



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

Estudio exploratorio para identificar el número de personas de Cartagena que trabajan fuera de España.

Elena Hernández Sánchez

Curso 2017-2018

Director: Dr. David Cegarra Leiva

Trabajo Fin de Estudios para la obtención del título de Graduado en Administración y Dirección de Empresas

Índice

1. Introducción	Pág. 3
2. Talento	Pág. 4
2.1 ¿Qué consideramos talento?	Pág. 4
2.2 Importancia del capital humano en las empresas	Pág. 4
2.3 Captación del talento	Pág. 5
3. Revisión del contexto económico en España	Pág. 7
3.1 Periodo 2000-2007	Pág. 7
3.2 Periodo 2008-2013	Pág. 9
3.3 Periodo 2014-2017	Pág. 11
3.4 Evolución del empleo (2000-2017)	Pág. 13
3.4.1 El desempleo por comunidades	Pág. 16
3.4.2 Sectores más afectados	Pág. 18
3.4.3 Fuga de talentos: Emigrantes y principales destinos.	Pág. 20
4. Investigación	Pág. 25
5. Conclusión	Pág. 30
6. Bibliografía	Pág. 33



Índice de ilustraciones

Ilustración 1	Pág. 8
Ilustración 2	Pág. 8
Ilustración 3	Pág.10
Ilustración 4	Pág.11
Ilustración 5	Pág.12
Ilustración 6	Pág.13
Ilustración 7	Pág.14
Ilustración 8	Pág.14
Ilustración 9	Pág.15
Ilustración 10	Pág.16
Ilustración 11	Pág.16
Ilustración 12	Pág.16
Ilustración 13	Pág.17
Ilustración 14	Pág.18
Ilustración 15	Pág.22
Ilustración 16	Pág.23
Ilustración 17	Pág.24
Ilustración 18	Pág.24
Ilustración 19	Pág.25
Ilustración 20	Pág.26
Ilustración 21	Pág.26
Ilustración 22	Pág.29

1. Introducción

En el presente Trabajo Fin de Estudio (TFE) estudiaremos la posibilidad de cuantificar la fuga de talentos sufrida en España durante el periodo de crisis, centrándonos más concretamente en el talento de aquellos cartageneros y cartageneras que se ha visto obligados a emigrar en busca de posibilidades laborales.

Esta investigación surge por la puesta en marcha del Ayuntamiento de Cartagena de un proyecto en el cual se pretende crear una plataforma en la que se ponga en contacto a aquellos cartageneros y cartageneras que están fuera de España trabajando y quieren volver, con empresas que les oferten un trabajo de acuerdo con su experiencia y formación. Una vez nos plantean este proyecto nos surgen las siguientes preguntas: ¿cuántos cartageneros están en esa situación? ¿Realmente es viable invertir ese dinero en crear una plataforma para facilitar su vuelta?

En el primer apartado nos centraremos en explicar el valor de las personas dentro de las organizaciones. Para ello definiremos el talento, hablaremos de la importancia de retenerlo, y como se lleva a cabo la captación del talento en las empresas.

También hablaremos de la evolución económica en España en el periodo del año 2000 al 2017, ambos incluidos, centrándonos en como esta situación ha afectado a las tasas de desempleo en el país y las consecuencias que estas han tenido. Añadiremos un último epígrafe en este apartado en el que veremos cómo ha evolucionado la captación, contratación y otros aspectos relacionados con el empleo en España.

Analizados estos factores pasamos a ver si es posible saber el número exacto de personas que han emigrado a otros países en busca de un empleo. Para ello nos podremos en contacto con algunas entidades de servicios públicos para ver si existe alguna manera de saberlo, si está contabilizado o si hay algún valor que pueda reflejar de manera clara y real el flujo de personas que han salido de España durante los años de crisis. Una vez hayamos obtenido los resultados de nuestra investigación pasaremos a analizar los datos que esta nos arroja.

Para finalizar realizaremos una conclusión del trabajo exponiendo en ella las limitaciones con las que nos hemos encontrado en la realización.

2. El talento

Ya el proyecto propuesto por el Ayuntamiento de Cartagena se centra en el retorno de talentos, comenzaremos este trabajo definiendo qué es el talento y la importancia que este tiene en las organizaciones. Además, analizaremos brevemente la evolución que han sufrido las técnicas de reclutamiento para conocer a que se enfrentan los jóvenes que decidan iniciar este retorno y las posibilidades que tienen las empresas a la hora de iniciar este proceso.

2.1 ¿Qué consideramos talento humano?

Según la definición que nos arroja la Real Academia de la Lengua entenderemos el talento como algo o alguien inteligente o apto. Inteligente desde el punto de vista del entendimiento, algo o alguien capaz de asimilar una orden o necesidad; y apto porque tenga la capacidad para desempeñar una determinada actividad.

Según el autor Chiavenato, I (2002) y desde una perspectiva de la gestión de los recursos humanos en la organización, “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.”

Por lo tanto, entenderemos el talento humano como una persona que es capaz de llevar a cabo determinadas ocupaciones debido a su capacidad de entendimiento inteligente y de desarrollo de determinadas actividades debido a su experiencia, estudios o habilidades.

2.2 Importancia del capital humano en las empresas

Una vez hemos definido el talento humano pasamos a ubicarlo dentro de las empresas. ¿Por qué es importante para las organizaciones “gestionar” el talento humano? Probablemente esta sea la primera pregunta que nos viene a la cabeza cuando hablamos de personas dentro de una organización, pues en los últimos años la gestión del talento en las organizaciones ha tomado gran importancia. Según Gary Becker (1964) “se puede definir el capital humano como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos, generales o específicos”.

La primera parte de este proceso consiste en entender que cada persona es distinta y aporta unos valores irrepetibles a la empresa. Por lo tanto, cada organización se centra en buscar aquellas personas que más se adaptan a sus necesidades, para con ello potenciar al máximo la adquisición de esta y convertir ese talento en un bien diferencial con respecto a su competencia. Y ¿qué quiere decir realmente esto? Básicamente las personas son como pequeños eslabones dentro de las empresas (ya sean grandes o pequeñas), pero si una empresa consigue que todos sus eslabones (es decir, sus empleados) encajen a la perfección y funcionen con total fluidez, sean eficaces y eficientes esto hará que la empresa consiga más rápidamente y de manera solvente sus objetivos, es decir, la empresa avanzará rápido y minimizando los fallos. Como dice Marino Valencia en las conclusiones de su libro *El capital humano, otro activo en su empresa* (2005) “El capital humano es lo mas importante en la empresa, si el no es posible realizar nada, así que, si la empresa quiere tener un mejor nivel empresarial y como consecuencia un mayor nivel económico, se debe invertir en preparar y desarrollar las capacidades de los individuos”.

2.3 Captación de talento

En el apartado anterior hemos definido lo que es el talento y la importancia de este, pero, el talento es algo que hay que captar, algo de lo que hay que darse cuenta antes que nadie. Para ello, hay muchas empresas que ponen especial interés en la captación de esta aptitud. Según Piña, R et al (2009) se puede definir captación de talento “como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente calificados [...] de tal manera que la organización pueda seleccionar a aquellos mas adecuados para cubrir sus necesidades”

A continuación, y dada la anterior definición, nos vamos a centrar en analizar cómo han cambiado las actividades y procesos, lo que entendemos son las entrevistas de trabajo, desde sus inicios a la actualidad, ¿cómo se identifica al candidato talentoso ante otro que no lo sea?

En el nacimiento de las entrevistas de trabajo se llevaba a cabo un test de personalidad a los candidatos. En estos test se valoraba de mejor manera a aquellos que tenían un resultado positivo, aunque su capacitación para el puesto fuera nula, que a los que tenían una capacidad laboral alta, pero el test no había salido de la manera que consideraban correcta (Universia España, 2015).

Las entrevistas y los modelos de reclutamiento han ido cambiando, la creación de los teléfonos tuvo un impacto en las personas, en las empresas y en la sociedad, y trajo

implícito que los procesos de selección tuvieran un carácter más global ya que las ofertas de trabajo podían extenderse más rápidamente gracias al boca a boca (Universia España, 2015). Posteriormente se produce uno de los mayores avances hasta la fecha: la creación y expansión de internet, lo que ha supuesto por ejemplo que una oferta de trabajo en Cartagena pueda llegar a personas de todas partes del mundo. La expansión de las nuevas tecnologías está suponiendo muchos cambios en la relación entre las empresas y los posibles futuros trabajadores, por ejemplo, algunas empresas están empezando a pedir junto con los currículos un video de presentación del candidato, en el que se pueden apreciar otros aspectos como la personalidad de los demandantes al puesto. También estamos evolucionado hacia un modelo de entrevistas más digitales en las que entrevistador y candidato pueden tener una primera toma de contacto por videollamada, facilitando la presencia en el proceso de candidatos sin que ambas personas estén en la misma ciudad ni en el mismo país.

Pero no solo eso, las redes sociales, los perfiles profesionales en páginas como LinkedIn o InfoJobs han permitido a las empresas acceder a personas sin que estas se inscriban en una oferta de empleo, es decir, también pueden buscar un perfil apto para cubrir un puesto de trabajo entre las personas que no están en búsqueda activa de empleo.

Pero también la sociedad ha cambiado y con ello las exigencias de las empresas han ido evolucionando. Antes tener un graduado o una licenciatura era suficiente para diferenciarse de muchos de los candidatos. Posteriormente esa diferenciación se podía obtener cursando un máster que te especializara en un área. Tampoco no era indispensable la tenencia de títulos lingüísticos, lo que podía darte la oportunidad de diferenciarte. Pero hoy en día todas estas cosas se exigen como base para optar al puesto de trabajo, por lo que la diferenciación debe venir por otro lado. Hoy en día, en los procesos de selección se realizan todo tipo de pruebas tanto individuales como grupales para ver como realizaría el individuo tareas en diferentes ámbitos, de esta forma se obtiene información fiable de las capacidades y habilidades del candidato. Es decir, profundizamos más en las aptitudes de las personas, vemos como trabajan bajo presión o como se desenvuelven trabajando en equipo, como comunican ideas y como las ponen en práctica, etc.

