por el gobierno de Zapatero, tras admitir la gravedad de dicha crisis (Domingo i Valls *et al.*, 2014). En este sentido, los autores Domingo y Blanes (2016) distinguen tres periodos trianuales:

- La emigración antes del estallido de la burbuja inmobiliaria (2006-2008)
- El primer periodo de la crisis (2009-2011) que afectó más a los extranjeros que residen en España
- El último periodo de la crisis (2012-2014) que afectó más a los nacionales españoles por las políticas de austeridad

Las tasas de paro presentadas anteriormente coinciden con el crecimiento de la emigración a lo largo de estos periodos. Las políticas de austeridad no solo afectaron a jóvenes y no tan jóvenes de cualificación media-baja, sino también a los más cualificados, desencadenando una falta de oportunidades laborales de alta cualificación y remuneración (Domingo i Valls *et al.*, 2014). Esto explicaría por qué, según el INE, el porcentaje de españoles con perfil de directivos, gerentes y técnicos profesionales ha ido disminuyendo año tras año (Valero-Matas *et al.*, 2014), aunque esta información no se vea reflejada en el PERE ni en el Censo Electoral de Españoles Residentes en el Extranjero (CERE) (Santos, 2013).

Lo que sí demuestran los datos es la sobre cualificación de los jóvenes en España. Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), España era el país con mayor nivel de sobre cualificación de los países europeos durante la crisis económica, con un 22% de los universitarios (García, citado en Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016). Esto es algo que se viene dando desde antes de la crisis. En la Encuesta sobre RRHH en Ciencia y Tecnología llevada a cabo por el INE en 2006 y 2009, los doctores presentaban un nivel muy bajo de paro (no superior al 2,1% de los encuestados) pero un 36,5% de sobre cualificación (Santos, 2013).

No obstante, ni nuestras cifras ni las de otros países como Reino Unido o Alemania incluyen información sobre el nivel de estudios o cualificación, por lo que la delimitación de la fuga de cerebros es posible que permanezca como una incógnita sin resolver (González-Ferrer, 2013). Además, los escasos datos existentes no permiten dar respuesta a muchos de los interrogantes que plantea esta situación, como la motivación que hay detrás el movimiento migratorio las trayectorias de los emigrantes, o cómo ha sido su retorno (Domingo i Valls *et al.*, 2014; Domingo y Blanes, 2016).

En definitiva, los datos estadísticos son insuficientes y llevan a una subestimación y aumento de la incertidumbre sobre lo que realmente ha ocurrido (Domingo i Valls *et al.*, 2014) y, por si no fuera poco, las diferentes partes implicadas han utilizado la inflación e imprecisión de los datos para sus intereses propios, como veremos en el siguiente subapartado.

### ***3.2.3.2. El fenómeno mediático, político, social y cultural***

Ante las limitaciones estadísticas, merece la pena analizar la emigración juvenil española como un fenómeno multidisciplinar, con efectos y consecuencias sociales, culturales, políticas y mediáticas. Los protagonistas de este fenómeno son, como bien hemos delimitado anteriormente, la generación *millennial*.

En calidad de emigrantes, no se parecen en nada a sus predecesores. Si anteriormente los emigrantes eran mayormente hombres y de cualificación baja, ahora hay igualdad entre ambos géneros y la mayoría tienen estudios superiores (Domingo i Valls *et al.*, 2014). Según el Barómetro del Real Instituto Elcano de febrero de 2013, el 35% de los jóvenes españoles pensaba en emigrar al extranjero, mientras que el porcentaje asciende a 65% en el caso de jóvenes con estudios universitarios (Rubio, 2018).

Son jóvenes, globalizados, sin ataduras o responsabilidades familiares, se relacionan menos con los ciudadanos autóctonos del país de destino y destinan sus beneficios económicos a satisfacer sus necesidades personales y sociales en el extranjero (Valero-Matas *et al.*, 2014). Ante la amenaza de desempleo en España, decidieron irse al extranjero tanto para evitar un vacío temporal en sus currículums como para desarrollar competencias y habilidades que sirvieran para su inserción laboral futura: idiomas, competencias técnicas, autonomía, flexibilidad, capacidad de adaptación, etc. (Rubio, 2018).

En lo que respecta a su preferencia de destino, tienen un interés particular por ciudades determinadas por encima del país en sí, fenómeno que ha sido bautizado por Favell (citado en Feixa y Rubio, 2017) como *Eurocities*. En la lista de ciudades Londres toma la delantera: de acuerdo con los datos de la Seguridad Social británica, el 48% de los españoles registrados en el sistema entre 2014 y 2015 lo hicieron en Londres y los factores de atracción principales de esta ciudad son no solo su importancia en la economía global, sino también su cosmopolitismo, su comunicación a nivel internacional o su oferta cultural (Feixa y Rubio, 2017). En un estudio en el que se analiza la emigración de jóvenes catalanes a la capital británica, las principales motivaciones para emigrar a Londres son, por un lado, mejorar las oportunidades laborales en su estancia o a consecuencia de su estancia en esta ciudad y, por otro lado, los atractivos culturales de Londres como ciudad y como lugar donde poder mejorar su nivel de inglés (Rubio, 2018).

La emigración de los *millennials* no es, además, un hecho aislado, sino parte de una tendencia europea que forma parte de la dinámica propia de esta “generación global” (Beck y Beck-Gersheim, citados en Feixa y Rubio, 2017). De acuerdo con el Cambridge Monitor de 2015, el 84% de los *millennials* consideraban que tendrían que emigrar al extranjero en un futuro próximo (Feixa y Rubio, 2017; Rubio, 2018). Por lo tanto, la crisis en muchos casos no resulta más que una “excusa” o “empujón extra” para irse al extranjero, algo que les había llamado la atención pero que tal vez en otra situación no se habrían atrevido a intentar (Rubio, 2018).

A pesar de lo anterior, en general estos jóvenes carecían de un proyecto vital propio y de un empleo estable que les permitiera llevarlo a cabo (Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016), de ahí que se les haya llamado “la generación perdida”. Por lo tanto, ante las tasas de paro juvenil y la incertidumbre, los jóvenes acabaron creyendo que para no caer en dicha etiqueta de “generación perdida”, su única opción era irse al extranjero (Rubio, 2018).

Estos jóvenes sin cargas familiares y sin proyecto vital construyen su identidad a lo largo del proceso migratorio; es decir, su identidad va cambiando y redefiniéndose en base a su experiencia en el extranjero. En este sentido, se distinguen tres tipos de identidades: la *españolofobia*, la *españolofilia* y la mutación a una nueva identidad híbrida (Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016).

La *españolofobia* se suele dar antes de emigrar, debido a la frustración que causa su mala situación en España (desempleo, inestabilidad económica, etc). Al fin y al cabo, la generación *millennial* creció bajo la promesa de que cuanto mayor nivel de estudios tuviera, mejores oportunidades laborales conseguirían, algo que el Gobierno y el mercado laboral español no cumplieron, por lo que se sintieron en cierto modo “traicionados” (Feixa y Rubio, 2017).

Una vez llegan al país de destino, comienza el proceso de redefinición de su identidad, ya que empiezan a sentirse entre dos realidades: la zona de confort que han dejado atrás (España) y las dificultades de adaptarse al país de destino. En este momento es cuando se da la *españolofilia* o añoranza. Finalmente, cuando los emigrantes llevan varios años en el extranjero, pueden experimentar una “reterritorialización” y mutar a una nueva identidad híbrida, en la que no sienten que pertenecen plenamente a ningún lugar, ni a España ni al país de destino (Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016).

Por lo tanto, durante este proceso migratorio la persona se reinventa y hay varios factores que influyen sobre esta identidad y pueden favorecer su regreso a España: conseguir solo empleos poco cualificados perdiendo así su estatus social, no superar la barrera idiomática del país de destino, dificultad para adaptarse al clima o a la sociedad receptora, entre otros (Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016). El hecho de no superar estos obstáculos condicionaría su identidad y conllevaría una posición muy *españolofílica*, mientras que, si estos problemas se superan, se daría una identidad híbrida.

Hay un colectivo dentro de los jóvenes *millennials* emigrantes que tiende a pasarse por alto: el de los hijos e hijas de inmigrantes. Si en las estadísticas e informes oficiales parecen invisibles, en la realidad se tiende a pensar que la única posibilidad migratoria para este colectivo es volver al país de origen de sus padres (Narciso y Carrasco, 2017). “Se promueve en el discurso la movilidad europea, pero genera suspicacias la que protagonizan personas en situación de mayor vulnerabilidad, limitando sus oportunidades educativas y sociales” (Narciso y Carrasco, 2017, p. 149)

La inexactitud de los datos oficiales sobre emigración promueve lecturas interesadas desde el ámbito político y empresarial (Narciso y Carrasco, 2017), construyéndose así una imagen homogénea de la emigración española y dejando de lado la composición diversa de este colectivo. Esa denominación de “generación perdida”, refiriéndose a los jóvenes altamente cualificados, es un claro ejemplo de ello. Sin embargo, estos jóvenes hijos de inmigrantes no solo

no consiguen encontrar una oportunidad laboral acorde a su nivel de cualificación al igual que el resto, sino que también tienen que enfrentarse a discriminaciones sociales (Narciso y Carrasco, 2017).

La emigración juvenil ha sido, sobre todo, un tema de gran controversia (Feixa y Rubio, 2017). Desde el inicio de la crisis los medios de comunicación ya plasmaban la preocupación por los recortes financieros llevados a cabo en Investigación y Desarrollo (I+D) y entre otras consecuencias negativas, subrayaban la inminente fuga de cerebros que esto causaría (Santos, 2013), sin mencionar por supuesto a otros colectivos diferentes afectados.

Los medios de comunicación realizaron una difusión del fenómeno como un drama masivo, patentando la narrativa de “generación perdida”. Titulares como “Emigrantes de Segunda Generación”, “La emigración a Alemania se dispara al nivel de hace 40 años”, “Con las maletas preparadas” o “Cerebros de ida y vuelta” basaban su dramatismo en las cifras demográficas y miraban hacia el futuro, sin tener en cuenta un presente en el que los expertos tendían a minimizar el fenómeno (Domingo i Valls *et al.*, 2014).

Hubo también una evolución en el tratamiento periodístico de la fuga de cerebros. En 2007 y 2008 los artículos mantenían el mismo nivel que antes de la crisis, pero en 2009 se duplicaron, aumentando progresivamente hasta que en 2012 las noticias sobre la fuga de cerebros habían aumentado un 60%. En estos artículos, se muestra el fenómeno de fuga de cerebros de forma distorsionada e idealizada, en base a testimonios de éxito y sin ofrecer datos cuantitativos que la respalden (Santos, 2013).

Cultural y socialmente, el discurso es mucho más crítico. En 2014, la cineasta Icíar Bollaín estrenó un documental titulado “En tierra extraña” en el que se plasmaba la vida de un grupo de jóvenes emigrados a Escocia y estos denunciaban la etiqueta de “aventureros”. En 2015, el rapero Ignacio Fornés Olmo compuso una canción titulada “Adiós España” en la que también denunciaba la emigración como una situación forzada por el sistema económico, político y social español (Feixa y Rubio, 2017).

Por otro lado, surgió la campaña “No nos vamos, nos echan” del movimiento Juventud sin Futuro o Marea Granate, que se autodenominaban “exiliados económicos” o “expatriados” y defendían que la falta de oportunidades y las precarias condiciones laborales les había obligado a irse de España para poder tener un empleo digno (Feixa y Rubio, 2017; Domingo y Blanes, 2016).

Los políticos no empezaron a manifestarse al respecto hasta el año 2012 y la primera persona que lo hizo, el ministro de Educación Ignacio Wert, fue para negar la fuga de cerebros argumentando que los datos no eran concluyentes y que estos incluían a muchas personas viviendo ya en el extranjero, como los beneficiados por la Ley de la Memoria Histórica de 2007 que obtuvieron la nacionalidad española (Feixa y Rubio, 2017). En ese mismo año 2012, la secretaria general del Departamento de Inmigración y Emigración publicó un mensaje en redes

sociales que se hizo viral: “Los jóvenes españoles emigran por su espíritu aventurero y no por la crisis” (Feixa y Rubio, 2017, p.17). La ministra de trabajo Fátima Báñez incidió también en el carácter emprendedor de las generaciones jóvenes a la hora de hablar de movilidad exterior en la presentación de la “Estrategia de emprendimiento y empleo joven” en 2013, evitando el concepto de emigración (Domingo y Blanes, 2016).

Cuando los políticos dejaron de negar los hechos, proclamaron que se iban a tomar medidas de acompañamiento, dando por sentado que no se podía hacer nada en España por retener a este talento (Domingo i Valls *et al.*, 2014). En 2016 la política todavía no había hecho nada por asistir a las personas que se encontraban emigradas, aparte de ensalzar su resiliencia (Domingo y Blanes, 2016). Su discurso resultaba compasivo e hipócrita, lamentándose por los jóvenes que se tienen que ir del país, pero a la vez siendo incapaces de aumentar la financiación de I+D (Santos, 2013).