3. Contexto económico en España.

En este apartado analizaremos la evolución económica en España entre los años 2000 a 2017. Para poder explicarlo utilizaremos el PIB per cápita español y el PIB en España como indicadores de referencia.

Podemos definir el PIB (Producto Interior Bruto) como la “magnitud macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda final de un país o región en un periodo determinado, normalmente de un año” (Economipedia, 2018).

Con el fin de llegar a conocer cuáles fueron los motivos que llevaron a estos jóvenes a convertirse en emigrantes además de conocer la evolución económica de España también analizaremos datos recogidos de la página del INE sobre el desempleo en los periodos de estudio, y conoceremos cuales fueron los sectores, comunidades autónomas y los grupos de población que más afectados se vieron con la llegada de la crisis económica.

Por último, y con el fin de iniciarnos en la investigación, conoceremos cuales son los principales destinos en los que se han establecido los emigrantes españoles.

3.1 Periodo 2000-2007

Desde el año 1995 España se encuentra en una fase de crecimiento económico motivado principalmente por la incorporación a la Unión Monetaria, por la que en el año 2002 incorporamos el euro y dejamos de usar la peseta. Esta incorporación a la zona euro tuvo como consecuencias directas:

- El aumento de la confianza de los inversores, lo que a su vez conllevó una bajada de los tipos de interés y un aumento de crédito.
- La inexistencia de riesgo por el tipo de cambio dentro de los países que formaban la zona euro.

El aumento de los créditos y la inversión en el país hicieron que aumentaran la demanda de bienes de consumo duradero tales como viviendas, lo que provocó un aumento muy significativo en los precios de estas, llegando a alcanzar subidas de hasta el 30% en este periodo. “Durante el periodo 2000-2007 el parque de viviendas español creció en 5,7 millones de viviendas” (Arellano, M. y Bentolilla, S. 2016) Para satisfacer esta demanda de bienes se crearon numerosos puestos de trabajo centrados principalmente en el sector de la construcción, lo que trajo consigo una inmigración muy elevada que venían a satisfacer puestos de trabajo de baja cualificación tales como era el caso de la

construcción de viviendas. El 69.9% del origen de esta inmigración en 2004 se trataba de personas no comunitarias siendo los principales países emisores de inmigración Marruecos y Ecuador. El destino regional de esta inmigración se centralizó principalmente en las zonas de gran aglomeración urbana y las zonas costeras con turismo (Godenau, D. 2012).

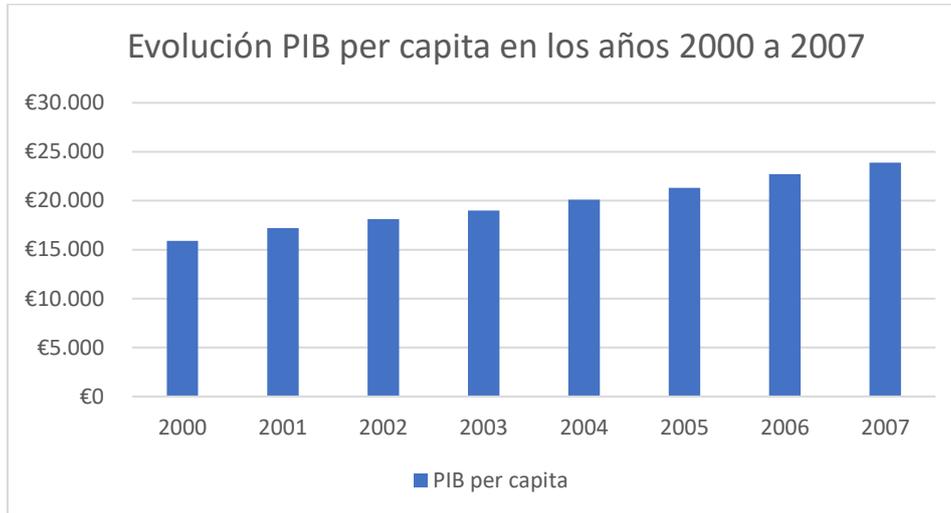


Ilustración 1: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana?anio=2007>, gráfico de elaboración propia.

Como podemos observar en el gráfico y de acuerdo con la definición de PIB que hemos proporcionado al comienzo de este punto, la riqueza media por persona en España en el periodo 2000 a 2007 va aumentando desde los 15.000€ hasta alcanzar casi los 25.000€ en el año 2007. Esto quiere decir, como hemos explicado antes, que el consumo medio o la demanda de bienes por persona llegó a alcanzar casi los 25.000€ anuales en este periodo, es decir, aumento en casi un 2% (10.000€) en los 7 años estudiados.

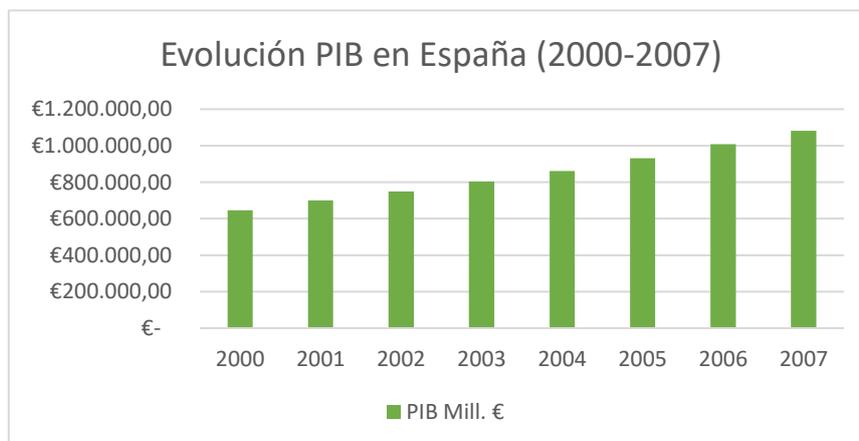


Ilustración 2: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana?anio=2007>, gráfico de elaboración propia.

De la misma manera al analizar la evolución del Producto Interior Bruto nacional encontramos un aumento significativo del consumo en España de 600.000mill. € a 1.100.000mill. €, lo que supone un aumento del gasto de 500.000mill. € anuales en un periodo de 7 años.

3.2 Periodo 2008-2013

El siguiente periodo de estudio (2008-2013) está marcado por una fuerte recesión económica, debido principalmente a los problemas estructurales de la economía española y a la profunda crisis financiera mundial.

Como hemos comentado anteriormente, el fuerte crecimiento económico de España en el periodo de expansión fue debido a una gran inversión en bienes de consumo duradero, principalmente viviendas, lo que hizo que su precio aumentara muy por encima del valor real de estas, haciendo que el precio no funcionase como mecanismos de asignación correcta de los recursos disponibles, este suceso es lo que conocemos como burbuja inmobiliaria (Arellano, M. y Bentolilla, S. 2016). Los problemas estructurales de la economía en España se debían a una inversión desproporcionada de la construcción con respecto a otros sectores industriales. Todo esto sumado a una escasa inversión en I+D hicieron de España un país poco competitivo y con una escasa riqueza. Así mismo en las economías domésticas como en las empresas se acusa un gran endeudamiento al que no se puede hacer frente, sumado a una gran contención de los préstamos bancarios.

Durante esta etapa los tipos de interés fluctuaron primero negativamente, cayendo desde el 4.8% de octubre de 2008 al 0.31% de Junio de 2010 (Euribor-rates, 2018) posteriormente a esta caída, los tipos subieron levemente durante unos meses hasta que en 2011 comenzaron a bajar de nuevo.

Estos hechos dieron lugar a una crisis financiera global. Según algunos autores la más importante desde la segunda guerra mundial.

Durante este periodo se llevaron a cabo distintas medidas para combatir la grave crisis en la que España estaba sumergida, principalmente se realizó una política fiscal de estímulo de la demanda conocida como “PlanE” en la que se englobaban medidas económicas, fiscales y financieras para la recuperación del empleo y la economía española, entre estas medidas destaca la fuerte inversión en obra pública destinada a la mejora de los municipios españoles, en los que durante la ejecución del Plan, se invirtieron algo más de 8.000 Mill€. No obstante, este plan no fue de gran ayuda ya que, en 2009 junto con la gran caída del PIB y el aumento significativo del paro, conllevó un pronunciado aumento

de la deuda pública española. En consecuencia, el gobierno español llevó a cabo una serie de recortes entre los que destacan congelación de la subida de las pensiones y los sueldos públicos o el aumento de impuestos y anunció un aumento progresivo de la edad de jubilación y prejubilación, todo ello con el fin de frenar el aumento del déficit público que se situaba en un 10.95% en el año 2009 (datosmacro.expasión.com, 2009).

En 2012 se produce otro repunte de la crisis económica debido a la gran desconfianza de los mercados internacionales en la economía y el sistema financiero español. Esta desconfianza trajo un aumento del déficit público debido a la escasa inversión exterior, lo que agravó la situación económica del país.

En este año se produjo una destrucción de empleo que llegó a alcanzar cifras del 25% (INE, 2018), que junto al aumento del tipo de interés llevado a cabo por la política monetaria que se llevaba a cabo para intentar controlar el déficit, tuvo grandes consecuencias en las economías familiares y en consecuencia en el consumo y en la inversión.

A finales de 2013 se entra en una época de recuperación moderada que se irá afianzando en los años próximos.

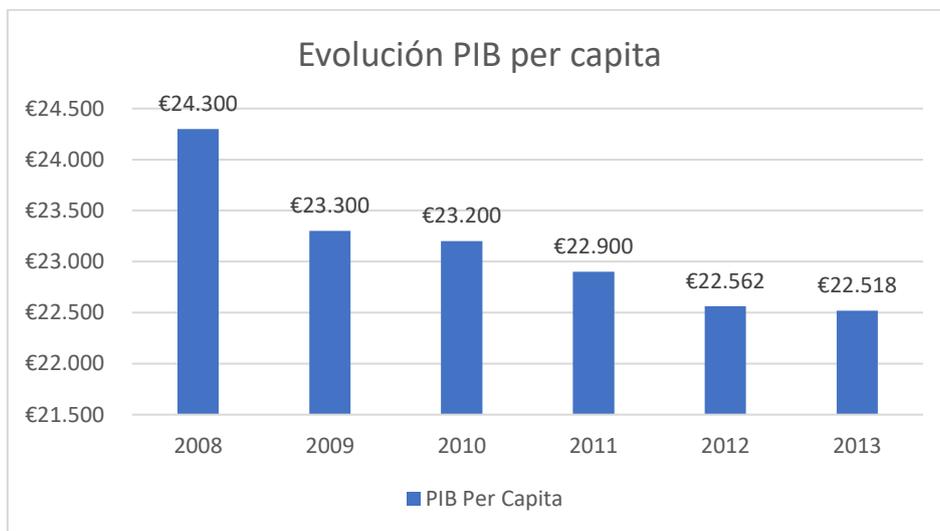


Ilustración 3: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana?anio=2013>, gráficos de elaboración propia.

Como podemos ver en el gráfico 3, y tal como explicábamos antes, la evolución del gasto por persona sufrió una caída del 2% al -1% entre los años 2008 y 2009. Esto es debido a la fuerte inversión realizada por las familias en la época de expansión económica, lo que conllevó al endeudamiento masivo muy por encima del nivel de ingresos familiar. Esto llevó a una reducción del consumo de los hogares españoles de 2.000€ por persona en un periodo de 5 años.

Como observamos la caída mas brusca se produce entre los años 2008 y 2009, cuando las familias empiezan a notar los efectos de esta crisis financiera, pero el punto más bajo del periodo se sitúa en el año 2013 con un consumo medio por persona de 22.500€ anuales y un decrecimiento del PIB per cápita de un 3%.

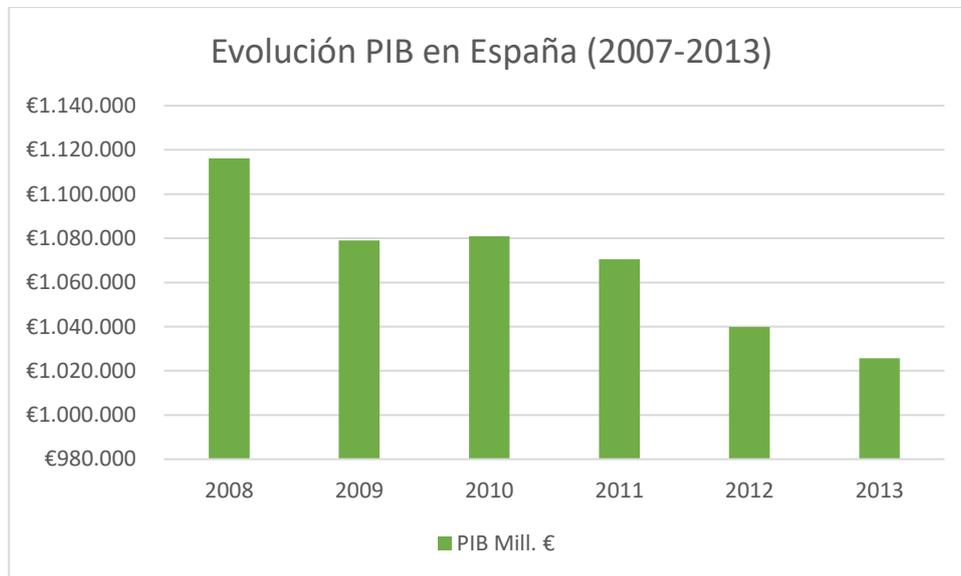


Ilustración 4: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana?anio=2013> , gráficos de elaboración propia.

En este gráfico podemos observar la variación del PIB español entre los años 2007 y 2013. Como vemos, comparando con el gráfico del periodo anterior, entre los años 2007 y 2008 el PIB continúa creciendo a un ritmo bastante elevado y es en el año 2009 cuando sufre una caída pronunciada, pasando de un crecimiento anual de casi el 4% al 1% en 2009 y llegando en el año 2013 a alcanzar un crecimiento negativo del 2%, lo que se traduce en una reducción del consumo en España de 100.000mill. € en 5 años.

3.3 Periodo 2014-2017

Es en el periodo 2014-2017 cuando los efectos de la crisis comienzas a desaparecer en la economía española, mitigados principalmente por las políticas monetarias expansivas llevadas a cabo por el Banco Central Europeo, que veremos a continuación.

Durante este periodo se efectúa la mayor política monetaria expansiva de la historia de la Unión Económica Europea, entendiendo esta como el conjunto de medidas llevadas a cabo por las autoridades monetarias con el fin de aumentar la masa monetaria en circulación y la bajada del tipo de interés (Economipedia.com 2018). Esta política llevada a cabo por el Banco Central Europeo ha comprendido diversas medidas entre las que destacamos: la compra de deuda pública, inyectando mensualmente hasta 50.000 Mill €

en las economías europeas y la penalización a los bancos en sus depósitos del Banco Central Europeo bajando los tipos de interés interbancarios a cotas negativas. Como consecuencia de estas medidas la evolución del tipo de interés ha llegado a niveles negativos, haciendo bajar los tipos de interés de los préstamos concedidos por los bancos a empresas y particulares y que la cantidad de dinero en circulación en las economías europeas aumentara.

El impacto que han tenido estas medidas en España podemos estudiarlo en la evolución del PIB per cápita que vemos en el siguiente gráfico, donde podemos observar como pasa de unos 22.500€ anuales hasta alcanzar los 24.000€ en 2016. Esto quiere decir que se ha producido un aumento de 1.500€ disponibles para gasto por persona en España.

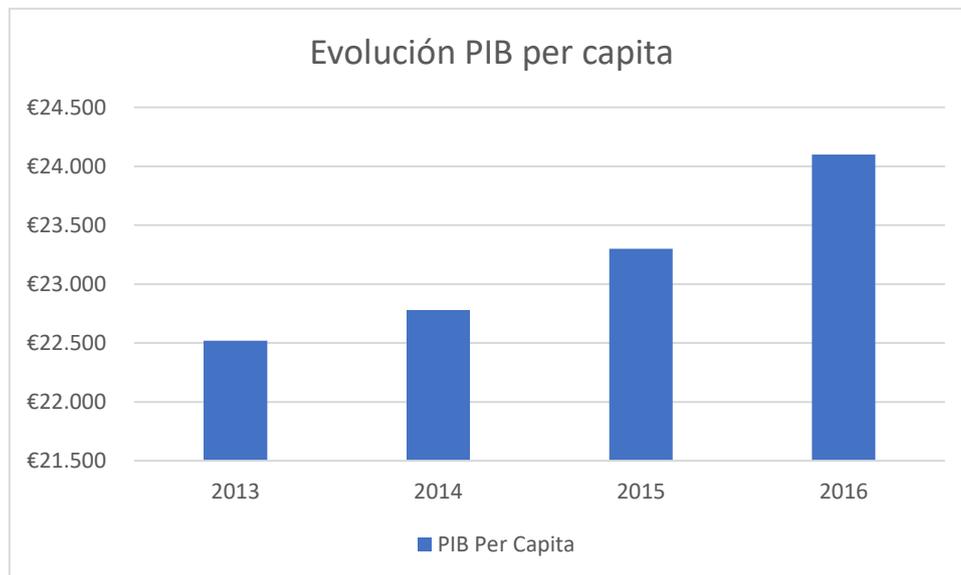


Ilustración 5: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana>, gráfico de elaboración propia.

Este aumento también ha tenido consecuencias directas en la economía, el consumo efectuado por las familias ha aumentado desde tasas negativas en las que se encontraba en 2012 hasta tasas anuales alrededor del 3%, aunque lejos de tasas previas a la crisis. Como vemos en el siguiente gráfico el aumento del gasto no se ha producido únicamente en el sector privado, el PIB español ha tenido una evolución positiva en los últimos 4 años pasando de un crecimiento negativo del 1,7% en 2013 a un crecimiento positivo cercano al 3,5% en 2016.

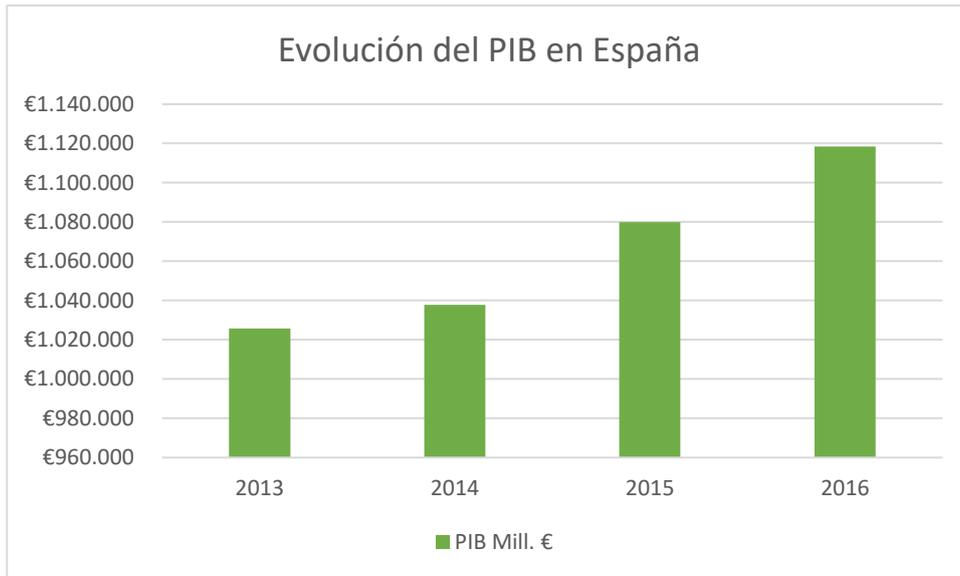


Ilustración 6: Datos obtenidos de <https://www.datosmacro.com/pib/espana>, gráfico de elaboración propia.

En definitiva, el periodo 2013-2016 ha sido el periodo de la recuperación para la economía española, esta recuperación también se ha visto repercutida en la evolución del desempleo como veremos en el siguiente apartado.

3.4 Evolución del desempleo (2000-2017)

España se caracteriza por tener un mercado laboral con un alto nivel de paro estructural, como veremos a continuación, en los mejores años para el empleo en España no se consiguió bajar del 8% de paro. Según la OCDE (2018) “el desempleo estructural es la tasa de desempleo¹ consistente con la inflación salarial constante, o la inflación constante de los precios, dada la situación económica actual”.