Los políticos también han utilizado la imprecisión de las estadísticas a su favor: en la campaña electoral de 2016, el PSOE utilizaba la cifra de 500.000 jóvenes emigrados al extranjero, mientras que el PP reducía la cifra a 24.000, cuya diferencia se debía a las edades y la nacionalidad consideradas (García de Blas, citado en Feixa y Rubio, 2017).

En cuanto al discurso empresarial, este se ha refugiado en la emergente movilidad laboral propia de la globalización y se ha presentado de forma atractiva e imperativa, relacionando la movilidad internacional con aspectos positivos como el cambio, las oportunidades, la creatividad, el riesgo emocionante o el dinamismo. Suavizaba de este modo el dramatismo de la fuga de cerebros en España.

Esta dinámica puso a los jóvenes entre la espada (la movilidad que no garantiza un futuro de éxito) y la pared (el paro) y les creó presión para que se movieran, porque de acuerdo con el discurso empresarial, no moverse equivalía a fracasar (Santos, 2013). Con lo cual, se sustituye el concepto de “fuga de cerebros” por el de “movilidad laboral internacional”. Concretamente, el sector de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ha promovido este fenómeno por su propio interés económico e ideológico (Addeco, Randstad, Manpower, etc.) y no solo proporcionaban una visión distorsionada de la realidad, sino que mediante este tipo de publicidad se responsabilizaba completamente al individuo sobre su carrera profesional y acceso al empleo, cuando realmente es un problema social en el que están implicados varios agentes, no solo el joven universitario en busca de una oportunidad laboral (Santos, 2013).

De hecho, todos estos discursos (el político, el mediático y el empresarial) forman una cortina de humo para evitar afrontar el verdadero debate social sobre los problemas reales de los jóvenes: sus condiciones de vida, sus escasas expectativas laborales y la irresponsabilidad política y empresarial hacia esta problemática. En este sentido, ni siquiera se ha intentado diferenciar los diversos colectivos incluidos en esta “fuga” (Santos, 2013).

Un colectivo o ejemplo muy claro y sonado es el de enfermeros españoles emigrados a Reino Unido. Los datos evidencian la relevancia de este movimiento migratorio concreto y que este perfil migratorio es también joven y recién graduado. España se encuentra entre las cinco principales nacionalidades de inmigrantes en Reino Unido desde 2002 (Rodríguez-Arrastia *et al.*, 2021) y en 2013 España ocupaba el segundo puesto tan solo por detrás de Polonia (González-Ferrer, 2013). En cuanto a la emigración concreta de enfermeros españoles al país británico, esta había comenzado previamente en los años noventa (Galbany-Estragués *et al.*, 2019).

Aunque el desempleo general y el del sector de enfermería seguían los mismos patrones, el desempleo fue mucho más notorio en este sector en comparación con el resto tras la crisis económica de 2008. La pérdida de cerca de 800.000 puestos de trabajo en España en 2009 llevó a más de 7.000 enfermeros (la mayoría mujeres) a considerar la emigración como una solución a la falta de seguridad financiera y laboral que ofrecía España en aquel momento. Esto supuso un incremento del 532% en los enfermeros españoles registrados en Reino Unido entre 2007 y 2017 (Rodríguez-Arrastia *et al.*, 2021).

Los dos principales motivos que llevaron a este colectivo a emigrar son: La falta de trabajo en el sector (especialmente para recién graduados) y la mala calidad de los contratos ofrecidos por el sistema sanitario español (Rodríguez-Arrastia *et al.*, 2021). Predominaban los trabajos a tiempo parcial y los contratos temporales que no se renovaban, por lo que el principal problema en el sector de la enfermería era la seguridad laboral, a pesar de que los contratos a tiempo parcial constituían una estrategia para retener a los enfermeros y evitar la emigración (Galbany-Estragués *et al.*, 2019). En el estudio realizado sobre jóvenes catalanes emigrados a Londres anteriormente mencionado, se indica que los enfermeros emigraban a Londres con un puesto asegurado y que la principal motivación era poder especializarse en campos concretos como la obstetricia (Rubio, 2018).

En definitiva, los enfermeros encontraron en Reino Unido mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades, mayor reconocimiento y seguridad laboral (Galbany-Estragués *et al.*, 2019). La mayoría, eso sí, tenían la idea de volver a España y encontrar aquí una buena oportunidad laboral gracias a su experiencia laboral en Reino Unido (Rodríguez-Arrastia *et al.*, 2021).

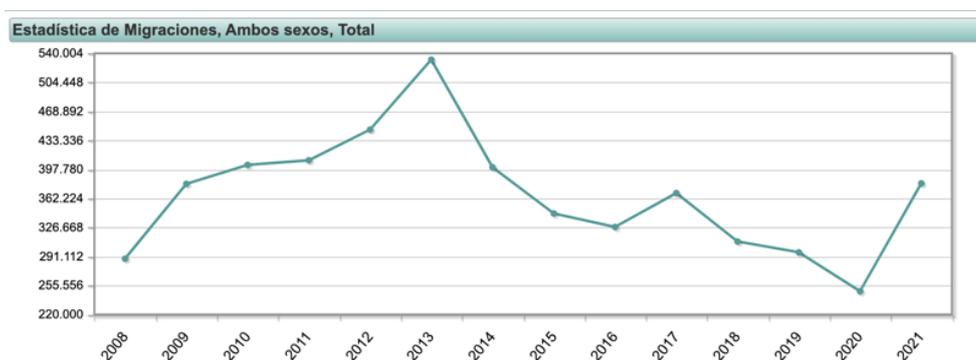
A grandes rasgos, los datos indican que no solo el volumen de esta emigración ha sido diferente a las anteriores, sino que también lo han sido la temporalidad y la casuística: la emigración fue más aguda y concentrada en los inicios de la crisis debido al estallido de la burbuja inmobiliaria y más expandida y creciente después a causa de las políticas de austeridad, que afectaron de forma más intensa a los españoles. Con todo, a pesar del aumento de la emigración con los años, la cantidad de salidas de españoles sigue sin ser lo suficientemente notoria como para que deje de ser arriesgado hablar de un fenómeno emergente, ya que esto implicaría un futuro

crecimiento continuado. A continuación, veremos si realmente la emigración ha continuado en auge después de la recesión hasta la actualidad y qué perspectivas de futuro se contemplan.

### 3.2.4. Final de la crisis y perspectivas de futuro

2013 constituyó un punto de inflexión y la emigración comenzó a descender desde entonces. A continuación, podemos observar la evolución total de la emigración española desde 2008 hasta 2021, último año en el que la Estadística de Migraciones proporciona datos al respecto:

**Gráfico 6. Estadística de Migraciones. Total 2008-2021**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En 2013, España seguía siendo el país europeo con mayor emigración, con 532.303 personas según Eurostat (2015, citado en Entrena-Durán y Rodríguez-Puertas, 2016). En este mismo año, empezaron a multiplicarse las muestras de oposición y rechazo hacia la emigración intra europea y se implementaron restricciones migratorias en países como Alemania, Francia, Países Bajos y Reino Unido (Domingo i Valls *et al.*, 2014). En cuanto a la emigración en Reino Unido, el comienzo del proceso de Brexit en 2017 marcó el descenso de la inmigración de enfermeros y otros profesionales, debido a la incertidumbre causada por el mismo (Rodríguez-Arrastia *et al.*, 2021). La crisis económica finalizó oficialmente en España en 2014, por lo que esto explicaría el comienzo del descenso de la emigración y el paro mostrada en los gráficos.

Sin embargo, no es posible relacionar automática y directamente el aumento del desempleo juvenil con la emigración o fuga de cerebros (como han hecho los medios de comunicación), ya que hay diversos matices e interpretaciones posibles y las herramientas estadísticas no proporcionan los suficientes datos para llegar a una conclusión determinante. Por ejemplo, en 2013 había una pérdida del 45% de ocupados jóvenes con respecto a 2007, de entre 25 y 29 años, pero de esta cantidad tan solo un 7% eran jóvenes con ocupaciones técnicas. Por lo tanto, los escasos datos disponibles no coinciden con el fenómeno masivo de fuga de cerebros construido por los medios de comunicación (Santos, 2013).

A modo de conclusión respecto a dicha fuga y a la crisis económica de 2008, González (citado en Santos, 2013, p.133) afirma: “Lo que sí 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 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 contribuirá a hacer más evidente una realidad que no quiere ver, o que ve y niega porque no sabe qué hacer con ella”.

A pesar del interminable debate sobre el número real de emigrantes, este fenómeno constata que, aunque la crisis no es la única causa del proceso migratorio, se ha consolidado una tendencia hacia la movilidad internacional no solo causada por la globalización económica, sino también por el nuevo modelo de transición hacia la vida adulta, que retrasa el momento de la emancipación y hace que los jóvenes relacionen la emigración como un requisito laboral indispensable en el mundo globalizado actual (Feixa y Rubio, 2017).

En este contexto en el que los jóvenes cada vez tardan más en irse de casa, la familia asume el rol de Estado de Bienestar y ayuda a los jóvenes a transitar hacia la vida adulta, a falta de políticas públicas (Walther, citado en Rubio, 2018). Esto condiciona incluso las posibilidades de emigrar, ya que si la familia es el principal pilar de bienestar para los jóvenes, que estos puedan marcharse al extranjero depende en cierto modo de la capacidad económica de su familia. No se puede olvidar, por tanto, la fuerte vinculación entre migración y capital y que en este contexto de emigración juvenil hay una gran variedad de perfiles socioeconómicos para tener en cuenta, entre los que destaca el perfil de jóvenes con familias de clases superiores, que son los que tienen más facilidad y viabilidad económica para emigrar (Rubio, 2018).

Por lo tanto, habría que entender si la emigración juvenil española se trata de un movimiento voluntario como parte de su ciclo formativo (es decir, las personas que hubieran emigrado para completar su formación, independientemente de que hubiera una crisis o no) o si se trata de un movimiento forzado por la falta de oportunidades laborales y de inversión en I+D en España (Domingo y Blanes, 2016), pero faltan datos para poder dar una respuesta determinante.

En cuanto al retorno de emigrantes, en 2014 las entradas de españoles desde el extranjero aumentaron considerablemente, pero no igualó los niveles anteriores a la crisis económica, lo que podría interpretarse de varias maneras: o bien como una mejora de las condiciones laborales y económicas en España (visión optimista), o bien como un fracaso del proyecto migratorio (visión pesimista). En cualquier caso, se dio una “vuelta a la normalidad” al menos en el ámbito estadístico y los porcentajes más elevados de retorno se dieron en Cataluña, Madrid, Canarias, Baleares y Galicia (Domingo y Blanes, 2016).

La emigración española se considera un problema y un fracaso nacional si aquellos que se marchan no regresan (Valero-Matas *et al.*, 2014). El hecho de que los jóvenes que después de

acabar sus estudios y no pueden acceder al mercado laboral se vean empujados a emigrar en busca de una oportunidad laboral mejor es positivo si pasado un tiempo regresan a España. El problema es si no lo hacen (Valero-Matas *et al.*, 2014).

Varios estudios sobre los patrones de retorno en países miembros de la OCDE muestran que entre un 20 y 50% de los emigrantes abandonan dichos países después de cinco años y que las tasas de retorno son mayores en Europa que en EEUU o Canadá, aunque esto varía en función del perfil ya que, por ejemplo, el retorno de científicos y académicos tiende a ser escaso (González-Ferrer, 2013). No obstante, el retorno de los emigrantes cualificados en general es elevado y está condicionado por las oportunidades laborales en el país de origen y por el ciclo vital en el que se encuentren y las preferencias de estilo de vida que adquieran (Gibson y McKenzie, citados en González-Ferrer, 2013); por ejemplo, si tienen una familia que les ate en el país de destino o al de origen, la fecha de retorno se puede ver adelantada o atrasada.

Con el objetivo de promover el retorno de los emigrados, se han lanzado dos planes gubernamentales en los últimos años: el Plan de Retorno a España en 2019 y el Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España en 2022.

El Plan de Retorno de 2019 es elaborado por la Secretaría de Estado de Migraciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y se justifica con un discurso político muy diferente al llevado a cabo durante la crisis económica. Bajo el lema “Un país para volver”, el plan se introduce con unas palabras textuales de la ministra Magdalena Valerio: “Tenemos la responsabilidad moral de centrar nuestra atención en aquellos que tuvieron que hacer las maletas durante la crisis y recuperar su talento para nuestro país (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019, p.3). El Plan justifica esta obligación con la Constitución Española y con la legislación y afirma que la emigración debería ser siempre una decisión voluntaria y no forzada. También reconoce que el registro consular no proporciona datos reales sobre la emigración española y que son diversas las razones por las que los emigrantes no se registran en el consulado del país de destino (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019).

El Plan define el contexto socioeconómico, por un lado, con los emigrantes jóvenes que han tenido una experiencia migratoria en la que han aprendido idiomas, crecido personalmente y desarrollado una gran variedad de conocimientos y habilidades y, por otro lado, con la necesidad de adaptar España a un nuevo modelo económico y productivo que ofrezca un empleo de calidad para alcanzar a los países europeos más avanzados y atraer a aquellos que han emigrado (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019).