Una de las principales consecuencias que ha tenido la crisis económica en nuestro país es el gran aumento en la tasa de desempleo, llegando a un número de desempleados nunca visto en la historia reciente española cercano a las 6.100.000 personas desempleadas (EPA, 2012). Vamos a analizar más en detalle la evolución del desempleo:

¹ Tasa de desempleo mide la proporción de población activa que está desempleada en un momento determinado

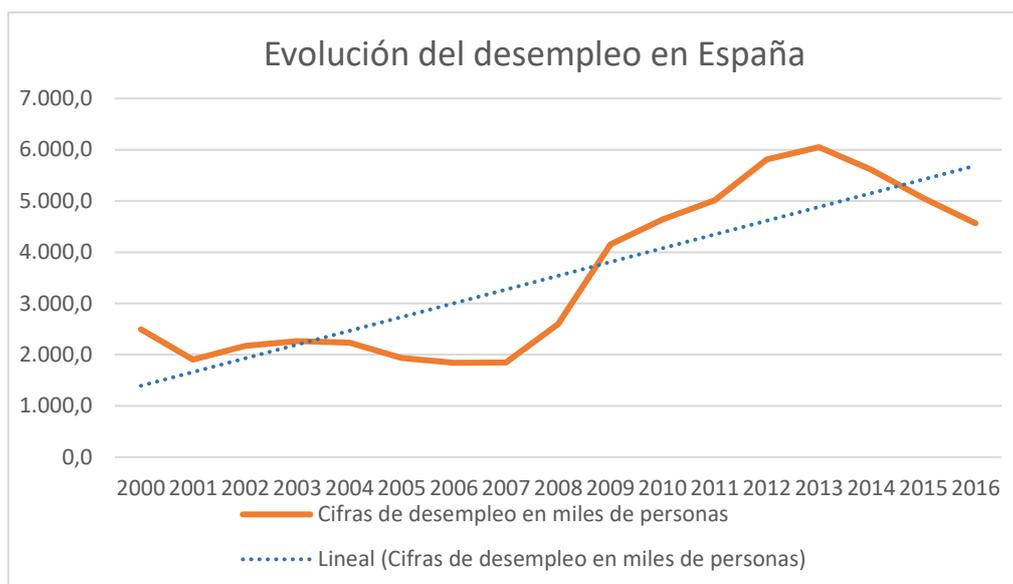


Ilustración 7: Datos obtenidos de la página web del INE, gráfico de elaboración propia.

1. Periodo 2000-2007

Estos son los mejores años para el empleo en España, como ya hemos hablado en el apartado anterior, el impulso del consumo y del sector de la construcción consiguieron unas tasas de paro cercanas al pleno empleo. Es en el sector de la construcción y en el sector servicios donde se experimenta las mayores subidas de personas empleadas (INE, 2009) como podemos ver en la siguiente ilustración (8):

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ocupados por sectores económicos								
TOTAL DE OCUPADOS (miles)	16.146,30	16.630,30	17.295,90	17.970,80	18.973,20	19.747,70	20.366,00	20.257,60
Agricultura	1.045,20	995,40	991,00	988,90	1.000,70	944,30	925,50	818,90
Industria	3.176,70	3.190,70	3.200,80	3.210,90	3.279,90	3.292,10	3.261,80	3.198,90
Construcción	1.876,20	1.980,20	2.101,60	2.253,20	2.357,20	2.542,90	2.697,30	2.453,40
Servicios	10.048,10	10.464,00	11.002,50	11.517,70	12.335,30	12.968,40	13.471,30	13.796,40

Ilustración 8: Fuente: Anuario Estadístico de España (INE, 2009). Ocupados por sectores económicos

El mejor año en cuanto a la tasa de desempleo es el último antes de la crisis económica, 2007, cuando el número de personas que se encontraban en paro era de 1.800.000 y un número de empleados cercano a los 21.000.000 de personas (INE, 2018). Este alto número de empleados también se debe a la regularización de cerca de 700.000 inmigrantes que trabajaban de manera irregular en España y que por tanto no contabilizaban en las estadísticas anuales del INE. Como podemos observar en la Tabla 1, la mayor subida se produce de 2004 a 2005 y es que es en este último año cuando el Gobierno del presidente José Luis Rodríguez Zapatero lleva a cabo la regularización de estas personas, aumentando en casi un millón de personas empleadas.

Podemos observar que la mayoría de estas personas se encontraban trabajando de manera irregular en el sector servicios pues es el sector que mayor crecimiento tiene en este año.

2. Periodo 2008-2013

Al igual que exponíamos en el periodo anterior que se trataba de los mejores años para el empleo, en este periodo podemos decir que se trata de los peores años. La explosión de la burbuja inmobiliaria, con la que quebraron miles de empresas, dejó sin trabajo a millones de personas pasando del pleno empleo de 2007 a tener 6.000.000 de parados (muchos de ellos de larga duración) y una tasa de paro del 25% como podemos ver en la tabla 2 (INE, 2018).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Parados por sectores económicos						
TOTAL DE PARADOS (miles)						
Agricultura	132,3	193,5	215,5	230,5	277,7	274,0
Industria	213,1	366,6	266,1	242,0	315,0	280,5
Construcción	422,1	662,7	501,8	440,5	429,4	337,4
Servicios	958,7	1.439,0	1.446,8	1.518,6	1.720,5	1.684,7
No clasificables	869,7	1.491,8	2.209,9	2.581,1	3.068,5	3.474,6

Ilustración 9: Fuente: Anuario Estadístico de España (INE, 2014). Ocupados por sectores

Al igual que en el anterior periodo era en la construcción donde había un mayor crecimiento en cuanto a personas empleadas, en este periodo, vemos como pasa de 162.000 personas desempleadas en 2007 (INE, 2009) a 662.000 en tan sólo dos años. El sector servicio también sufre una gran caída pasando de 722.000 personas en 2007 a 1.684.700 en 2013, un aumento de casi el 250% en 6 años.

Desde 2007 a 2013 se pierden cerca de 3.700.000 empleos, o lo que es lo mismo, casi el 18% de la población activa de España (Leal, J.L. 2014). La destrucción del empleo durante esta época tuvo lugar sobre todo entre empleados de menor cualificación y con bajo nivel de estudios, en cambio, el grupo de personas con estudios superiores aumenta su tasa de ocupación² en cerca de un 2% (Leal, J.L. 2014)

Según los grupos de edad, el foco se dirige a las edades mas jóvenes, donde el paro llega a una tasa de casi el 50% (INE, 2018)

3. Periodo 2013-2017

Entramos en el periodo de la recuperación económica y con ella la creación de empleo. Como vemos en el gráfico 6, es en este año donde el número de parados comienza a disminuir. Esta disminución es progresiva a lo largo de los 5 años de este periodo, creando empleos a un ritmo de 400.000 puestos anuales.

² Tasa de ocupación, es el ratio entre el número de ocupados y el tamaño de la población.

Es cierto que la bajada de parados lo hace en una mayor proporción que la subida de personas empleadas, como podemos observar en la tabla 3 y en la tabla 4 la variación entre 2013 y 2017 es un 7% en cuanto a tasa de ocupación y hay una bajada del 9% en la tasa de paro. Creemos que esto puede deberse a las personas que deciden darse de baja del paro, es decir, que no se encuentran en búsqueda activa de empleo y aquellos que han decidido emigrar a otros países en búsqueda de empleo.

	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL DE OCUPADOS (miles)	17.139,0	17.344,2	17.866,0	18.341,5	18.824,8

Ilustración 10: Fuente: Anuario Estadístico de España (INE, 2018). Total de ocupados

	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL DE PARADOS (miles)	6.051,1	5.610,4	5.056,0	4.481,2	3.916,9

Ilustración 11: Fuente: Anuario Estadístico de España (INE, 2018). Total de parados

3.4.1 El desempleo por comunidades

En este apartado vamos a exponer la evolución que ha tenido el desempleo en cuatro comunidades españolas, viendo su evolución desde el año 2006 al 2017 e intentado exponer las principales causas de los aumentos y descensos de este. Creemos necesario estudiar la evolución del paro en la Región de Murcia ya que la ciudad sobre la que se enmarca este estudio, Cartagena, se encuentra dentro de ella.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL	1.840,9	1.846,1	2.595,9	4.153,5	4.640,1	5.012,7	5.811,0	6.051,1
Andalucía	453,4	473,5	681,3	990,2	1.105,0	1.206,5	1.389,7	1.460,6
Aragón	34,3	34,9	49,2	87,7	99,0	113,3	125,4	140,2
Asturias, Principado de	43,1	40,1	42,4	66,1	78,0	87,2	106,9	117,5
Baleares, Illes	34,1	39,3	58,1	105,7	120,5	130,1	142,3	136,2
Canarias	113,1	104,0	175,1	272,4	303,1	318,3	359,2	371,4
Cantabria	17,4	16,6	20,4	34,3	38,6	43,4	50,7	57,2
Castilla y León	92,7	83,1	114,4	165,8	189,2	201,8	235,8	254,7
Castilla-La Mancha	78,6	71,8	113,8	187,5	212,7	235,7	291,3	304,8
Cataluña	242,1	247,5	349,6	636,9	696,7	760,0	880,7	893,2
Comunitat Valenciana	196,8	213,5	301,9	525,1	571,2	596,4	673,4	690,5
Extremadura	61,3	61,9	74,4	101,1	114,7	125,1	167,8	174,0
Galicia	106,1	97,8	113,6	164,1	199,9	227,2	270,5	284,6
Madrid, Comunidad de	203,4	208,2	295,0	480,7	553,6	564,4	641,1	669,5
Murcia, Región de	51,9	52,0	88,9	145,9	166,7	181,3	201,2	210,1
Navarra, Comunidad Foral de	16,2	14,6	21,7	34,4	37,8	41,6	51,6	56,4
País Vasco	76,7	66,4	71,7	121,7	115,1	134,7	166,8	173,6
Rioja, La	9,4	9,0	12,8	20,5	22,7	27,9	32,8	31,2
Ceuta	6,6	6,5	5,8	6,5	8,5	10,2	14,3	13,7
Melilla	3,7	5,3	5,9	7,1	7,1	7,6	9,4	11,9

Ilustración 12: Fuente INE (2014). Número de parados por provincias 2006/2013

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL	4.640,1	5.012,7	5.811,0	6.051,1	5.610,4	5.056,0	4.481,2	3.916,9
Andalucía	1.105,0	1.206,5	1.389,7	1.460,6	1.404,6	1.275,0	1.151,1	1.009,7
Aragón	99,0	113,3	125,4	140,2	131,3	105,3	95,8	74,6
Asturias, Principado de	78,0	87,2	106,9	117,5	100,8	88,9	82,6	62,8
Baleares, Illes	120,5	130,1	142,3	136,2	120,7	106,7	85,6	76,3
Canarias	303,1	318,3	359,2	371,4	354,3	323,6	286,7	257,9
Cantabria	38,6	43,4	50,7	57,2	54,4	48,9	41,1	37,2
Castilla y León	189,2	201,8	235,8	254,7	241,1	209,8	181,4	159,2
Castilla-La Mancha	212,7	235,7	291,3	304,8	290,9	260,7	231,6	205,1
Cataluña	696,7	760,0	880,7	893,2	773,3	703,1	593,6	507,2
Comunitat Valenciana	571,2	596,4	673,4	690,5	626,9	552,6	501,6	442,0
Extremadura	114,7	125,1	167,8	174,0	150,1	146,4	138,0	129,9
Galicia	199,9	227,2	270,5	284,6	275,8	243,4	215,4	195,6
Madrid, Comunidad de	553,6	564,4	641,1	669,5	626,2	578,3	528,8	447,6
Murcia, Región de	166,7	181,3	201,2	210,1	192,0	173,0	138,6	127,9
Navarra, Comunidad Foral de	37,8	41,6	51,6	56,4	48,9	42,4	38,1	31,8
País Vasco	115,1	134,7	166,8	173,6	168,9	151,9	129,9	115,3
Rioja, La	22,7	27,9	32,8	31,2	28,5	23,7	20,8	18,3
Ceuta	8,5	10,2	14,3	13,7	12,1	10,3	9,3	8,2
Melilla	7,1	7,6	9,4	11,9	9,6	12,1	11,2	10,3

Ilustración 13: Fuente INE (2018). Número de parados por provincias 2010/2017

En comparación con comunidades autónomas como Madrid, Cataluña o Andalucía, se trata de una región pequeña, ya que cuenta con 1.400.000 personas inscritas en el padrón (2017). La población activa actual de la Región de Murcia es de 711.000 personas (EPA, 2017), y cuenta con una tasa de paro del 18,63%, lo que la sitúa por encima de la media nacional.

Los principales sectores económicos de esta región son el sector agrario y la industria, aunque crece con fuerza el turismo dentro de ciudades como Cartagena o Murcia. Se trata de una región exportadora tanto de productos agroalimentarios como de producción industrial.

Durante la crisis, se llegó a una tasa de paro cercana al 30% lo que provocó que creciera en algo más de 150.000 el número de personas en paro en tan solo 5 años. Durante la recuperación, la Región de Murcia ha sido de las comunidades que más ha crecido y con una tasa de creación de empleo algo superior a la media nacional, esto ha hecho que en tres años se haya disminuido el número de desempleados.

Las perspectivas económicas para la Región de Murcia en el sector agroalimentario son muy buenas, así como lo son para la hostelería y el comercio, impulsadas por el crecimiento del número de turistas que visitan las ciudades de la región.

3.4.2 Sectores más afectados

Tras haber analizado la evolución económica y desempleo por comunidades y habernos situado en este contexto pasamos a analizar mas en profundidad los sectores más afectados por la crisis.

En el siguiente gráfico (9) se muestra el número de parados en España de 2008 a 2017, por sector económico. Como hemos hablado anteriormente el sector mas importante en España es el sector servicios, por ello vemos ha sido también el mas afectado en cuanto al incremento del desempleo. Vamos a analizar mas en profundidad cada uno.



Ilustración 14: Fuente Statistas (2018) parados por sector

a) Agricultura.

Este sector es el que menos fuerza tiene dentro de la economía española, en un alto porcentaje, este sector lo integran personas extranjeras, que tienen un nivel de cualificación bajo. Vemos que el aumento durante los años de crisis en este sector no ha sido excesivamente elevado en comparación con los demás sectores pero que si lo es en comparación con la población ocupada en este.

La recuperación en este sector comenzó en el año 2012 con la primera baja en el número de parados desde que comenzara a subir en el año 2008. Aunque los datos de destrucción de empleo en los años de crisis cuestionaran la validez en cuanto que el sector de primario no sea un buen sector refugio en tiempos de crisis, si es verdad que es el sector con menor número de personas desempleadas (ABC, 2013).

b) Industria.

Durante los años de la crisis uno de los sectores más afectados ha sido el de la industria. El tejido industrial español se ha visto devastado por la poca inversión realizada por parte del Estado y las empresas, lo que ha llevado a estar sin empleo a más 300.000 personas en su peor año.

Es cierto que en los últimos años se está intentado reactivar este sector, aumentando las inversiones en tecnología e innovación que poco a poco está viendo sus frutos con una creación de empleo de casi 100.000 personas. También creemos necesario apuntar que la bajada de la tasa de paro en la industria se debe a la gran fuga de talento hacia países del norte de Europa, provocada por la crisis y la escasa inversión en I+D que comentábamos anteriormente.

c) Construcción

Este sector ha sido el que más ha empujado la economía de nuestro país durante los años de bonanza del 2000 hasta el 2008, pero también ha sido el que más ha sufrido durante los años de la crisis. Tras la explosión de la burbuja inmobiliaria, más de medio millón de personas perdieron su empleo, y un gran porcentaje de ellos se trataba de personas jóvenes e inmigrantes con un nivel de cualificación muy baja, lo que hacía que las perspectivas laborales de estos no fueran buenas. En 2011 el número de desempleados era mayor que el número de empleados en este sector (INE, 2018).

En el gráfico vemos como el número de desempleados ha caído considerablemente desde el año 2013, aunque creemos que esto no se debe a que esas personas hayan encontrado un empleo en la construcción, sino que han decidido cambiar de sector, muy probablemente al sector servicios. La población activa en este sector en el año 2010 era de algo más de dos millones de personas y 8 años después se redujo en casi un millón de personas.

d) Sector servicios.

Este es el sector, en cuanto a población activa se refiere, más importante en la economía española. En 2008, antes del inicio de la crisis, este sector suponía el 68% de los ocupados de nuestro país, diez años después, esa cifra se eleva hasta el 75.5% (Gómez, M 2018). Creemos que el aumento de esta cifra se debe a varias circunstancias como son:

- La crisis: muchas personas que perdieron sus trabajos en otros sectores decidieron cambiar de sector en busca de un nuevo empleo.
- El turismo: nuestro país es cada vez más turístico y se crean cada vez más empleos relacionados con el.

Que sea el sector más importante de nuestra economía no quiere decir que en la época de crisis se librara de ella. Durante tres años consecutivos hubo una pérdida constante de empleos, llegando hasta 1.720.000 personas desempleadas. Tras alcanzar este máximo, este sector tiene una tendencia hacia la bajada de desempleados y la creación de empleos, proporcionando empleo a casi 400.000 personas desde 2012 hasta 2017 (INE, 2018). Creemos que este sector va a seguir creciendo y el porcentaje que representará de ocupados en el total aumentará ya que, según la EPA de abril de 2018, “son 12,2 millones las personas que están enmarcadas en este sector”, lo que significa, que ya se ha llegado a niveles previos a la crisis e incluso mejorándolos.

3.4.3 Fuga de talentos: Emigrantes y principales destinos

Después de haber estudiado la evolución económica de nuestro país, así como el mercado laboral, creemos que estamos en disposición de iniciarnos en el tema objeto de este trabajo, las personas que han salido de nuestro país en busca de un trabajo que aquí no tenían, un fenómeno también conocido como “fuga de talentos”. Para ello vamos a estudiar que tipo de personas son las que emigran, las principales razones que les llevan a hacerlo y los principales destinos a los que se dirigen.

Podemos definir emigrante como persona que por diferentes razones abandona su país de origen para vivir en otro. Entre las diferentes razones podemos encontrar, la económica, la social o la bélica. En este caso, creemos que los emigrantes españoles lo hacen por razones económicas, ya que en España no encuentran trabajo o las condiciones de este no son las adecuadas.

La denominada fuga de talentos tiene como premisa el hecho de que, actualmente, podemos encontrar un gran número de personas que tienen estudios o formaciones complejas y de alta cualificación, en un mercado laboral donde prácticamente no hay vacantes para esas personas que se han estado formando a lo largo de su etapa académica. Aunque también podríamos preguntarnos si la migración de talentos es forzada, o, sin embargo, es voluntaria. Sin duda, si tuviéramos que señalar un gran culpable de que las personas cualificadas abandonen su país natal en busca de nuevas oportunidades sería sin duda la crisis económica mundial que se vive desde hace unos años, aunque el hecho de que vivamos en un mundo globalizado no hace sino más que facilitar la movilidad internacional de estos jóvenes (Padilla, B. 2012)

Podemos observar estas migraciones desde dos escuelas:

-Escuela Internacionalista: Considera que, el modelo de la migración de talentos es óptimo, ya que si el talento se encuentra en un país el cual no tiene capacidades tecnológicas para iniciar una investigación o un proceso que ponga en activo dicho talento, ¿Para qué serviría el mismo?

-Escuela Nacionalista: Opinan que, mediante la fuga de talentos, los países ricos se aprovechan de los que tienen menos recursos y posibilidades.

Desde que en 2008 la crisis económica fuera la causante del cierre de muchas empresas y la pérdida de una cantidad muy amplia de puestos de trabajo, la fuga de talentos ha ido en aumento, ya que, en la mayoría de los casos era imposible encontrar un trabajo que fuera del agrado de las personas cualificadas, o que, correspondiera económicamente a la cualificación que se exigía para obtener el puesto.

Pero no sólo la situación económica que vive un país es la causante de las fugas de talentos, sino que estas migraciones también se producen debido al mal ambiente en las empresas o al trato recibido por los jefes o superiores en sus puestos de trabajo.