Partiendo de esta base y a través de una investigación de campo colaborativa, se recogieron inquietudes, necesidades y dificultades experimentadas por emigrantes a la hora de plantearse el retorno a España, entre las que destacan la necesidad de acompañamiento por parte de la administración pública española, que ayude con los trámites y ponga en conocimiento de los

emigrantes los servicios disponibles. Otro aspecto que llama la atención del estudio empírico es la diferencia entre las razones que motivarían a los emigrantes a volver a España y las que finalmente motivaron dicha vuelta: los que no han vuelto lo harían por un proyecto laboral que les motivara, mientras que los que ya han regresado a España afirman haberlo hecho para estar más cerca de su familia, tal vez porque las expectativas laborales que tenían no se han cumplido al volver (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019).

En cuanto a las empresas entrevistadas, éstas manifiestan tener dificultades para encontrar ciertos perfiles profesionales con conocimiento de idiomas y mercados y con experiencia internacional y, en caso de encontrarlos, se encuentran con otras dificultades: diferencias salariales entre el extranjero y España, el plazo de preaviso que deben dar en las empresas extranjeras y la consiguiente dificultad para incorporarse en España a corto plazo. Por lo tanto, no solo se ve necesario ayudar a las empresas a conectar con profesionales españoles que quieren volver a su país, si no también ayudarles con los trámites administrativos y a instalarse en España para facilitar su contratación e incorporación posterior (Secretaría de Estado de Migraciones, 2019).

El Plan de Retorno de 2019 consta de 50 medidas agrupadas en 6 categorías:

- Apoyo para definir proyecto profesional (27 medidas)
- Ayuda para planificar la vuelta e instalarse (14 medidas)
- Creación de espacios para la participación (1 medida)
- Creación del ambiente positivo para el retorno (1 medida)
- Acompañamiento psicológico del proceso migratorio (1 medida)
- Gestión colaborativa y evaluación continua del plan (6 medida)

El Plan fue aprobado y puesto en marcha en formato piloto entre 2019 y 2020 y quedó en suspenso en este último año debido a la limitación de movilidad internacional causada por la pandemia COVID-19 (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

El segundo plan destacado es el Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España, creado en 2022 por el Ministerio de Ciencia e Innovación con puesta en marcha entre junio de 2022 y diciembre de 2023 y con el fin de fomentar el retorno, la retención y la atracción de talento científico e innovador a nuestro país, acompañando a la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022). Sus principales antecedentes son el Plan de Retorno a España anteriormente mencionado y las políticas de austeridad causadas por la crisis económica. Este plan consta de 30 medidas agrupadas en 3 ejes principales:

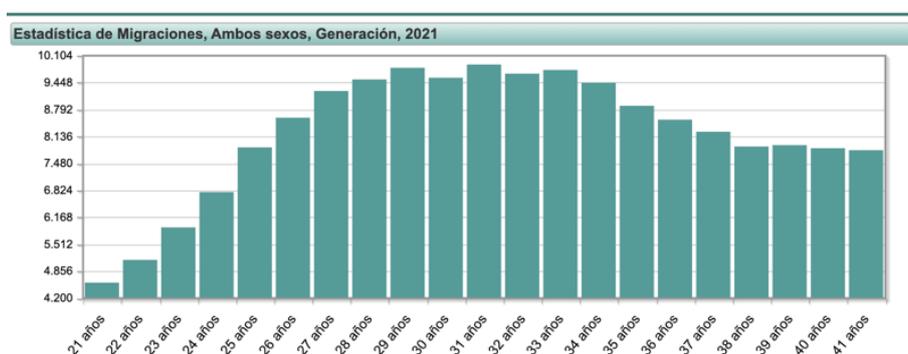
1. Crear más oportunidades y mejores condiciones para el desarrollo de carreras científicas en universidades y organismos públicos de investigación

2. Eliminar barreras y crear nuevos incentivos para atraer el talento científico internacional al sector público
3. Impulsar la contratación del talento científico e innovador internacional en el sector privado

Aún es pronto para conocer los resultados de este plan, pero es evidente que gracias al mismo la inversión financiera en I+D ha aumentado considerablemente y ayudará a que siga siendo así. Queda pendiente la implementación y desarrollo definitivos del Plan de Retorno de 2019.

En cuanto a la emigración juvenil, estos son los datos más recientes disponibles en el INE:

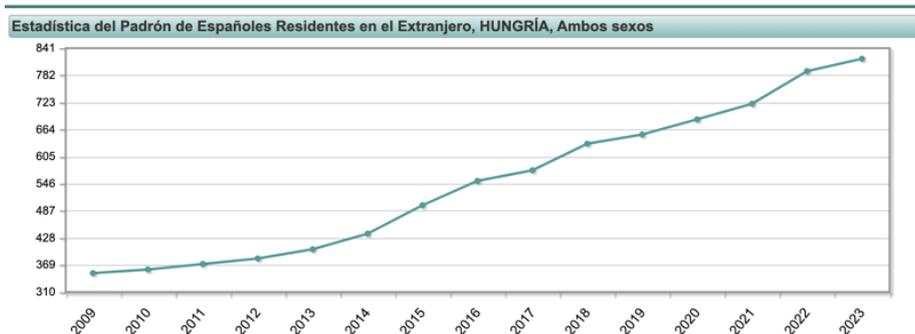
**Gráfico 7. Estadística de Migraciones 2021 – Generación *Millennial***



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

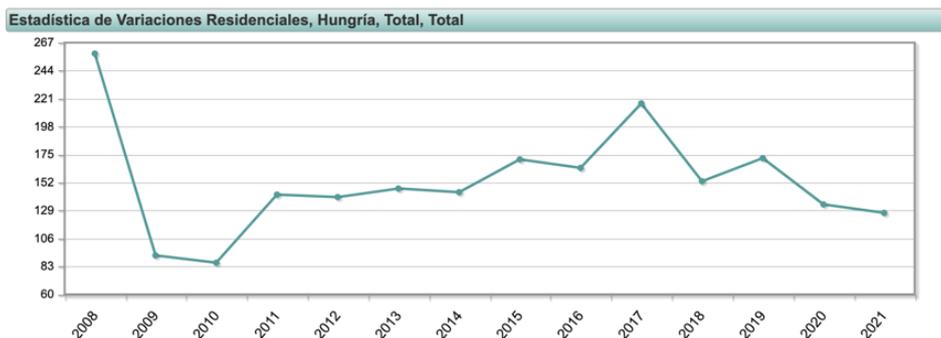
En 2021, hubo un total de 380.786 salidas al extranjero, de las cuales aproximadamente 115.000 correspondían con la generación *millennial* (INE, 2024), por lo que no es un fenómeno que haya desaparecido después de la crisis, aunque tampoco parece notorio en absoluto teniendo en cuenta que la población total de España en 2021 era de 47,7 millones (INE, 2024).

En lo que respecta el país concreto que analizamos empíricamente en este trabajo, Hungría, encontramos que desde la crisis de 2008 la población española registrada allí (a través del PERE) ha ido aumentando progresivamente hasta alcanzar la cifra de 818 personas registradas en 2023:

**Gráfico 8. Población Española residente en Hungría entre 2009 y 2023**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

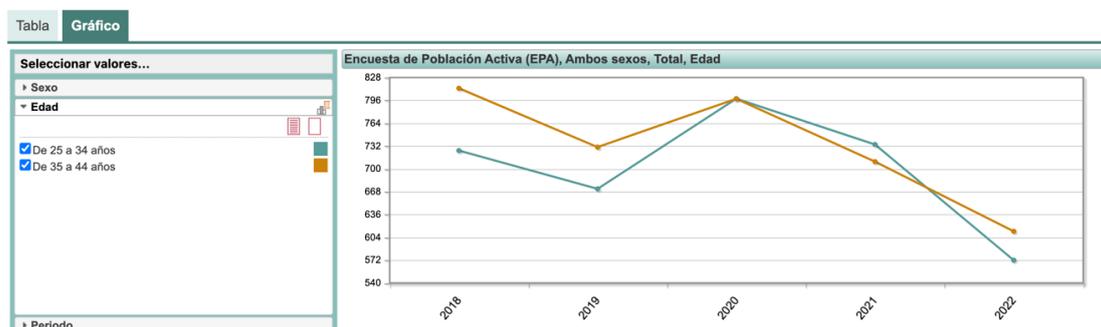
La Encuesta de Variaciones Residenciales muestra las bajas residenciales por país de destino y edad. Aun teniendo en cuenta cualquier edad, la EVR muestra datos más moderados, con una máxima de 258 bajas en España desplazadas a Hungría en 2008, seguido de un segundo pico en 2017 con 217 (INE, 2024):

**Gráfico 9. Estadística de Variaciones Residenciales con destino Hungría**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

Estos resultados contrastan con el progresivo aumento de españoles registrados en el PERE en Hungría y deja una vez más en evidencia que los datos estadísticos existentes en España, al igual que ocurría durante la crisis de 2008, no permiten conocer la realidad del proceso migratorio. Eurostat (2023) indica que en Hungría la mayoría de las adquisiciones de nacionalidad (el 71%) eran otorgadas a personas procedentes de otros países de la Unión Europea en 2021, por lo que es un país con una alta tasa de extranjeros nacionalizados. España, no obstante, no se encuentra entre los países de procedencia con mayor representación en este escenario (Eurostat, 2023).

La estadística más fiable analizada hasta el momento es el paro juvenil, que también ha sufrido variaciones con respecto a los años de la crisis en España:

**Gráfico 10. Evolución del paro entre personas de 25 y 44 años en los últimos cinco años**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

El pico más alto de paro fue alcanzado en 2020 con 796.000 parados, coincidiendo con el inicio de la pandemia COVID-19, pero sigue estando lejos de los 1.841.000 registrados en 2013 después de la crisis económica de 2008 y mencionados con anterioridad.

Ante la imprecisión e inconsistencia estadística, el objetivo del presente trabajo es analizar el fenómeno migratorio desde un punto de vista cualitativo. En el siguiente apartado describiremos los resultados del análisis empírico llevado a cabo en esta investigación.

## 4. RESULTADOS

La totalidad de los jóvenes emigrados entrevistados tienen estudios universitarios, son españoles y se fueron del país por motivos laborales. Han estado un promedio de 3 años trabajando en Hungría y tienen entre 25 y 32 años (29 años de media).

**Tabla 3. Características sociodemográficas y laborales de los emigrantes que han regresado a España.**

Nº de entrevistado	Edad	Nivel de estudios	Ocupación actual en España	Última ocupación en Hungría	Tiempo trabajado en Hungría
E1	31	Máster universitario	Jefe de sector	Coordinador de logística	3 años
E2	28	Máster universitario	En desempleo, buscando nuevo trabajo	Atención al cliente	2 años

<b>E3</b>	29	Estudios universitarios	Global Content Coordinator	Knowledge Specialist	3 años
<b>E4</b>	28	Grado universitario	Representante de ventas	Atención al cliente	1 año y medio
<b>E5</b>	32	Doctorado	Investigador postdoctoral	Investigador postdoctoral	2 años
<b>E6</b>	29	Máster universitario	Directora de centro	Talent Acquisition Coordinator	5 años
<b>E7</b>	30	Máster universitario	Gestor de cuentas	Atención al cliente	2 años
<b>E8</b>	27	Grado universitario	Selección de personal	Selección de personal	2 años
<b>E9</b>	30	Estudios universitarios	Payments & Refunds specialist	Atención al cliente	6 meses

Fuente: elaboración propia

**Tabla 4. Características sociodemográficas y laborales de los emigrantes que residen en Hungría**

<i>Nº de entrevistado</i>	<i>Edad</i>	<i>Nivel de estudios</i>	<i>Ocupación actual en Hungría</i>	<i>Tiempo que lleva trabajando en Hungría</i>
<b>E10</b>	25	Grado universitario	Especialista en control de calidad	2 años y medio
<b>E11</b>	30	Máster universitario	HR Advisor	4 años
<b>E12</b>	30	Máster universitario	HR Advisor	2 años y 4 meses
<b>E13</b>	29	Grado universitario	HR Advisor Experienced	4 años
<b>E14</b>	27	Grado universitario	Talent Acquisition Coordinator	4 años
<b>E15</b>	28	Máster universitario	Atención al cliente	2 años

<b>E16</b>	30	Grado universitario	Coordinadora de políticas y procesos internos	5 años
------------	----	---------------------	---	--------

Fuente: elaboración propia

### La decisión de emigrar

De entre las 16 personas entrevistadas, 5 consideraron emigrar como una opción, 3 como una obligación y el resto (la mitad) como una opción considerablemente forzada por la falta de oportunidades laborales y las precarias condiciones que se ofrecían en España:

“Consideré la opción en parte por querer aprender y trabajar en otras culturas, pero en otra parte por falta de trabajo relacionado con mis estudios en España” (E8: 27 años, 3 de enero de 2024)

“Me he ido y vuelto de España en varias ocasiones, y al final siempre que he vuelto he visto las pocas oportunidades laborales que hay y lo precarias que son las condiciones de trabajo” (E15: 28 años, 5 de enero de 2024)

“Conseguí hacer una entrevista en una empresa local en España y uno de los requerimientos era hablar idiomas, empezando por el inglés. Sin embargo, el sueldo no llegaba a 900 euros netos al mes, tenías que disponer de coche propio, y no había ningún tipo de beneficio laboral. En este caso llegaron a decirme que mi perfil era demasiado cualificado para el puesto” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023)

En general, las condiciones laborales ofrecidas en España no les permitían emanciparse y entre las ofertas disponibles varias personas destacan las prácticas no remuneradas o mal remuneradas. Por lo tanto, en este caso no ha sido tanto el desempleo el principal factor *push*, sino principalmente la falta de calidad en las ofertas laborales disponibles en España.