Algunos motivos de la fuga de talento, como en algunas páginas web se menciona:” en ocasiones es porque los empleados se sienten ignorados por los propios gerentes, quienes utilizan metodologías de liderazgo imperativas, más propias de tiempos pasados, con el propósito de imitar los éxitos de sus antecesores.” (Yebra, I. 2016)

Como podemos observar, en este ámbito el jefe es una de las piezas fundamentales en la fuga de talentos, ya que este es el encargado de hacer sentir al empleado que su trabajo es el adecuado y que está bien valorado dentro de la empresa. Podemos distinguir distintos tipos de jefes que causarían estos problemas, en primer lugar, los mediocres, que son aquellos que muestran poco interés, por tanto, no es positivo y provoca desmotivación. Por otro lado, podemos encontrar los jefes de tipo incompetentes que son aquellos que claramente no están preparados para el puesto que desarrollan y por ello provocan en el empleado una sensación de frustración y rechazo. Por último, los jefes tóxicos, son aquellos que no aportan nada a los empleados si no que provocan un ambiente negativo y que perjudica el trabajo que llevan a cabo los empleados.

Por último, hay que resaltar que otras causas que provocan la fuga de talentos son algunos como; falta de ambición de la empresa, realización de trabajos rutinarios y/o repetitivos. Esto provoca la sensación de no avanzar o prosperar y provoca el descontento del empleado, lo cual puede provocar la fuga de una persona talentosa que busca en el extranjero lo que en su país no le es posible encontrar según su experiencia propia (ambición, trabajo colectivo, etc.) (Menteprofesional, 2017)

En 2009, un año después del inicio de la crisis económica, las estadísticas sobre emigrantes españoles comienzan a mostrar el aumento de estos. En aquel año había inscritos en el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE) un total de 1.470.000 españoles, que estaban repartidos a partes iguales entre mujeres y hombres. Esta cifra no ha dejado de aumentar desde aquel año hasta situarse en 2.400.000 de españoles que en 2017 residían en otro país. Creemos conveniente especificar que esta cifra es la oficial, pero no tiene por qué ser la real, ya que no todos los españoles que emigran al extranjero se inscriben en las embajadas o consulados españoles y por tanto no estarían contabilizados en el PERE.

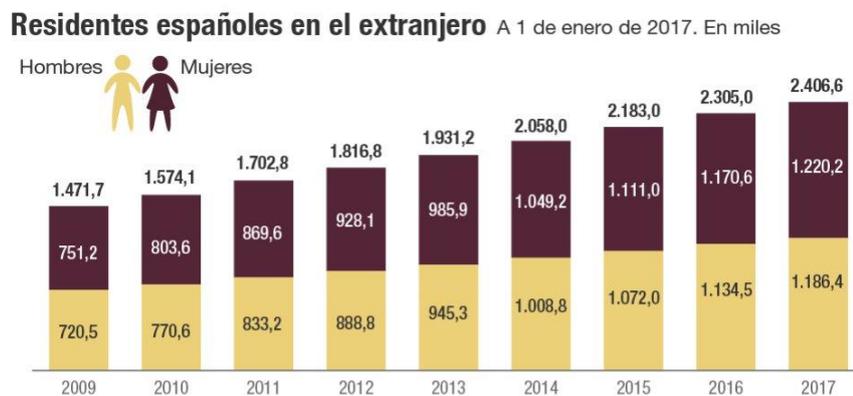


Ilustración 15: Residentes españoles en el extranjero. Fuente: Cincodías/INE (2017)

Cabe señalar que, para la elaboración de esta estadística, se tienen en cuenta todas las personas que tienen nacionalidad española, es decir, se incluyen los extranjeros que por cualquier motivo hayan conseguido la nacionalidad española y no solo los españoles de nacimiento. Actualmente, un 67% de las personas españolas residentes en otros países son extranjeros que han conseguido la nacionalidad, lo que supone que, de los 2,4 millones de personas residentes en el extranjero, sólo 700.000 son personas nacidas en España. Este alto dato de personas nacionalizadas españolas que han emigrado puede deberse a que, durante la crisis, perdieron su empleo y ante la imposibilidad de continuar en España con algún sustento, han decidido volver a sus países de origen.

No obstante, no por ello deja de ser un problema ya que supone la pérdida de personas que se han formado en nuestras universidades y que no han conseguido un trabajo acorde a su formación y exigencias. Es decir, algo falla en nuestro sistema. Según un estudio del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) de 2015, el principal número de emigrantes españoles eran jóvenes, con un nivel de estudios superior, es decir, que tienen una o más carreras universitarias.

Como anteriormente comentábamos, no todas las personas que emigran contabilizan en el número de personas que hay viviendo en el extranjero, en el gráfico que se muestra a continuación podemos observar cuales ha sido el porcentaje de españoles que se han inscrito en las embajadas o consulados respecto del total de emigrantes.

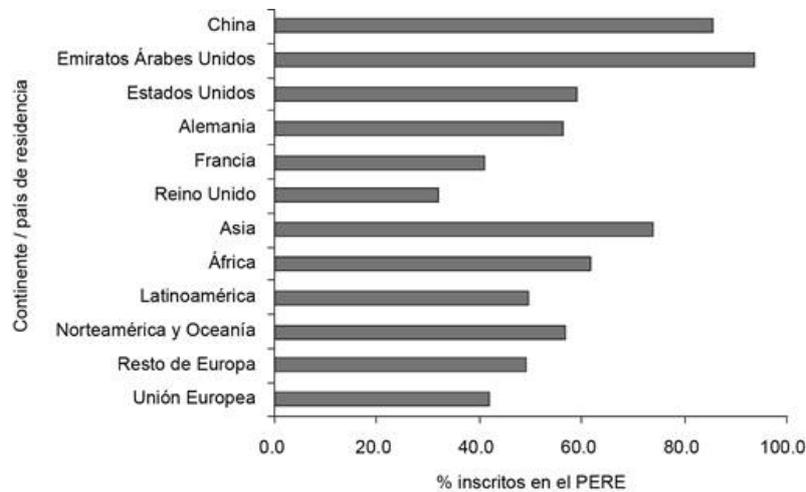


Ilustración 16: Emigrados españoles 2008-2012 inscritos en el PERE según continente / país de residencia

Como podemos observar, este porcentaje es muy alto en China y Emiratos Árabes, esto creemos que puede deberse a que son países con los que España no tiene una relación directa, como si pueden ser Reino Unido, Alemania o Francia. Creemos que este porcentaje es menor en estos países debido a que al encontrarse en la Unión Europea, el flujo de personas está abierto entre países comunitarios, y la posibilidad de un retorno por algún caso fortuito es más fácil.

A continuación, vamos a exponer los principales destinos de los españoles a la hora de emigrar, los datos que encontramos son de personas inscritas en las embajadas y consulados de los países de destino, por lo tanto, no es del total de personas emigrantes. Para ello hemos hecho una consulta en el INE en la que se nos muestra una tabla de los emigrantes españoles por país de residencia. Hemos seleccionado los 10 países con mayor número de personas.

ARGENTINA	457.204
FRANCIA	253.036
VENEZUELA	167.255
ALEMANIA	154.876
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	147.817
CUBA	139.851
MÉXICO	135.955
BRASIL	130.635
REINO UNIDO	127.920

Ilustración 17: Fuente: INE (2018). Emigrantes españoles por países de residencia.

Como podemos ver en la tabla de los diez países con mayor población española seis son de América (Norte y Sur), destacando por encima de todos Argentina. Creemos que esto puede deberse a personas que por distintas circunstancias han obtenido la nacionalidad española pero que no han nacido en España. En cuanto a Europa vemos que el principal destino de los españoles emigrantes es Francia, esto puede deberse a la cercanía con España y que en Francia la crisis afectó en menor medida con respecto a España.

Vemos que Alemania es el cuarto país del total y segundo de Europa, creemos que esto puede ser por la inversión en investigación y desarrollo que hace este país y sus empresas. Vamos a ver a continuación los emigrantes españoles nacidos en España a fin de hacer una comparación con el total de emigrantes con nacionalidad española.

País de residencia	Nº Emigrantes
FRANCIA	134.219
ARGENTINA	89.695
ALEMANIA	73.340
REINO UNIDO	71.899
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	57.944
VENEZUELA	51.226
SUIZA	50.970
BÉLGICA	29.320
BRASIL	27.286
MÉXICO	21.435

Ilustración 18: Fuente: INE (2018) Emigrantes nacidos en España por país de residencia

Creemos que con la ilustración 13 estamos confirmando lo afirmado anteriormente ya que, de los 457.054 emigrantes españoles con nacionalidad española residentes en Argentina, sólo 89.695 han nacido en España, esto es el 19,62% del total. Por el contrario, el porcentaje de emigrantes nacidos en España en los países con mayor número de emigrantes españoles de la zona euro es mucho mayor, siendo un 53,04% para el caso de Francia, 47,32% para Alemania y 56,20% en Reino Unido.

Ya que este trabajo trata de realizar un estudio exploratorio para averiguar el número real de jóvenes cartageneros que han emigrado, en la siguiente ilustración vamos a mostrar el

país de destino de los emigrantes españoles (con nacionalidad española, independientemente del lugar de nacimiento) por grupos de edad, centrándonos en el grupo de edad de 15 a 34 años.

	Total grupos de edad	Total Jóvenes
ARGENTINA	457.204	104.005
FRANCIA	253.036	47.138
VENEZUELA	167.255	38.919
ALEMANIA	154.876	41.930
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	147.817	37.370
CUBA	139.851	19.367
MÉXICO	135.955	38.612
BRASIL	130.635	30.190

Ilustración 19: Fuente INE (2018). Emigrantes españoles por grupo de edad

Para la confección de esta ilustración hemos decidido escoger los diez países con mayor número de emigrantes españoles y agruparlo por el total de grupos de edad y el total de jóvenes (personas de entre 15 y 34 años). Como vemos, en estos diez países, el total de jóvenes representan entorno al 25% de la población emigrante española total, en algunos casos más como puede ser Alemania con un 27% y en otros menos como el caso de Francia con un 18%.

En definitiva, en este punto hemos podido estudiar el porque de la emigración española, así como la distribución por sexo y edad. Hemos podido ver que no se contabiliza el total de las personas que hay emigradas en cada país y que el número que hay contabilizado no se corresponde a personas que realmente han emigrado de España, ya que no el 100% de los emigrantes son nacidos en España.