En cuanto a la elección del destino, más de la mitad de los entrevistados consideraban cualquier país europeo para emigrar y cinco personas consideraron Reino Unido, Alemania o ambas dentro de la Unión Europea: Reino Unido por la oportunidad de hablar y mejorar el idioma y, Alemania, por la cantidad de españoles que habían emigrado con anterioridad al país. Tan solo una persona entrevistada contempló Hungría: “porque es allí donde encontré un grupo de investigación donde podía continuar los proyectos que empecé durante el doctorado” (E5: 32 años, 7 de enero de 2024), por lo que la elección de Hungría como destino fue un tanto forzada en su caso al no haber otros países disponibles para continuar dichos proyectos. Para el resto de entrevistados, Hungría no era en absoluto su primera opción y ni siquiera la tenían en mente a la hora de explorar las posibilidades laborales en el extranjero.

Los otros 15 entrevistados, entonces, ¿por qué escogieron finalmente Hungría como destino? Sencillamente todos recibieron una oferta laboral en este país y aceptaron. Los entrevistados destacan particularmente las buenas condiciones de la oferta laboral y el apoyo que les ofrecían las empresas para desplazarse a Hungría:

“Me convenció que las condiciones ofrecidas eran buenas para vivir cómodamente en el país de destino y era un contrato indefinido” (E1: 31 años, 4 de enero de 2024)

“Decidí irme a Hungría ya que era un trabajo a tiempo completo y remunerado como trabajo junior y no como beca [...]. Tenía 3 opciones: la opción de beca en Bélgica (alojamiento, manutención y alrededor de 300€), una oferta del Corte Inglés para trabajar en rebajas durante un mes y la oferta de Hungría de atención al cliente, trabajo indefinido, formación pagada y gastos de reubicación pagados” (E8: 27 años, 3 de enero de 2024)

De hecho, varios entrevistados mencionan que la oferta les llegó a parecer una estafa o, en otras palabras, “demasiado bonito para ser verdad”. No obstante, mencionan que el hecho de que fueran empresas grandes e internacionales les inspiró confianza finalmente. Una vez en el destino y conociendo más la empresa en concreto, han podido confirmar que la ayuda que esta proporciona a los nuevos empleados para mudarse a Hungría es un incentivo para contratar determinados perfiles; en este caso, para atraer a candidatos que hablen perfectamente español e inglés, un nicho de mercado muy pequeño entre los autóctonos.

Cabe destacar también que el 100% de los entrevistados fueron atraídos por la ciudad (Budapest) más que por el país a la hora de decidirse a emigrar, lo que confirma la tendencia *Eurocities* mencionada en el anterior apartado. Consideran el país húngaro atrasado con respecto a España, más pobre, con peores beneficios sociales y sanitarios, con un gobierno más autoritario y una política con la que no se sentían identificados en absoluto. En contraposición, consideran Budapest una ciudad muy bonita, con una gran oferta cultural y de ocio, buena conexión internacional, precios asequibles, gran variedad de oportunidades laborales, y también destacan que, a pesar de ser una ciudad grande y una capital europea, es pequeña y tranquila al mismo tiempo y es muy fácil desplazarse en transporte público. Aproximadamente la mitad de los entrevistados habían estado previamente en la ciudad de visita y les había gustado. Solamente una persona ha mencionado que no se sintió atraída ni por el país ni la ciudad, simplemente no los conocía, pero consideró que era una buena opción como destino por la oportunidad laboral que le ofrecían allí.

Conocemos por tanto cuales eran las ventajas (pros) que tenía emigrar a Hungría para los entrevistados. ¿Cuáles eran las desventajas (contras) que contemplaron a la hora de decidirse? Los resultados han sido bastante variados. De las 16 personas entrevistadas, 4 destacan el idioma local como principal, 3 el hecho de alejarse de familia y amigos, 4 algún tipo de miedo ya sea al fracaso, a estar solo o a que el proyecto laboral saliera mal, una persona menciona el cambio de moneda y 3 no contemplaron ningún aspecto negativo.

“No hablar la lengua oficial del país al que emigras puede ser una barrera. Algunos aspectos que veía como inconvenientes eran la pérdida de calidad en la sanidad, la adaptación a un nuevo clima o el sentirme aislada” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024)

“El dejar a amistades y familia atrás, pero todos apoyaron mi decisión. Además, yo tenía claro que iba a ser temporal (aunque terminó siendo 3 años) y que estaban a un viaje en avión de distancia” (E3: 29 años, 10 de enero de 2024)

Una vez consideraron todos los pros y contras de emigrar a Hungría y lo consultaron con sus allegados, el 56% de los entrevistados afirman que su familia los animó a dar el paso y lo veían como una experiencia y oportunidad para crecer personal y profesionalmente:

“Me animaron en todo momento porque se daban cuenta de la frustración que arrastraba aquí por el hecho de no encontrar trabajo” (E3: 29 años, 10 de enero de 2024)

“Consideraban que la oportunidad de trabajar en el extranjero me ayudaría a mejorar mis aptitudes y siempre podía volver a casa cuando quisiese” (E6: 29 años, 2 de enero de 2024)

Respecto al otro 44% de los entrevistados cuyas familias no los animaron a emigrar, indican que tampoco estas intentaron convencerles de lo contrario o impedir que se fueran, sino que más bien se dieron cuenta de que era una buena oportunidad:

“Ellos no querían que me fuera tan lejos, pero al final veían lo positivo en la experiencia que iba a ganar” (E14: 27 años, 3 de enero de 2024)

“Mi familia pasó un poco por la fase de, nos da miedo, a la fase de aceptar que es que no había otra opción” (E10: 25 años, 8 de enero de 2024)

Eso sí, incluso las familias que apoyaron a los entrevistados a emigrar veían inconvenientes, entre los que destaca la gran distancia entre Hungría y España y el nivel salarial y económico que tendrían, en parte por la devaluación de la moneda húngara (forines) con respecto al euro. No obstante, como mencionan varios entrevistados, es posible vivir bien en Hungría con un salario no mucho menor que el de España: “En un país como Hungría, donde el euro vale mucho más que la moneda local, y donde el coste de vida a mediados del 2018 era casi la mitad de lo que es hoy en día, 1000 euros te permiten vivir de una forma muy desahogada, ahorrar, y ganar experiencia profesional” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023). Por lo tanto, la aprensión que suscitaba en sus familiares el hecho de que en Hungría fueran a tener una remuneración más baja de la que tendrían en España se debe al desconocimiento en torno al nivel de vida del país de destino.

Dado que el principal antecedente migratorio en su generación ha sido condicionado en parte por una recesión, hemos querido saber si la situación económica de España influyó en su decisión de emigrar a Hungría. El 87,5% de los entrevistados afirma que sí, pero la mayoría relacionan la situación económica de España con la falta de trabajo y la precariedad laboral en concreto:

“En el momento que yo decidí emigrar fue porque no conseguía un trabajo estable en España, no solo en mi campo, si no de manera general” (E6: 29 años, 2 de enero de 2024)

“El alto paro juvenil, la escasa oferta de trabajo y la precariedad de la oferta laboral fueron factores que me influyeron” (E7: 30 años, 3 de enero de 2024)

“Definitivamente es el principal motivo de mi decisión. La ausencia de oportunidades profesionales, el elevado número de requisitos para un puesto de principiante, la precariedad laboral, la temporalidad y la dificultad para encontrar una vivienda de alquiler y/o acceso a comprar una vivienda, hacen que la decisión de emigrar sea prácticamente la única opción” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024)

Si bien es cierto que 2 de las personas entrevistadas mencionan los efectos de la crisis derivada de la pandemia COVID-19 y la destrucción de empleo que esta implicó, tan solo 5 de las 16 personas entrevistadas emigraron después del inicio de la pandemia, por lo que no podemos concluir que afectara a su decisión de emigrar en esta muestra concreta. Por lo tanto, más que una mala situación económica por la que estuviera pasando España, el problema parece ser estructural.

### **Adaptación al país de destino**

Todas las personas entrevistadas creen que les ha resultado fácil adaptarse al país de destino, especialmente gracias a la empresa a la que iban a trabajar, ya que les ha ayudado a conocer gente de forma casi inmediata y crear así una comunidad internacional. Entre las dificultades encontradas a la hora de adaptarse a Hungría, destacan los trámites burocráticos, el idioma, la búsqueda de piso, el cambio de divisa, las horas de luz en invierno y la cultura húngara:

“Me costó mucho adaptarme a cómo hacer la compra en Hungría, para poder cocinar como en España, las pocas horas de luz en invierno, y los horarios de vida (comer y cenar) es algo que todavía me sigue costando algunos días” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023)

“La mayor dificultad es el idioma. Al tratarse de una lengua completamente diferente es una barrera que en tu día a día puedes superar, pero cuando se trata de trámites legales es un reto complejo” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024)

Culturalmente la impresión general es que los húngaros son más fríos y reservados y hablan poco inglés, por lo que resulta difícil adaptarse a su cultura ya que esta dista bastante de la española:

“Al ser una cultura más cerrada y fría, siempre he encontrado difícil la comunicación. A la hora de la atención al público y cualquier tipo de interrelación ha sido algo que me ha costado mucho” (E6: 29 años, 2 de enero de 2024)

“A todo esto, hay que sumarle que algunas de las oficinas de administración básicas para la inmigración (oficina de inmigración), no hablan inglés, y pretenden que hables húngaro. ¿Cómo se supone que, una persona que acaba de llegar para trabajar legalmente en Hungría va a saber húngaro en cuestión de días?” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023)

No obstante, es importante señalar, como han hecho muchos de los entrevistados, que los españoles tendían a formar una comunidad hispanohablante o internacional dentro de su círculo más cercano, por lo que esto limitaba la oportunidad de entablar relaciones o vínculos con la comunidad local húngara.

A esto sumamos que todos los entrevistados tienen un nivel nulo o muy básico de húngaro, o bien porque no lo veían necesario para poder vivir en el país o bien porque no tiene utilidad; al fin y al cabo, se trata de un idioma que, a diferencia del inglés, tan solo se habla en Hungría, y para poder manejarse en el día a día localmente recurrían al inglés. En consecuencia, se detecta una falta de esfuerzo y conocimiento para establecer relaciones entre los españoles y los húngaros por ambas partes, condicionados por la cultura y el idioma.

Esto nos lleva a preguntarnos si se da algún tipo de discriminación xenofóbica hacia los españoles. Tres de los entrevistados han afirmado haber sufrido algún tipo de discriminación por ser o hablar español y una cuarta persona afirma haberlo presenciado, aunque no directamente hacia ella. En ambos casos, estas situaciones se relacionan con la procedencia de la persona o con el simple hecho de no ser húngaro y no hablar el idioma. Esto confirma la barrera idiomática mencionada con anterioridad y se suma al hecho de que el inglés no está muy extendido entre los húngaros y se habla principalmente en las zonas turísticas, ni siquiera en las oficinas de inmigración.

A pesar de estas dificultades, las personas entrevistadas se han adaptado fácilmente al entorno laboral húngaro y han adquirido nuevas habilidades, entre las cuales las más repetidas son las comunicativas y un mejor nivel de inglés. El entorno laboral internacional también les ha ayudado a establecer redes de contactos en el país, aunque algunos han mencionado que limitadamente, ya que las relaciones establecidas en general en Hungría se han centrado en personas de la misma empresa y nacionalidad.

En cuanto al impacto emocional que ha tenido sobre ellos emigrar, en general ha sido muy positivo, pero también han experimentado todo tipo de emociones dependiendo del momento en el que se encontraran. Por ejemplo, los sentimientos de añoranza o nostalgia hacia España se daban con más frecuencia cuando llevaban más tiempo en Hungría (no durante los primeros meses) y también después de recibir visitas de familiares o amigos. Otro aspecto emocional importante es el dinamismo de las relaciones que se crean en el país: “Con el paso del tiempo conoces gente, y algunos se convierten en amigos, pero gran parte de ellos también son de España o de otros países, y al final siempre acaban apareciendo las despedidas. Parece que nos hemos acostumbrado a conocer gente y despedirnos constantemente” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023).

Respecto al bienestar físico y mental, la gran mayoría considera que el impacto ha sido principalmente mental y muy positivo, ayudándoles a madurar, a ser más autónomos, a abrirse

de mente y conocer nuevas dinámicas sociales. Las personas que han mencionado un impacto negativo inciden en el agotamiento mental, en que el clima, los horarios y la alimentación han afectado en cierto modo a su bienestar físico, y en los altibajos emocionales.