4. Investigación

En este punto vamos a intentar realizar una investigación sobre el número de cartageneros jóvenes que se encuentran en el extranjero, para ello partiremos de datos oficiales ofrecidos por el INE e intentaremos indagar a través de comunicaciones con órganos oficiales del Estado, Comunidad Autónoma y Ayuntamiento de Cartagena, sobre si existe la posibilidad de conocer el número real de cartageneros que han emigrado.

A modo de conocer el número real de jóvenes cartageneros que se encuentran en el extranjero hemos hecho una consulta en el INE sobre el número total de personas con localidad de procedencia de la Región de Murcia que hay en el extranjero y están inscritos en el PERE en el año 2017. Con esta consulta hemos obtenido que hay un total de 39.788 personas que han indicado que su lugar de procedencia es la región. En la siguiente

ilustración podemos ver los principales municipios de la Región de Murcia en cuanto a número de emigrantes, así como un mapa con todos los municipios de la región.

Municipio	Nº de personas
30030-MURCIA	11.660
30024-LORCA	5.936
30016-CARTAGENA	5.264
30003-ÁGUILAS	1.147
30027-MOLINA DE SEGURA	1.144
30026-MAZARRÓN	855
30043-YECLA	840
30015-CARAVACA DE LA CRUZ	833
30039-TOTANA	796
30029-MULA	745

Ilustración 20: Fuente: INE (2018). Número de emigrantes por municipios R. de Murcia

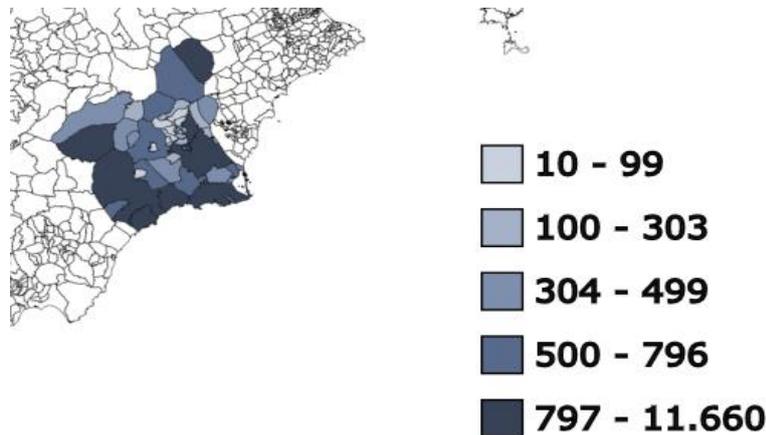


Ilustración 21: Fuente: INE(2018). Mapa Emigrantes por municipios R. de Murcia

Como vemos en la ilustración 15 el municipio con mayor número de emigrantes es Murcia con un total de 11.660 emigrantes seguido de Lorca y Cartagena que cuentan con 5.936 y 5.264 personas respectivamente. Creemos que el hecho de que estos sean los municipios con mayor número de emigrantes se debe a que también son los municipios con mayor número de habitantes de la región.

Centrándonos en Cartagena, en el INE no hemos podido acceder a los datos por municipios y grupos de edad para así conocer el número de jóvenes que se encuentran inscritos en el PERE que sean de Cartagena. Para poder dar un dato aproximado de este número hemos pensado que sería conveniente hacer una extrapolación por el número total de emigrantes de España, del total de la Región y el número total de jóvenes. Sabemos que el número total de españoles (nacidos o no en España) inscritos en el PERE (2017) es de 2.482.808 y que de estos 594.939 tienen una edad comprendida entre los 15 y los

34 años (INE, 2018). Somos conscientes de que la propuesta de cálculo que vamos a llevar a cabo no cuenta con validez metodológica que nos permita realizar una estimación del número de personas objeto del estudio. Simplemente lo hacemos para poder aportar una cifra que pudiera servir para hacerse una idea, ya que como se comenta posteriormente ha sido imposible obtener datos oficiales.

1. Calculamos el porcentaje de personas emigrantes que supone el total de emigrantes con procedencia Región de Murcia sobre el total de emigrantes de España.

$$\% \text{ emigrantes} = \frac{N^{\circ} \text{ de personas emigrantes de la R. de Murcia}}{N^{\circ} \text{ de personas emigrantes de España}} \times 100$$

Realizando este cálculo obtenemos que el porcentaje que suponen los emigrantes procedentes de la Región de Murcia, siendo este el 1.6%.

2. Ahora calculamos el número de emigrantes jóvenes murcianos sobre el total de los jóvenes emigrantes españoles.

$$\text{Jovenes Murcianos} = N^{\circ} \text{ Jovenes Españoles} * \% \text{ emigrantes murcianos}$$

Tras este cálculo hemos obtenido que el número de personas jóvenes emigrantes de Murcia sobre el total de emigrantes españoles es 9.534,14

3. Calculamos el porcentaje que supone la población emigrante de Cartagena sobre el total de la Región de Murcia.

$$\% \text{ Cartagena} = \frac{N^{\circ} \text{ de personas emigrantes Cartagena}}{N^{\circ} \text{ de personas emigrantes de Murcia}} \times 100$$

Hemos obtenido que el 13,23% de la población emigrante de Murcia son de Cartagena.

4. Calculamos el número de jóvenes emigrantes de Cartagena sobre el total de los jóvenes emigrantes de la Región de Murcia.

$$\text{jovenes cartagena} = N^{\circ} \text{ de emig. jov. murcia} * \% \text{ emig. cartagena}$$

Con cierta seguridad, podemos afirmar con los datos anteriores, que, de los 5.264 emigrantes procedentes de Cartagena, 1.261 son personas con edades comprendidas entre 16 y 34 años.

Creemos conveniente recordar que este número no tiene por que ser el real, ya que como hemos visto en puntos anteriores, no todos los emigrantes se apuntan en las embajadas o consulados. Por esto nos hemos puesto en contacto con diferentes organismos públicos a

fin de conocer si tienen estimaciones del número real de emigrantes Cartageneros en el extranjero.

a) Delegación del Gobierno en la Región de Murcia.

Con el fin de conocer si existe alguna estimación un poco más certera, que pueda tener en cuenta otros datos que nosotros desconocemos, nos hemos puesto en contacto con el gabinete del delegado del gobierno en la Región de Murcia. Estos nos han podido explicar que los datos que tienen son los que aparecen en el INE y que como organismo oficial no pueden facilitar datos que no sean los oficiales y contrastados.

b) Organismos de la Seguridad Social

En este caso hemos contactado con el Director de Tesorería de la Seguridad Social de Cartagena quien nos ha dicho que no existen estimaciones acerca de este fenómeno debido a que tanto si se hicieran por altas y bajas de afiliación a la Seguridad Social o tarjetas sanitarias de desplazados, la información obtenida estaría muy sesgada ya que en ningún caso podríamos saber cuanto tiempo van a permanecer en ese lugar de destino ni las causas que pueden provocar estas movimientos en la afiliación a la Seguridad Social.

c) Ayuntamiento de Cartagena

También nos hemos puesto en contacto con personal de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Cartagena, responsable de llevar a cabo esta iniciativa, para saber si este proyecto se había propuesto en base a alguna estimación que se hubiera llevado a cabo previamente, o si habían podido obtener algún dato certero llevando a cabo alguna propuesta anterior a esta que hubiera justificado el proyecto. Nos indican que no se les ha facilitado ningún dato que la justifique, y que se ha propuesto en base a casos de éxito llevados a cabo por otros ayuntamientos españoles, pero que no tienen ningún dato que les pueda indicar el número de jóvenes cartageneros desplazados.

d) Otros organismos

Hemos tenido la posibilidad de hablar con Diego Peñarrubia Blanco que además de ser doctor en economía por la Universidad de Murcia y profesor titular de la Escuela Universitaria, ha sido exdirector de la Agencia de Desarrollo Local y Empleo de Cartagena (ADLE) de 2015 a 2016, quien nos ha comentado que no existen estadísticas ni estimaciones de datos directos tales como la afiliación a la Seguridad Social, sino que

tendríamos que realizarlos a través de indicadores indirectos tales como el padrón municipal donde podríamos comparar como varia la población de un mismo grupo de edad a lo largo de los años. Nos ha mostrado cómo ha variado el grupo de población que en el año 2007 tenían 20 años comparándolo con los datos del grupo de población que en el año 2017 tienen 30 años (misma “quinta”). En el gráfico siguiente podemos observar dicha variación

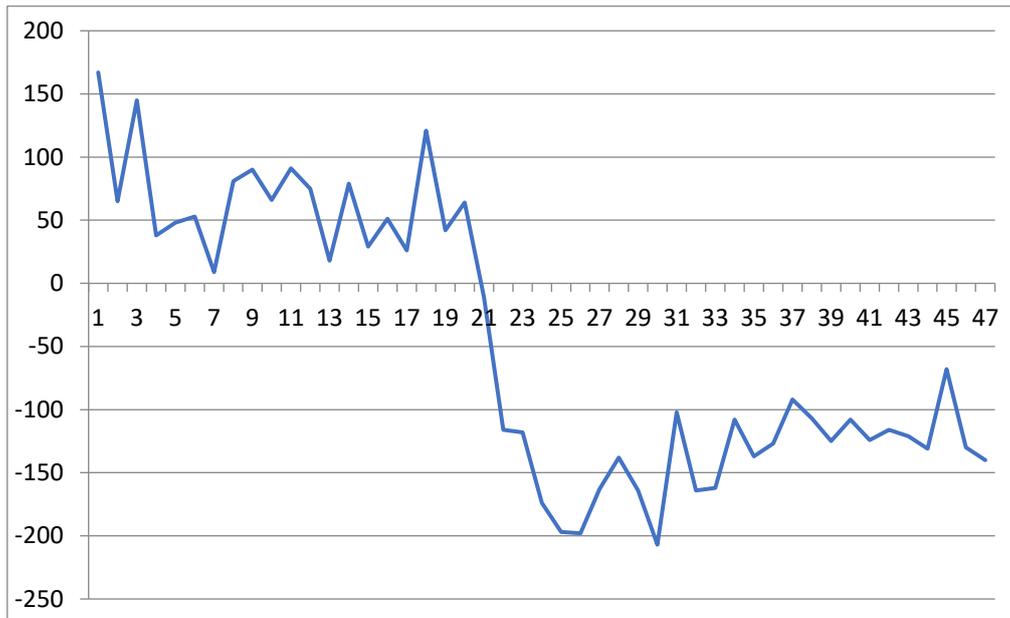


Ilustración 22: Variación Padrón Municipal 2007-2017. Fuente: Padrón Municipal

La forma de interpretar el gráfico sería la siguiente: el eje de ordenadas nos muestra la diferencia que hay registrada en el padrón municipal entre los años 2007 y 2017, es decir, restamos al número de personas que aparecían en el año inicial con 20 años, las que aparecen en el año final con 30 y en el eje de abscisas tendríamos el grupo de edad correspondiente al año 2007. Esto quiere decir que si nos situáramos sobre el 25 estaríamos viendo la variación de las personas que en 2017 tenían 35 años.