Con todo, los españoles entrevistados no se han integrado (o no del todo) en la sociedad húngara, precisamente por ese aislamiento relacional mencionado anteriormente:

“Nunca estuve integrado como tal. Me acabé relacionando mayoritariamente con otros expatriados, principalmente españoles. Creo que, si una persona quiere integrarse al 100% al país de destino, debe tener amigos locales y no entrar en burbujas sociales de expatriados” (E1: 31 años, 4 de enero de 2024)

“Hay unas diferencias económicas tan grandes que yo creo que aquí los extranjeros vivimos en una burbuja, vivimos en una realidad que no es la misma para la gente de aquí” (E10: 25 años, 8 de enero de 2024)

“No me integré en la sociedad del país destino, principalmente porque sabía que estaba de paso y por poco tiempo. Mejoraría la integración el hecho de aprender la lengua y costumbres locales, huir de la zona de confort de relacionarse con gente de tu mismo país en el extranjero y buscar relacionarse con la comunidad local” (E5: 32 años, 7 de enero de 2024)

Como acciones o iniciativas de mejora mencionadas para facilitar las integraciones, destacan los cursos de húngaro y la organización de actividades sociales, culturales y formativas, ya sea por parte de la empresa ubicada en Hungría o por parte de la administración pública (la embajada española, el instituto Cervantes, etc.).

Finalmente, hemos preguntado si han recibido algún tipo de apoyo por parte de las instituciones públicas en el proceso migratorio, a lo cual 15 de los 16 entrevistados han respondido negativamente. Para la mayoría, la entidad que les ha brindado apoyo a la hora de emigrar ha sido la empresa que los contrataba desde Hungría y las instituciones públicas deberían mejorar en este sentido:

“Desde mi primer trabajo me facilitaron la movilidad ofreciendo alojamiento el primer mes y realizando gestiones tanto de cuenta bancaria, seguridad social y el permiso de trabajo” (E12: 30 años, 8 de enero de 2024)

“Yo siento el apoyo de la empresa [...] la embajada húngara en España sí que me ayudó con varias preguntas que tenía, pero la embajada española no. Les llamé porque cuando viajé todavía había restricciones por el COVID-19 y no me supieron contestar si yo necesitaba ciertos documentos o no” (E10: 25 años, 8 de enero de 2024)

“Una buena iniciativa sería que las instituciones gubernamentales u organizaciones facilitasen más información, sobre todo a nivel de trámites legales. Además de que facilitasen los trámites y ofrecieran apoyo cuando el idioma es diferente” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024)

“La Embajada de España debería dar un paquete de bienvenida a españoles que lleguen al país para trabajar. Es tan fácil como hablar con las grandes empresas del país, y preparar una carpeta con documentos que son de utilidad (por ejemplo: pros y contras de la residencia permanente en Hungría, como registrarte para residente temporal, en qué te puede ayudar la embajada, en qué no...)” (E16: 30 años, 29 de diciembre de 2023)

Existe por tanto un gran desconocimiento por parte de los emigrantes sobre cómo y en qué les pueden ayudar las instituciones públicas en dicho cambio y, en el caso de que éstas les puedan brindar algún tipo de servicio o ayuda, la comunicación de dichos servicios no se realiza de forma efectiva por parte de las instituciones.

### Comparativa entre el país de destino y España

Una vez instalados y adaptados al país de acogida, Hungría, cabe preguntarse si han acudido en algún momento a la embajada española y si se han registrado de alguna forma como inmigrantes allí. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 5. Actividad realizada en la embajada española de Hungría**

Cuestiones planteadas	Sí	No
Han acudido a la embajada española en Budapest	44%	56%
Tenían conocimiento del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE)	44%	56%
Se han registrado en el PERE como residentes permanentes en Hungría	6,25%	93,75%
Se han registrado como residentes temporales en Hungría	33,3%	66,5%

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas obtenidas durante las entrevistas

De estos datos concluimos que el desconocimiento del PERE era mayoritario y que la gran parte de los entrevistados no se registró de ninguna manera en la embajada española. Los principales motivos para no registrarse eran la temporalidad de su estancia en Hungría, el desconocimiento de dicho trámite y la ausencia de necesidad o beneficios que conllevaba hacerlo. Esto confirma que los datos del PERE presentados en el anterior apartado sobre la población española residente en Hungría no representan la realidad migratoria entre estos dos países y que, tal y como ocurría durante la “fuga de cerebros”, los emigrantes españoles no ven beneficioso registrarse como residentes en el país de destino o darse de baja en España.

Los principales beneficios en Hungría los proporcionaba el trabajo, que era el motivo por el que habían emigrado. Comparando el trabajo en Hungría con las posibilidades laborales de España,

13 de las 16 personas entrevistadas creen que en Budapest hay más oportunidades de desarrollo profesional, por el hecho de ser una capital europea donde tienen sede muchas empresas internacionales que no son tan exigentes con los requisitos solicitados a los candidatos (particularmente la experiencia laboral previa), al contrario que en España:

“Había más puestos para entrar en las empresas, no se exigía años de experiencia innecesarios y se proporcionaba formación acorde al puesto a desarrollar, al contrario de España” (E8: 27 años, 3 de enero de 2024)

“Hay más empresas extranjeras que trabajan desde allí (por motivos normalmente económicos) que están dispuestas a apostar por talento joven sin experiencia. Esto te permite entrar en grandes multinacionales e ir creciendo. De esta forma, consigues experiencia y aprendizaje para el futuro desde la base” (E6: 29 años, 2 de enero de 2024)

“En España estaba en paro [...] Sin embargo, en el destino actual siempre he recibido ofertas en diferentes sectores, incluso sin tener conocimientos ni experiencia. Y si era en sectores donde tenía experiencia, me ofrecían condiciones similares o ligeramente mejores” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024)

Dos personas han mencionado también la “titulitis” que hay en España en los procesos de selección y la limitación que ello conlleva a la hora de cambiarse de sector, algo que no sucede en Hungría. Las personas que no comparten esta visión opinan que las posibilidades de crecimiento en Hungría son muchas a corto-medio plazo, pero a largo plazo estas se ven limitadas: el país ofrece excelentes oportunidades para puestos de entrada o *junior*, pero a la hora de buscar un mayor desarrollo en su carrera profesional, las posibilidades son menores, en parte porque las grandes empresas internacionales tienen una pequeña sede en Budapest, pero la mayoría de posibilidades de crecimiento se encuentran en otras sedes de mayor tamaño ubicadas en otros países.

Entre los beneficios que destacan del trabajo en Hungría y de los que carecían en España, aquellos que consideran que los hay destacan:

- La flexibilidad laboral
- Tarjeta-monedero con un saldo mensual para gastar en ocio, restaurantes, etc.
- Reembolso parcial de los viajes a su país de origen y reembolso total del coste de las gafas, en caso de que sean necesarias para trabajar
- Posibilidades de crecimiento y movilidad mayores
- Trabajar en una empresa multinacional en un entorno multicultural
- Mejores condiciones laborales

Ante las mejores oportunidades laborales que ofrece Hungría, les hemos preguntado si creen que el gobierno español y las empresas están haciendo lo suficiente para mejorar la situación laboral en España y fidelizar así a la generación *millennial*, y qué más podrían hacer. La

respuesta a lo primero es unánime y negativa: no creen que estén haciendo lo suficiente: “Prueba de ello son los problemas con respecto a la emancipación, el desempleo, la dificultad para acceder a una vivienda, la emigración de la población más formada de la historia, la baja natalidad, etc.” (E11: 30 años, 5 de enero de 2024). En cuanto a las iniciativas o acciones sugeridas, no hay unanimidad en cuanto a la responsabilidad de estas; es decir, si son las empresas las que deberían mejorar en este aspecto o las instituciones públicas. La opinión más extendida entre las personas entrevistadas es, en cambio, la necesidad de aumentar las oportunidades laborales para los recién graduados que carecen de experiencia laboral:

“Teniendo en cuenta las oportunidades laborales que se ofrecen en España donde se busca una persona que acabe de terminar la carrera, pero tenga 10 años de experiencia en un puesto en el que probablemente va a cobrar poco más que el sueldo mínimo, no es la mejor forma de incentivar que el talento se quede en nuestro país. Es más rentable formarse en España, migrar para adquirir aptitudes y experiencia y volver para poder conseguir un puesto con un salario medio que sí reconozca tus esfuerzos” (E6: 29 años, 2 de enero de 2024)

En cuanto a los entrevistados que consideran que las mejoras se deben iniciar desde el aparato gubernamental y económico español, destacan las siguientes sugerencias:

“El gobierno podría implementar políticas que fomenten la inversión en sectores clave, brindar incentivos a empresas para la creación de empleo, y fortalecer programas de educación y formación profesional para mejorar las habilidades laborales de la población. Además, la reducción de trámites burocráticos y la promoción de I+D también podrían impulsar el crecimiento económico y, por ende, el empleo” (E9: 30 años, 10 de enero de 2024)

“Más medidas sociales, principalmente solucionar el problema de la vivienda con mayor oferta de alquiler social. A nivel de empleo, en mi campo particular (investigación), hace falta mucha más inversión, solemos estar debajo del 0.5% del PIB de inversión respecto a la media europea” (E5: 30 años, 7 de enero de 2024)

“Desregularizar y reducir impuestos para atraer capital, empresas extranjeras a establecerse en España, así como simplificar la complejidad de los trámites administrativos para motivar el emprendimiento del capital humano local. Apostar por otros sectores más allá del turismo, principalmente nuevas tecnologías” (E1: 30 años, 4 de enero de 2024)

### **Perspectivas de futuro y retorno a España**

En esta parte de la entrevista podemos empezar a distinguir los dos grupos de entrevistados: aquellos que han regresado a España en el momento de la entrevista y aquellos que continúan viviendo y trabajando en Hungría. Sin embargo, a todos se les ha preguntado si conocían la existencia del Plan de Retorno que la Secretaría de Estado de Migraciones diseñó en 2019. De las 16 personas entrevistadas, tan solo una había oído hablar de este plan y ninguna se había beneficiado de su formato piloto. No obstante, dos personas han mencionado la existencia de programas autonómicos con un fin similar:

- “Pasaporte de vuelta” (Castilla y León): Iniciativa de la Junta de Castilla y León
- “Retorno del Talento Joven Aragonés “(Aragón): Iniciativa del Instituto Aragonés de la Juventud

En ambos casos se trata de ayudas económicas para jóvenes que regresen a dichas Comunidades Autónomas y una de las personas entrevistadas se ha beneficiado de este tipo de programas. Aún y todo, el desconocimiento de los planes nacionales es prácticamente unánime, lo que invita a pensar que las instituciones públicas tampoco han sido un apoyo para los emigrantes a la hora de decidir volver a España.

Los que han regresado a España lo han hecho por varios motivos. El 55% de los entrevistados por el hecho de volver a casa para estar cerca de su familia, amigos y entorno conocido, el 22% por trabajo y el resto por ambos motivos o porque las circunstancias del momento les obligaron a volver. Todos están contentos con su decisión y a la mayoría le gustaría quedarse en España permanentemente, aunque algunos no descartan volver a hacerlo en el futuro. De los 9 entrevistados que han vuelto a España, 4 consideran haber sentido una presión social o familiar por volver, especialmente relacionada con la idea de dónde establecerse permanentemente en el futuro. En lo que respecta a oportunidades laborales, 7 de los 9 entrevistados afirman que tienen mayores oportunidades laborales ahora que antes de haber emigrado, gracias a la experiencia laboral obtenida en Hungría:

“En todas las entrevistas que realicé al volver España la experiencia que más llamaba la atención del entrevistador es la del extranjero” (E9: 30 años, 10 de enero de 2024)

“En España, en muchas ocasiones se exigen años de experiencia para entrar en puestos que no los requieren. Emigrar a Hungría me ha ayudado a adquirir ciertos años de experiencia para ser considerada en esos puestos” (E8: 27 años, 3 de enero de 2024)

Los que residen actualmente en Hungría no piensan en quedarse allí en el largo plazo: planean volver a España o marcharse a otro país. De hecho, 4 de las 7 personas entrevistadas sienten presión social y familiar por volver a España y una de ellas indica que es uno de los motivos que le hacen plantearse volver en un futuro cercano. En contraposición, una de las 3 personas que no sienten presión por volver a España y que se iría a un país distinto menciona que Hungría actualmente le proporciona estabilidad laboral, por lo que ve su estancia en Budapest como un modo de adquirir experiencia que le asegure en el futuro una estabilidad laboral en España.

En definitiva, parece que la experiencia migratoria en Hungría ha servido, sirve o servirá a los entrevistados para ampliar sus perspectivas de futuro laborales. En la última parte de la entrevista evaluamos el proceso desde este y otros ámbitos.

## Evaluación del proceso migratorio

En general, las personas entrevistadas consideran que su emigración ha afectado muy positivamente a su vida personal y a sus relaciones, ya que han ampliado su círculo de amistades, han conocido a sus actuales parejas en Hungría o simplemente sienten que han crecido personalmente:

“A nivel personal es estimulante salir de tu zona de confort y tu círculo social de toda la vida. Tienes más tiempo para ti, para reflexionar, conocerte mejor, saber lo que quieres” (E5: 32 años, 7 de enero de 2024)

“Para mí, todo son ventajas desde el punto de vista personal, ya que, en caso de querer volver a España, siempre vas a tener la opción, pero vas a crecer y aprender muchísimo fuera” (E3: 29 años, 10 de enero de 2024)

“Ya sea pues de tipo familiar, de tipo laboral, de tipo social, yo creo que el exponerte a esta a esta experiencia te da una visibilidad que yo creo que desde tu hogar no puedes tener” (E10: 25 años, 8 de enero de 2024)

No obstante, varias personas han mencionado que este proceso ha afectado a sus relaciones familiares y especialmente de amistad en España, debido a la distancia física y a la pérdida de contacto. Esto es algo que la mayoría consideran normal: “Mantener relaciones a distancia de cualquier tipo cuesta algo más, es diferente, porque, aunque pienses constantemente en ellos, ya no ocupan un lugar de prioridad en tu vida cotidiana simplemente porque ya no son tan accesibles como cuando vivís en la misma ciudad” (E15: 28 años, 5 de enero de 2024). Otras desventajas de emigrar mencionadas han sido la inestabilidad e incertidumbre que conlleva salir de la zona de confort y mudarse a un país desconocido en muchos sentidos.

A pesar de ello, haciendo balance todos consideran el hecho de emigrar como una experiencia positiva, enriquecedora y beneficiosa en el ámbito profesional y personal. En concreto, en lo que respecta al desarrollo profesional, el 100% de los entrevistados que han regresado a España afirman que la experiencia laboral que han tenido en Hungría les ha abierto puertas en su desarrollo profesional. En cuanto a aquellos que residen actualmente en Hungría, el 85% cree que su experiencia en el extranjero ampliará sus posibilidades de desarrollo en el futuro. Quienes creen que en España esto no será posible, lo achacan a las condiciones laborales y a los requisitos tan altos que se solicitan en los procesos de selección (títulos académicos y muchos años de experiencia en una posición concreta, principalmente).

Durante este proceso, todos se han sentido muy acompañados por la empresa que los contrataba en el destino y nada acompañados por parte de las instituciones gubernamentales de ambos países, en gran medida porque tampoco han recurrido a estas últimas, pensando que no podrían brindarles ningún tipo de apoyo. Tan solo dos personas entrevistadas han contactado con alguna institución para solicitar información sobre determinados trámites administrativos y

ésta o no ha sabido darles dicha información, o las indicaciones que les han dado no eran del todo claras.

Es importante preguntarse entonces qué pueden hacer las instituciones públicas al respecto. Cabe mencionar que aproximadamente la mitad de los entrevistados han puntualizado que la emigración no es algo que haya que evitar, ya que forma parte del proceso natural de desarrollo laboral y no solo se da por falta de oportunidades (puede ser para vivir una experiencia diferente, aprender mejor un idioma, salir de la zona de confort, etc.) No obstante, sí hay diversas acciones y cambios que se podrían llevar a cabo con el fin de evitar que dicha emigración sea forzada. De forma general, las personas entrevistadas ven necesario que haya un empleo de calidad en España y para ello pueden tomar medidas tanto las instituciones públicas como las empresas privadas. Las principales sugerencias recogidas:

Instituciones públicas:

- Facilitar los trámites burocráticos y reducir los requisitos e impuestos para autónomos y PYMES
- Establecer categorías profesionales según el coste de vida de la provincia y establecer salarios mínimos en función de dicha clasificación
- Actualizar la educación para que sea más práctica y se adapte mejor a las necesidades del mercado laboral y fomentar la Formación Profesional en lugar de las carreras universitarias
- Fomentar la cultura del emprendimiento en los jóvenes, ya que muchos piensan que las únicas opciones son emigrar u opositar
- Facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral: establecer una regulación que garanticen en las organizaciones que un porcentaje de la plantilla sean personas recién graduadas sin experiencia laboral previa y regular los requisitos en las ofertas laborales en materia de experiencia laboral
- Actualizar las páginas webs y los procesos de trámites legales, ya que suelen estar obsoletos, y hacerlas más dinámicas y fáciles de navegar
- Regular los precios de alquiler de viviendas y dar ayudas a los jóvenes para poder acceder tanto a alquiler como a compra

Las organizaciones:

- Apostar por la incorporación de perfiles sin experiencia laboral previa
- Mejorar la fase de reclutamiento, estableciendo requisitos acordes a las condiciones laborales ofrecidas y centrándose en las habilidades de los candidatos, no solo en su experiencia laboral o titulaciones

- Mejorar las condiciones laborales respetando el horario y las responsabilidades de los trabajadores, ya que no solo compiten con otras empresas españolas por el talento, sino también en la Unión Europea, por lo que deben volverse más competitivas y atractivas
- Favorecer y promover el desarrollo interno dentro de las empresas y garantizar una remuneración acorde con el mercado laboral y el coste de vida actual
- Ofrecer teletrabajo y flexibilidad laboral, además de otros beneficios que sean competitivos en la actualidad

Finalmente, a todos los entrevistados se les ha preguntado qué consejo darían a los *millennials* que se estuvieran planteando emigrar a otro país. Se han dado diferentes consejos, entre los que destacan:

“Que al terminar la universidad, dediquen su tiempo en ganar experiencia, ya que al final laboralmente es lo que más influye. Si en España no encuentran, es mejor que busquen fuera que hacer varios años de contrato en beca o en prácticas” (E8: 27 años, 3 de enero de 2024)

“Que sean realistas, en el sentido de que, si se van, que sea para mejorar sus condiciones y no para empeorarlas. Si te vas a emigrar con una oferta de trabajo, bien. Si vas a coger tu mochila y probar suerte, a mí eso me parece muy arriesgado” (E10: 25 años, 8 de enero de 2024)

“Que si pueden, se animen a hacerlo, porque si no les va bien o no les gusta siempre pueden volver, pero las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional merecen la pena. Que vayan con actitud abierta, dispuestos a aprender mucho y a ser unos buenos “embajadores” de España en el extranjero. Y por supuesto, que aprendan un segundo idioma, idealmente el inglés” (E3: 29 años, 10 de enero de 2024)

En definitiva, animan a los jóvenes a emigrar ya que aporta beneficios tanto en lo personal como en lo profesional y, aunque siempre existe un pequeño riesgo, definitivamente merece la pena tomarlo.

## 5. CONCLUSIONES

Tras presentar los resultados del análisis cualitativo realizado por medio de entrevistas en profundidad, en el presente apartado presentamos las diferentes conclusiones de la investigación. Primeramente, sintetizaremos los resultados obtenidos del análisis cualitativo realizado, entre los que encontramos los motivos laborales que llevan actualmente a los *millennials* españoles a emigrar a Hungría. Seguidamente, señalaremos áreas y líneas de mejora en la gestión del talento *millennial* en las organizaciones y en la gestión del mercado laboral español por parte de las instituciones gubernamentales. Finalmente, expondremos las

limitaciones que hemos encontrado a la hora de realizar esta investigación, así como varias líneas de futuro para futuros estudios.

El perfil analizado en el presente trabajo es el de los *millennials* españoles, concretamente una pequeña muestra que ha emigrado a Hungría entre 2018 y 2021. A pesar de haber escogido esta muestra de forma aleatoria, todas las personas entrevistadas han indicado que tienen estudios superiores, lo que podría ratificar que la generación del milenio es la más formada y que se sigue dando la mencionada “fuga de cerebros”.

En base a los resultados obtenidos, podemos concluir que el principal motivo por el que la generación *millennial* se ve forzada a emigrar a Hungría para trabajar es la escasez de oportunidades laborales en España y las precarias condiciones laborales de las ofertas existentes. Hemos podido analizar la situación particular de dieciséis *millennials*, de los cuales tan solo dos han mencionado que la falta de empleo se debiera a la crisis causada por la pandemia COVID-19, por lo que no podemos deducir que la destrucción de empleo por el COVID-19 haya sido el detonante de la emigración de forma generalizada. Se trata, más que económico, de un problema estructural y laboral: las prácticas de contratación de las empresas y la escasa regulación de determinados aspectos del mercado laboral por parte de las instituciones públicas, como las becas, los contratos de prácticas, los requisitos de las ofertas laborales, la remuneración, etc. Estos factores, así como sus efectos colaterales (principalmente la dificultad para acceder a una vivienda y la inestabilidad), impiden la incorporación de los jóvenes al mercado laboral y les fuerza a plantearse alternativas como buscar trabajo fuera de España.

Los jóvenes españoles, en esta fase de clara *españofobia*, emigran a Hungría con una oferta laboral bajo el brazo y la elección del destino viene condicionada por dicha oferta y con la motivación añadida del atractivo que despierta la capital europea de Budapest, confirmando también el fenómeno de atracción *Eurocities* mencionado en el presente trabajo. A pesar de la barrera idiomática, el miedo a que el proyecto laboral fracase y las diferencias culturales, entre otros hándicaps, estos *millennials* se adaptan fácilmente al país de destino gracias al apoyo burocrático proporcionado por las empresas privadas responsables de su contratación y a la comunidad de expatriados que encuentran allí en su misma situación. Durante este proceso de adaptación, vemos que pasan a adoptar una identidad híbrida, en la que se sienten a caballo entre España y Hungría, realizan diversas visitas a España y se sienten en cierto modo distanciados de sus familias y amigos. Después pasan a una etapa de *españofilia*, en la que sienten ya una considerable nostalgia por su país de origen, especialmente después de haber pasado cierto tiempo en Hungría y de recibir visitas de familiares y amigos.

A pesar de los obstáculos encontrados por el camino, las personas entrevistadas evalúan el proceso migratorio a Hungría muy positivamente en su conjunto. Lo consideran una experiencia que les ha ayudado a desarrollarse personal y profesionalmente, a mejorar sus habilidades comunicativas, su nivel de inglés, su grado de autonomía y madurez y sus posibilidades

laborales. De hecho, aunque su emigración fue en cierto modo forzada por las circunstancias laborales en las que se encontraban en España, es algo que recomendarían a otros jóvenes de su misma generación.

Entre los beneficios laborales que destacan de sus empleos en Hungría con respecto a España, observamos grandes similitudes con las necesidades y motivaciones de la generación *millennial* como fuerza de trabajo identificadas en el marco teórico: flexibilidad laboral, remuneración y beneficios competitivos, posibilidades de desarrollo y movilidad y ambiente multicultural. Por lo tanto, es muy posible que, si la generación *millennial* no ve estos aspectos cubiertos en España, pero sí en el extranjero, tome la opción de emigrar. En concreto, en torno a las posibilidades de desarrollo, los *millennials* entrevistados han destacado en diversas ocasiones la facilidad con la que han podido cambiar de trabajo y de sector en Hungría, mientras que en España no existían oportunidades laborales para recién graduados o personas sin experiencia en el sector o posición concretos.

Gracias a la experiencia adquirida en Hungría, esperan poder volver a España con mayores posibilidades de conseguir empleo; no se ven viviendo y trabajando en Budapest a largo plazo, ya que nunca se han sentido integrados del todo en la sociedad local ni tienen mayores ataduras en el país. Esta emigración resulta ser, en muchos de los casos analizados, un puente entre la inestabilidad laboral y el desarrollo profesional, aunque uno de los grandes pretextos para volver a España es también volver a estar cerca de la familia y los amigos, un factor muy valorado por esta generación, como hemos visto con anterioridad.

A la hora de plantearse volver a España, al igual que a la hora de emigrar a Hungría, los *millennials* no se han sentido acompañados por las instituciones públicas, únicamente por parte de las organizaciones para las que han trabajado o trabajan actualmente en Budapest. Se ha observado un considerable desconocimiento de las iniciativas públicas a nivel nacional (el PERE y el Plan de Retorno de 2019) y falta de conocimiento por parte de los organismos públicos a la hora de responder a preguntas sobre el proceso migratorio, como la propia embajada española. En definitiva, las responsabilidades de cada organismo no están claras y las iniciativas o trámites que estos llevan a cabo no se comunican de forma efectiva, llevando a un problema bilateral de desinformación.

Este no es el único aspecto que mejorar por parte de la administración pública. Siguiendo las líneas de mejora sugeridas por la muestra de estudio del presente trabajo y en base a los resultados obtenidos, proponemos las siguientes recomendaciones para mejorar la gestión del talento *millennial* español y abordar la situación del mercado laboral español efectivamente:

- Fortalecer la comunicación y difusión de los planes de retorno: Terminar de desarrollar e implantar el Plan de Retorno iniciado en 2019 y llevar a cabo una efectiva comunicación al respecto, así como mejorar la comunicación y difusión de los planes autonómicos

vigentes. También sería recomendable realizar un seguimiento y una mayor difusión del Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España lanzado en 2022.