Una vez que sabemos cómo interpretar el gráfico podemos pasar a analizarlo. Como vemos se produce un descenso significativo en los grupos de edad de 20 años en adelante. Centrándonos en el caso de estudio 16 a 34 años el descenso neto que se ha producido ha sido de 2.059 personas que han cambiado su residencia en estos 10 años.

e) Casos en el extranjero

También nos hemos puesto en contacto con 10 jóvenes cartageneros que en la actualidad están trabajando en el extranjero con el fin de conocer cuáles son los motivos por los que

hay españoles que no se inscriben en las embajadas a su llegada, ya que este es el principal problema que nos encontramos al poner en marcha iniciativas como la que está intentando llevar a cabo el Ayuntamiento de Cartagena. Las personas a las que hemos seleccionado se reparten de la siguiente manera: dos de ellos se encuentran en Boston (Estados Unidos), otros dos en R. Checa, uno en Hungría, dos en Francia y tres en Inglaterra (siendo estos cuatro últimos países miembros de la Unión Europea).

Las dos personas que están trabajando actualmente en Estados Unidos nos comentan que en su caso no hay opción a no inscribirse en la embajada ya que para obtener los permisos para trabajar allí y el visado para poder viajar tienen que pasar por la embajada estadounidense, de manera que se conocen todas las personas que están desplazadas allí. Por otro lado, de las personas que se encuentran desplazadas por Europa sólo tres de ellas han comunicado en la embajada que se encuentran allí trabajando, pero nos indican que lo han comunicado recientemente por el nacimiento de un hijo o por iniciar los trámites para casarse allí con una persona del país en el que se encuentran, a pesar de llevar ya varios años desplazados en ese país.

A todas estas personas les hemos preguntado cuales han sido los motivos que les han llevado a no inscribirse en la embajada desde el momento en el que comenzaron a trabajar y nos han comentado que en la mayoría de los casos no lo hacen porque pierden algunos de los derechos que tienen en España, como la seguridad social o algunos subsidios que pueden estar cobrando de familiares dependientes. Aunque también nos dicen que los procesos y el papeleo que hay que realizar es largo y que otras veces no lo inician por pereza o porque no saben si van a quedarse en el país mucho más tiempo.

5. Conclusiones

Este trabajo lo abordamos con la misión de realizar un estudio mediante el cual pudiéramos ayudar a la concejalía de juventud del Ayuntamiento de Cartagena llevar a cabo un proyecto mediante el cual se quería poner en marcha una plataforma que conectara a jóvenes emigrantes cartageneros y empresas de la comarca con el fin de que estos pudieran volver a su país y ciudad de origen con un empleo digno y adecuado a los conocimientos y experiencia adquiridos en sus años en el extranjero.

Con esta finalidad, abordamos un trabajo en el que primero decidimos definir que es el talento y la importancia que este debe tener en las empresas. A continuación, pudimos

ver cuál ha sido la evolución del reclutamiento desde los anuncios en periódicos al video-currículo, pasando por como se analizan los perfiles de los candidatos.

Con todo esto, hasta este punto hemos conseguido entender por qué es realmente importante el retorno de las personas que han emigrado al extranjero en busca de trabajo, ya que como hemos definido en estos epígrafes todos ellos serán activos únicos para las empresas que estamos dejando escapar. Además, hemos conocido, a través del pequeño estudio realizado sobre el reclutamiento, las posibilidades que tienen a su alcance las empresas para contactar con candidatos de cualquier parte del mundo, lo que supone una ventaja a la hora de abrir la posibilidad de retorno de talentos.

Una vez tenemos clara la importancia del capital humano para las empresas nos vimos en la necesidad de analizar cuales fueron los motivos que llevaron a estos jóvenes, objeto del estudio, a abandonar su país. Para resolverlo hemos llevado a cabo un pequeño análisis económico que comprende los años entre el 2000 y la actualidad, en el que hemos podido observar los desequilibrios que llevaron a España a la gran crisis económica que sufrimos entre los años 2007 y 2013. En apartados posteriores podemos observar la evolución que ha tenido el desempleo en los años de estudio y los sectores, tanto de población como económicos, conociendo con ellos las consecuencias que supuso la crisis económica.

Llegados a este punto nos adentramos en el grueso del trabajo y comenzamos a recabar datos con el fin de cuantificar los emigrantes españoles que se encuentran en la actualidad fuera España. En primer lugar, conocimos cuales han sido los países a los que mayor número de españoles han emigrado, para lo cual consultamos fuentes como el PERE y el INE donde pudimos identificar no solo los destinos sino también el número de personas que se encuentran desplazadas fuera de España y que han comunicado en la embajada de los países de destino que se encuentran allí. Como los datos a los que pudimos acceder no mostraban concretamente el número de personas desplazadas que proceden de Cartagena, hemos realizado una estimación para llegar a esta cifra mediante la aplicación de porcentajes que hemos ido sacando de los datos recogidos en el INE.

No obstante, como esta cifra sólo la realizamos en base a los datos del INE y como hemos visto que no todos las personas que emigran dentro de la Unión Europea aparecen en estos registros, nos pusimos en contacto con distintos organismos oficiales tales como la Delegación del Gobierno en la región, el Ayuntamiento de Cartagena o la Seguridad Social para ver si alguno de estos tenía en su conocimiento algún dato más certero acerca de los cartageneros que habían emigrado, que nos pudieran comunicar, ya fuera para

poder afinar nuestra estimación o valorar de forma mas acertada la viabilidad del proyecto que enmarca este trabajo.

Comenzamos preguntando a las personas de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Cartagena para saber si cuando les encargaron este proyecto les habían aportado algún dato o estimación de interés. Ante su negativa decidimos seguir subiendo escalafones para conocer si existía algún tipo de estudio o estimación que completara la que habíamos realizado.

A pesar de que en todas las personas de organismos públicos a los que preguntamos se mostraron bastante colaborativos, todos nos indicaron que no había estimaciones de este tipo más allá de los datos recogidos en el PERE ya que cualquier estimación que se realizara estaría sesgada. No obstante, pudimos hablar con el exdirector de la ADLE que nos mostró otra forma de enfocar el análisis, bastante interesante mediante el estudio en el padrón municipal del grupo de población seleccionado a lo largo de los años. Tras analizar los datos que sacamos de esta fuente, obtuvimos que la variación que se había producido en la población de este grupo de edad era de unas 2.000 personas, siendo esta una cifra cercana a los 1.200 emigrantes que habíamos calculado nosotros, ya que en ella no solo se incluyen las personas que estén en el extranjero sino también las que se hayan desplazado dentro de España.

A lo largo de todo el trabajo hemos tenido problemas para encontrar una fuente fiable que nos indicara el numero exacto de personas de Cartagena que se encuentran en el extranjero ya que no todos ellos deciden darse de alta en las embajadas españolas localizadas en los países de destino. Es por ello que en el último apartado del trabajo decidimos aprovecharlo para hablar con algunas personas que se encuentran trabajando fuera de España para conocer cuales eran los motivos que les llevaba a no hacerlo.

En definitiva, este trabajo consistía en tratar de identificar el número exacto de cartageneros que se encuentran trabajando en el extranjero, pero como hemos visto, llegar a esta cifra es complicado ya que la única fuente que realmente refleja una cifra fiable sería el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, pero en este registro no aparecen todas las personas que realmente están en esta situación.



6. Bibliografía

Arellano, M. y Bentolilla, S. (2016). La burbuja inmobiliaria: Causas y responsables

CHIAVENATO, I (2002). Gestión Del Talento Humano, Segunda edición, McGrawhill, Colombia 1994. PP. 32-35

Godenau, D. (2012). El papel de la inmigración en la economía española.

Padilla, B (2010). Algunas reflexiones sobre migración altamente cualificada, políticas, mercados laborales y restricciones. Obets. Revista Ciencias Sociales vol 5. nº2, pp 266-291.

Valencia, M (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Entramado. Vol 1. PP 20-33

Menteprofesional (2017).

<http://www.menteprofesional.com/fuga-talentos-efectos-empresas/>

Piña, R et al (2005). Captación, selección, retención y gestión del capital humano.

<http://google.over-blog.es/article-28522437.html>

Yebra, I (2016). Por qué se produce la fuga de talentos.

<https://superrhheroes.sesametime.com/la-fuga-talento/>

<http://economipedia.com/definiciones/politica-monetaria-expansiva.html>

<http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/05/27/1125831/como-evolucionado-entrevistas-trabajo.html>

<http://talentohumanofaba2013.blogspot.com.es/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>

<http://www.equiposytalento.com/>

<http://www.ine.es>

http://www.ine.es/prensa/pere_2017.pdf

http://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario14/anu14_08merca.pdf

<http://www.sepg.pap.minhfp.gob.es/sitios/sepg/es->

[ES/Presupuestos/InformeEconomicoFinanciero/Paginas/InformeEconomicoFinanciero.aspx](http://www.sepg.pap.minhfp.gob.es/sitios/sepg/es-ES/Presupuestos/InformeEconomicoFinanciero/Paginas/InformeEconomicoFinanciero.aspx)

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/15/economia/1489589762_376211.html



<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=ES&acro=Imi&lang=es&mode=text&catId=455>

https://elpais.com/economia/2014/03/21/actualidad/1395404265_021139.html

https://www.abc.es/economia/20131003/abci-paro-crisis-sectores-201310022141_1.html