- Promover políticas más efectivas de integración laboral para jóvenes: Incentivar la contratación de recién graduados en las empresas con contrato indefinido, promover la cultura del emprendimiento y facilitar los trámites burocráticos para ser autónomo. También se podría desarrollar un mayor acompañamiento por parte del Servicio Público de Empleo Estatal y los correspondientes organismos autonómicos para los jóvenes que buscan su primera oportunidad laboral.
- Establecer medidas legislativas claras y restrictivas para prevenir la precariedad laboral: Eliminar los contratos de prácticas, regular los requisitos de las ofertas laborales y la remuneración ofrecida y limitar los contratos temporales y a tiempo parcial. Se podría contemplar una nueva reforma laboral más restrictiva que la de 2022 de cara al futuro.
- Invertir en la competitividad del país a nivel laboral: Continuar invirtiendo en I+D con el fin de atraer el talento científico e innovador y alcanzar el nivel competitivo de otros países europeos. Para ello, resulta necesario invertir en otros sectores que aporten un mayor valor competitivo al país, además de la hostelería y el turismo.

Los principales agentes responsables de estas acciones serían el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Además de la administración pública, las empresas ubicadas en España también tienen una gran oportunidad de mejora en la gestión del talento *millennial* y en el mercado laboral. Como ha quedado patente en el presente trabajo, las empresas (especialmente las más pequeñas y las nacionales) necesitan renovar su mentalidad y abrir camino a la generación *millennial*, que representa y seguirá representando en el futuro próximo la mayor parte de la fuerza laboral. Para ello, deben cambiar su modelo de gestión, adaptarlo a esta generación y buscar el apoyo de las instituciones públicas en caso de que no tengan la capacidad material o económica de atender las necesidades clave de esta generación: tener un equilibrio entre la vida personal y laboral, flexibilidad laboral tanto en horarios como en lugar de trabajo, herramientas tecnológicas, formación continua, espacios de trabajo abiertos y multidisciplinares, beneficios competitivos y una remuneración justa. En este sentido, sería recomendable que las empresas implementaran políticas de flexibilidad laboral, que se realizaran evaluaciones de desempeño y revisiones salariales regulares y que realizaran encuestas para conocer las necesidades de los trabajadores para poder responder a las mismas de forma más eficaz. Apostar por el talento recién graduado también es posible y no es un riesgo demasiado alto, ya que además de poder obtener bonificaciones por parte de la administración pública (como parte de las iniciativas propuestas anteriormente) y nuevas mentalidades e ideas frescas en la organización, pueden apoyarse en la existencia del largo periodo de prueba existente para contratos indefinidos en España. En

todos estos procesos, resulta fundamental apoyarse en el departamento de Recursos Humanos y en las principales tendencias actuales que hemos identificado a lo largo del trabajo.

Cabe señalar que de nada sirve implantar iniciativas públicas en ninguno de los ámbitos mencionados si, por ejemplo, las empresas no ofrecen una remuneración justa o un horario que respete las horas establecidas. Es decir, la regulación que realicen las instituciones públicas tiene que servir como base para mejorar las condiciones laborales de los *millennials* y, sumado a todo lo anterior, fidelizarles en las organizaciones. La generación del milenio quiere quedarse en una empresa donde se sienta valorada y bien remunerada, así como formarse y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, nada de esto es posible sin disponer de unas bases: un contrato indefinido y unas condiciones adecuadas que le permitan emanciparse y desarrollar su vida personal. En caso contrario, seguirá buscando cubrir precisamente esas necesidades en otros países donde la remuneración, aunque para la situación socioeconómica española sea peor, se ajuste mejor al nivel de vida del país de destino, y donde el resto de las condiciones laborales y beneficios sean mejores a cualquier nivel. Este es el caso de Hungría, donde a pesar de recibir un salario por debajo del que sería el mínimo interprofesional en España, hemos comprobado que los *millennials* emigrados viven cómodamente porque la remuneración se ajusta mejor al coste de vida del país.

Aún y todo, a la hora de realizar esta investigación hemos contado con diversas limitaciones. Por un lado, la disponibilidad de datos estadísticos recientes. Una base de datos estadística como la Encuesta de Migraciones no dispone de datos más allá del 2021, por lo que resulta complicado encontrar datos recientes que ayuden a definir la problemática actual y, aunque los hubiera, nos encontraríamos con el mismo problema que hubo con la fuga de cerebros causada a raíz de la recesión de 2008: los datos estadísticos no muestran la realidad del fenómeno y son insuficientes. Otra limitación con la que nos hemos encontrado es el tamaño y la forma de la muestra, ya que ni el número de personas entrevistadas ni el hecho de que todas emigraran al mismo país nos permite definir un fenómeno como tal ni justificar las 115.000 salidas de emigrantes que se registraron en 2021. Por lo tanto, las propuestas y recomendaciones realizadas en el presente trabajo serían para el caso de los *millennials* que emigran a Hungría, aunque recomendamos su extrapolación a otros países europeos.

De cara a futuras investigaciones, en primer lugar, sería recomendable hacer una distinción de la emigración acontecida antes y después de la pandemia COVID-19 o de la guerra de Ucrania y su consecuente inflación, para ver si hay diferencias en la emigración española afectadas por alguna de estas crisis globales. En segundo lugar, uno de los sesgos de la muestra seleccionada en esta investigación es el nivel de estudios de los participantes, por lo que de cara a futuros trabajos se podría seleccionar una muestra de mayor tamaño que incluya a personas sin estudios universitarios. También sería interesante analizar tanto la generación *millennial* como la generación Z, su sucesora, ya que está empezando a incorporarse al mercado laboral y lo hará

especialmente en los próximos años con la jubilación de la generación *baby boomer*, por lo que sus características particulares deben empezar a interesar tanto a los departamentos de RRHH de las empresas, como a las instituciones gubernamentales. Por último, ante la limitación estadística mencionada anteriormente, sería conveniente realizar al menos un estudio empírico que contemple una muestra mayor y que el destino de los emigrantes incluya diferentes países europeos, para obtener una perspectiva más amplia del fenómeno migratorio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Espiño, M., Fernández-López, S., Rey-Ares, L. & Castro-González, S. (2020). Capacitación y comportamiento financiero de la generación millennial en España. *Revista Galega de Economía*, 29(3), 7045. <http://dx.doi.org/10.15304/rge.29.3.7045>
- Bannon, S., Ford, K., & Meltzer, L. (2011). Understanding Millennials in the Workplace: Certified Public Accountant. *The CPA Journal*, 81(11), 61-65. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/understanding-millennials-workplace/docview/922065831/se-2>
- Cataldi, Z. & Dominighini, C. (2015). La generación millennial y la educación superior. Los retos de un nuevo paradigma. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 12 (19), 14-21. <https://acortar.link/wulCQE>
- Deloitte (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>
- Domingo, A. & Blanes, A. (2016). La emigración española: ¿una generación perdida? *Panorama Social*, 23, 157-178. [https://ced.cat/wp-content/uploads/2016/09/Panorama-Social\\_2016\\_23\\_A.Domingo\\_A.Blanes.pdf](https://ced.cat/wp-content/uploads/2016/09/Panorama-Social_2016_23_A.Domingo_A.Blanes.pdf)
- Domingo i Valls, A., Sabater Coll, A. y Ortega Rivera, E. (2014). ¿Migración neohispánica? El impacto de la crisis económica en la emigración española. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, septiembre-diciembre 2014 (29), 39-66. <https://doi.org/10.5944/empiria.29.2014.12940>
- Entrena-Durán, F. & Rodríguez-Puertas, R. (2017). Processes of identity construction in Spanish university students migrated abroad. *CienciaUAT*, 11(2), 64-79. <https://www.proquest.com/docview/2133446715?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=15299>
- Ermólieva, E. (2011). ¿Fuga o intercambio de talentos?: Nuevas líneas de investigación. *Nueva Sociedad*, 233, 114-131,179. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/fuga-o-intercambio-de-talentos-nuevas-lineas/docview/873638940/se-2>
- Eurostat (2023). Migration and migrant population statistics. *Eurostat statistics explained*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics)
- Feixa C. & Rubio, C. (2017). Introducción: «Te vas pensando que has dejado atrás a zombis». La emigración juvenil: ¿aventura o exilio? *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 72 (1), 9–22. <https://doi.org/10.3989/rdtp.2017.01.001.01>

- Fernández-Huertas Moraga, J. & López Molina, G. (2018). Predicting Spanish Emigration and Immigration. *A/ReF*, 6. [https://www.airef.es/wp-content/uploads/2018/11/fl2018\\_airef.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2018/11/fl2018_airef.pdf)
- Galbany-Estragués, P., Millán-Martínez, P., Pastor-Bravo, MDM. & Nelson, S. (2019). Emigration and job security: An analysis of workforce trends for Spanish-trained nurses (2010–2015). *J Nurs Manag*, 27, 1224– 1232. <https://doi.org/10.1111/jonm.12803>
- García Redondo, E. (2016). La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo? *Cuestiones pedagógicas*, 25, 55-64. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/56350/Fuga%20de%20cerebros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González Leonardo, M., Recaño, J. & López Gay, A. (2020). La reactivación de las migraciones internas entre los jóvenes españoles: selectividad migratoria y acumulación del capital humano cualificado. *Investigaciones Regionales*, 47 (47). <https://doi.org/10.38191/iir-jorr.20.013>
- González Ferrer, A. (2013). La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no. *Zoom Político*, 18, 1-19. <https://digital.csic.es/handle/10261/93167>
- Guadalupe Quincho, A. & Salinas Lora, R. (2019). *Retención laboral en la generación de millennials*. [Trabajo de Fin de Máster]. Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1774>
- Gutiérrez Alvarado, R. (2018). La atracción y retención del talento millennial en la gestión de los recursos humanos. [Trabajo de fin de Grado]. Universidad de Cantabria. <http://hdl.handle.net/10902/14971>
- INE (2024) Censo anual de población 2021-2023. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=61395>
- INE (2023). Glosario de conceptos. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4594&op=30277&p=1&n=20#:~:text=Definici%C3%B3n,de%20al%20menos%20doce%20meses.>
- INE (2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-grafico>
- INE (2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Tasas de paro por sexo y grupo de edad. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- INE (2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Ocupados por sexo y grupo de edad. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

INE (2024). Estadística de Variaciones Residenciales. Bajas por país de destino y edad. Madrid: Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=31451#!tabs-grafico>

INE (2023). Estadística de migraciones. Provisionales primer semestre 2022 y definitivos 2021. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/prensa/cp\\_j2022\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/cp_j2022_p.pdf)

INE (2023). Flujo de emigración con destino al extranjero por año, sexo y generación (edad a 31 de diciembre). Madrid: Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=24297>

INE (2023). Parados que han trabajado anteriormente por situación profesional en el último empleo, sexo y grupo de edad. Valores absolutos. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5251&L=0>

INE (2023). Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia. Madrid: Instituto Nacional de Estadística <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p85001/serie/I0/&file=01001.px&L=0>

Karabchuk, T., Katsaiti, M.-S. & Johnson, K. A. C. (2022) Life satisfaction and desire to emigrate: What does the cross-national analysis show? *International Migration*, 61, 349–372. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/imig.13064>

López de Lera, D. (2020). Continuities in intra-European mobilities: what's novel in the new Spanish emigration? *Ethnic and Racial Studies*, 43 (14), 2531-2550, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01419870.2020.1738517>

Madrigal Moreno, F., Madrigal-Moreno, S. & Ávila-Carreón, F. (2019) Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials Como Fuerza de Trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4 (7), 86-95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109>

Martín-Buro García de Dionisio, C. (2018). La gestión del talento y la retención de millennials [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/145672/retrieve>

Ministerio de Ciencia e Innovación [sin autor]. (2022). Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España. <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/f5ca8c39-53be-40b2-a658-431c6350a93b>

- Muñoz Malaver, S.I. (2021). Estrategias de las organizaciones modernas para fidelizar el talento millennial [Trabajo de fin de Grado]. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39960>
- Narciso P. & Carrasco Pons, S. (2017). Mariama on the move. Capital migratorio y segundas generaciones en la emigración juvenil española. *Migraciones* (Universidad Pontificia Comillas. Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones), 43, 147–174. <https://doi.org/10.14422/mig.i43.y2017.007>
- Ramírez Angel, L. M. (2022). Caracterización de la generación del milenio en el contexto laboral: una revisión de la literatura. *Revista Universidad & Empresa*, 24(42), 1-37. <https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/8230>
- Real Academia Española (2023). *Real Academia Española*. <https://dle.rae.es/generaci%C3%B3n>
- Rodriguez-Arrastia, M., Ropero-Padilla, C., Fernández-Sola, C., Portillo, M.C. (2021). Nursing emigration in the United Kingdom: A qualitative exploration of the Spanish nursing community. *Nurs Open*. 2021; 8: 675– 687. <https://doi.org/10.1002/nop2.672>
- Romero-Valiente, J. M. (2018). La emigración de españoles al extranjero (2002-2011): dimensiones y características geodemográficas. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 7 (1): 108-143. <http://ried.unizar.es/index.php/revista/article/view/277>
- Rubio Ros, C. (2018). Jóvenes catalanes en Londres: emigración juvenil, crisis y mercado de trabajo. *Iztapalapa*, 85, 169–194. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/23/37>
- Santos Ortega, A. (2013). Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (32), 125–137. <https://revistas.um.es/areas/article/view/192331>
- Sanz Sánchez, R. (2020). Gestión del talento: la fidelización del talento joven en las empresas. El caso Neozink. [Trabajo final de grado]. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/46455/TFG-E-1140%20.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Secretaría de Estado de Migraciones (2019). Plan de Retorno a España. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/consejerias/archivoscomunes/plan\\_r\\_etorno\\_a\\_espana.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/consejerias/archivoscomunes/plan_r_etorno_a_espana.pdf)
- Valero-Matas, J.A., Mediavilla, J.J., Valero-Oteo, I. & Coca, J.R. (2014). El pasado vuelve a marcar el presente: la emigración española. *Papeles de población*, 21 (83), 42-74. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000100003&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000100003&script=sci_arttext)

## ANEXOS

### Anexo 1. Guion de entrevista a emigrantes que han regresado a España

#### Parte I. Presentación

- ¿Cuál es tu año de nacimiento?
- ¿Qué nivel de estudios tienes?
- ¿Te fuiste de España por motivos laborales o personales?
- ¿Cuál es tu ocupación actual en España?
- ¿Cuál fue tu última ocupación en el país al que emigraste?
- ¿Cuánto tiempo has estado trabajando en el extranjero?

#### Parte II. La decisión de emigrar

- ¿Consideraste la idea de emigrar como una opción o como algo a lo que te viste obligad@? En caso de que te vieras obligad@, ¿cuál o cuáles fueron las circunstancias que te obligaron a plantearte este cambio?
- ¿Qué países consideraste como opciones para emigrar y por qué escogiste [Hungría]?
- ¿Recibiste alguna oferta de trabajo antes de decidir emigrar? En caso afirmativo, ¿qué aspectos de la oferta te convencieron?
- ¿Qué te atraía más, el país o la ciudad concreta a la que emigraste? ¿Por qué?
- A la hora de valorar tus opciones y tomar la decisión de emigrar, ¿había algo que te echara para atrás? En caso afirmativo, explica el qué.
- ¿Tu familia te animó a emigrar? En caso afirmativo, ¿qué aspectos positivos destacaron tus familiares respecto a la idea de emigrar a otro país? En caso negativo, ¿qué inconvenientes veían?
- ¿Crees que la situación económica de España influyó en tu decisión de emigrar? En caso afirmativo, ¿cómo crees que influyó?

#### Parte III. Adaptación al país de destino

- ¿Consideras que ha sido fácil para ti adaptarte al país de destino?
- ¿Te has enfrentado a alguna dificultad en el proceso de adaptación al país de destino? En caso afirmativo, ¿cuáles?
- ¿Cuál ha sido el impacto emocional de emigrar para ti? ¿Has experimentado sentimientos de añoranza o tristeza por dejar tu país?
- ¿Cuál es tu nivel de dominio del idioma del país de destino?
- ¿Has tenido que enfrentar alguna dificultad relacionada con la cultura del país de destino? En caso afirmativo, ¿cuáles?

¿Cuál ha sido el impacto de la emigración en tu bienestar físico y mental (si crees que ha habido alguno)?

¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral en el país de destino basado en tu nacionalidad o origen?

¿Has tenido alguna experiencia de discriminación laboral en el extranjero? En caso afirmativo, describe la situación.

¿Cómo ha sido el proceso de adaptación al mercado laboral del país de destino? ¿Has tenido que adquirir nuevas habilidades o conocimientos?

¿Has tenido la oportunidad de establecer una red de contactos profesionales en el extranjero? En caso afirmativo, ¿cómo te ha beneficiado?

¿Te has sentido integrado en la sociedad del país de destino? ¿Qué acciones o iniciativas consideras que podrían mejorar la integración de los emigrantes españoles?

¿Has tenido algún tipo de apoyo gubernamental o de organizaciones en el proceso de emigración? ¿Qué mejoras sugerirías en este ámbito?

#### **Parte IV. Comparativa entre el país de destino y España**

Durante tu estancia en el extranjero, ¿acudiste en algún momento a la embajada Española? En caso afirmativo, explica el motivo.

Existe la posibilidad de empadronarse en el país de destino a través del consulado español del país y el llamado PERE (Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero), trasladando así tu residencia permanente. ¿Conocías esta posibilidad? En caso afirmativo, ¿cómo la conociste?

¿Te has llegado a registrar?

En caso de no haberte registrado en el PERE, ¿te registraste en algún momento como residente temporal en el consulado o en la embajada Española?

Durante tu estancia en [ Hungría ], ¿cambiaste de puesto de trabajo? ¿Y de empresa? En caso afirmativo, indica en cuántas ocasiones y describe la situación.

¿Consideras que en [ Hungría ] tenías más oportunidades de desarrollo profesional que las que tenías en España? En caso afirmativo, explica por qué.

¿Qué beneficios o ventajas adicionales has obtenido en tu trabajo en [ Hungría ] que no disponías en España?

¿Qué crees que podría hacer el Gobierno en España para mejorar el empleo que se ofrece en el país? ¿Qué crees que podrían hacer las empresas al respecto?

#### **Parte V. Perspectivas de futuro y retorno a España**

¿Conocías el Plan de Retorno que el gobierno español puso en marcha en 2019 para facilitar el regreso de emigrantes españoles al país? En caso afirmativo, explica cómo has conocido dicho plan y cómo te has beneficiado de él.

¿Qué motivos te han llevado a volver a España? ¿Estás content@ con tu decisión?

¿Has sentido en algún momento presión social o familiar para volver a España? (ejemplo: estar más cerca de tu familia, establecerte en un lugar, tomar determinadas decisiones con respecto a tu futuro, formar tu propia familia, etc.)

¿Consideras que ahora en España tienes mayores oportunidades laborales que antes de tener esta experiencia laboral en el extranjero?

¿Volverías a emigrar a otro país o te gustaría quedarte en España permanentemente?

#### **Parte VI. Evaluación del proceso migratorio**

¿Ha afectado tu decisión de emigrar a tu vida personal, en concreto a tus relaciones familiares, sentimentales o de amistad?

¿Cuáles consideras que son las ventajas y desventajas de emigrar a otro país en términos de desarrollo profesional y personal?

¿Crees que el hecho de haber tenido una experiencia laboral en el extranjero te ha abierto puertas en tu desarrollo profesional?

¿Te has sentido acompañado en tu proceso migratorio, por parte de los organismos gubernamentales españoles? ¿y por tu empresa de destino? ¿Qué deberían mejorar en este sentido?

¿Qué medidas crees que deberían tomar las instituciones públicas españolas para frenar la emigración? ¿Y qué acciones crees que podrían tomar las empresas españolas con el mismo fin?

¿Consideras que la emigración ha afectado tu perspectiva sobre el trabajo y la vida en general? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

¿Qué consejo le darías a otros *millennials* (personas entre 23 y 43 años) que están considerando emigrar por motivos laborales?

## **Anexo 2. Guion de entrevista a emigrantes que residen actualmente en el país de destino**

### **Parte I. Presentación**

- ¿Cuál es tu año de nacimiento?
- ¿Qué nivel de estudios tienes?
- ¿Te fuiste de España por motivos laborales o personales?
- ¿Cuál es tu ocupación actual en el extranjero?
- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el extranjero?

### **Parte II. La decisión de emigrar**

¿Consideraste la idea de emigrar como una opción o como algo a lo que te viste obligad@? En caso de que te vieras obligad@, ¿cuál o cuáles fueron las circunstancias que te obligaron a plantearte este cambio?

¿Qué países consideraste como opciones para emigrar y por qué escogiste el actual?

¿Recibiste alguna oferta de trabajo antes de decidir emigrar? En caso afirmativo, ¿qué aspectos de la oferta te convencieron?

¿Qué te atraía más, el país o la ciudad concreta a la que emigraste? ¿Por qué?

A la hora de valorar tus opciones y tomar la decisión de emigrar, ¿había algo que te echara para atrás? En caso afirmativo, explica el qué.

¿Tu familia te animó a emigrar? En caso afirmativo, ¿qué aspectos positivos destacaron tus familiares respecto a la idea de emigrar a otro país? En caso negativo, ¿qué inconvenientes veían?

¿Crees que la situación económica de España influyó en tu decisión de emigrar? En caso afirmativo, ¿cómo crees que influyó?

### **Parte III. Adaptación al país de destino**

¿Consideras que ha sido fácil para ti adaptarte al país de destino?

¿Te has enfrentado a alguna dificultad en el proceso de adaptación al país de destino? En caso afirmativo, ¿cuáles?

¿Cuál ha sido el impacto emocional de emigrar para ti? ¿Has experimentado sentimientos de añoranza o tristeza por dejar tu país?

¿Cuál es tu nivel de dominio del idioma del país de destino?

¿Has tenido que enfrentar alguna dificultad relacionada con la cultura del país de destino? En caso afirmativo, ¿cuáles?

¿Cuál ha sido el impacto de la emigración en tu bienestar físico y mental (si crees que ha habido alguno)?

¿Has experimentado alguna forma de discriminación laboral en el país de destino basado en tu nacionalidad o origen?

¿Has tenido alguna experiencia de discriminación laboral en el extranjero? En caso afirmativo, describe la situación.

¿Cómo ha sido el proceso de adaptación al mercado laboral del país de destino? ¿Has tenido que adquirir nuevas habilidades o conocimientos?

¿Has tenido la oportunidad de establecer una red de contactos profesionales en el extranjero? En caso afirmativo, ¿cómo te ha beneficiado?

¿Te has sentido integrado en la sociedad del país de destino? ¿Qué acciones o iniciativas consideras que podrían mejorar la integración de los emigrantes españoles?

¿Has tenido algún tipo de apoyo gubernamental o de organizaciones en el proceso de emigración? ¿Qué mejoras sugerirías en este ámbito?

#### **Parte IV. Comparativa entre el país de destino y España**

¿Has acudido en algún momento a la embajada Española? En caso afirmativo, explica el motivo.

Existe la posibilidad de empadronarse en el país de destino a través del consulado español del país y el llamado PERE (Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero), trasladando así tu residencia permanente. ¿Conocías esta posibilidad? En caso afirmativo, ¿cómo la has conocido? ¿Te has llegado a registrar?

En caso de no haberte registrado en el PERE, ¿te has registrado en algún momento como residente temporal en el consulado o en la embajada Española? En caso negativo, ¿lo harías? Durante tu estancia en [ Hungría ], ¿has cambiado de puesto de trabajo? ¿Y de empresa? En caso afirmativo, indica en cuántas ocasiones y describe la situación.

¿Consideras que en [ Hungría ] tiene más oportunidades de desarrollo profesional que las que tenías en España? En caso afirmativo, explica por qué.

¿Qué beneficios o ventajas adicionales has obtenido en tu trabajo en [ Hungría ] que no disponías en España?

¿Qué crees que podría hacer el Gobierno en España para mejorar el empleo que se ofrece en el país? ¿Qué crees que podrían hacer las empresas al respecto?

#### **Parte V. Perspectivas de futuro y retorno a España**

¿Conocías el Plan de Retorno que el gobierno español puso en marcha en 2019 para facilitar el regreso de emigrantes españoles al país? En caso afirmativo, explica cómo has conocido dicho plan y cómo te has beneficiado de él.

¿Te ves quedándote en [ Hungría ] a largo plazo? ¿Por qué?

¿Tienes planeado volver a España en el futuro? En caso afirmativo, ¿cuándo y por qué?

¿Has tenido la oportunidad de regresar a España de visita? En caso afirmativo, ¿en qué ocasiones y por cuánto tiempo?

Las veces que has vuelto a España de visita, ¿has ido de vacaciones o has seguido trabajando en remoto desde España?

¿Sientes en algún momento presión social o familiar para volver a España? (ejemplo: estar más cerca de tu familia, establecerte en un lugar, tomar determinadas decisiones con respecto a tu futuro, formar tu propia familia, etc.)

## **Parte VI. Evaluación del proceso migratorio**

¿Ha afectado tu decisión de emigrar a tu vida personal, en concreto a tus relaciones familiares, sentimentales o de amistad?

¿Cuáles consideras que son las ventajas y desventajas de emigrar a otro país en términos de desarrollo profesional y personal?

¿Crees que tener una experiencia laboral en el extranjero te abrirá puertas en tu desarrollo profesional?

¿Te has sentido acompañado en tu proceso migratorio, por parte de los organismos gubernamentales españoles? ¿y por tu empresa de destino? ¿Qué deberían mejorar en este sentido?

¿Qué medidas crees que deberían tomar las instituciones públicas españolas para frenar la emigración? ¿Y qué acciones crees que podrían tomar las empresas españolas con el mismo fin?

¿Consideras que la emigración ha afectado tu perspectiva sobre el trabajo y la vida en general? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

¿Qué consejo le darías a otros *millennials* (personas entre 23 y 43 años) que están considerando emigrar por motivos laborales?