

Promover el retorno del capital humano

Policy brief v.1

MENSAJES CLAVE

- Los programas de retorno centrados en el ámbito laboral deben valorar la experiencia de las personas retornadas desde una perspectiva más integral, no sólo para los perfiles altamente cualificados.
- Las políticas de retorno deben centrarse en la captación de "capital humano" con un enfoque inclusivo.
- El horizonte temporal de las intervenciones de los programas debe ser de al menos 5 años.
- Fomentar el espíritu empresarial de los retornados es desarrollar la sociedad del país de origen.
- Las redes profesionales y de empleo y las conexiones entre los países de acogida y el país de origen favorecen la reintegración.

JUNIO 2022

Estudio RETORNO

Intervenciones centradas en los determinantes sociales de la salud – Un estudio comparativo de migrantes retornados del Reino Unido y España después del referéndum del Brexit



Este proyecto ha recibido financiación del programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea en el marco del acuerdo de subvención Marie Skłodowska-Curie nº 894303

Para citar este documento, por favor use: Serrano-Gallardo, P., Manzano, A (June 2022). *Promover el retorno del capital humano*. Policy Brief v.1. RETORNO project. <https://cutt.ly/PWkbts4>

Si tiene preguntas o comentarios, por favor contacte con: Dr Pilar Serrano
pilar.serrano@uam.es

Introducción

El propósito principal del estudio RETORNO, financiado por la UE, es desarrollar una teoría basada en la evidencia y sensible al contexto sobre cómo se podría mejorar la salud de los migrantes retornados dentro de la UE. Los objetivos son investigar cómo el Brexit está afectando a las cuestiones sociales y sanitarias de migrantes retornados, especialmente entre el Reino Unido y España, pero también a nivel europeo. Las políticas migratorias intracomunitarias interactúan con los determinantes sociales de la salud, que son las circunstancias en las que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen. Éstas varían en función de cómo las políticas distribuyen el dinero, el poder y los recursos, y tienen un impacto en la salud de las personas.

El Estado del Bienestar a nivel europeo está diseñado para un estatus sedentario (para nacionales y residentes permanentes), y vinculado al trabajo (por tener cotizaciones), que no les permite ir y venir en un marco de garantía de derechos^{1,2}. La ciudadanía social se ha desmantelado porque no hay acceso a la justicia ni a la asistencia jurídica gratuita, ambos derechos civiles, lo que hace que otros derechos sociales y políticos se pongan en peligro³. Toda esta situación se ha visto agravada por la retirada del Reino Unido de la UE⁴ y por la pandemia de Covid-19. Además, en estos países/regiones no existen planes de retorno o son poco claros; además, los diferentes niveles de gobierno (estatal, local) generan desigualdades territoriales^{5,6}.

Nuestro enfoque

Utilizamos una metodología innovadora de revisión de la literatura (Síntesis Realista) con cinco talleres coproductivos con las partes interesadas (migrantes retornados, ONGs, organizaciones benéficas, representaciones diplomáticas, responsables políticos, etc.).

- ✓ Los primeros talleres se llevaron a cabo en la primera fase de la Síntesis Realista, con el fin de mapear las diferencias contextuales iniciales entre España y el Reino Unido, ayudando a refinar el conocimiento inicial y consolidar el alcance y los objetivos del estudio.
- ✓ La segunda ronda de talleres se llevó a cabo en la fase de análisis y síntesis de la evidencia, con el fin de refinar y validar los patrones recurrentes identificados de los contextos y los resultados y luego explicar estos a través de los mecanismos por los que se produjeron.
- ✓ En la última fase de la Síntesis Realista, se celebró un último taller coproductivo con las partes interesadas para desarrollar estrategias conjuntas sobre la Migración de Retorno y la Salud desde un enfoque intersectorial.

Qué hemos encontrado

Resultados clave de nuestro estudio:

La atracción de capital humano como empoderamiento frente a la atracción de talento no inclusivo: Los programas de retorno dirigidos a "atraer capital humano" pueden generar "sentimientos de agencia" (empoderamiento para actuar en la mejora del país de origen y de su comunidad), teniendo efectos positivos (autoestima, bienestar y control de la vida); por el contrario, los programas de retorno dirigidos a atraer talento (basados exclusivamente en perfiles de educación superior, "brain gain") provocan desmotivación, sentimiento de no pertenencia y discriminación en muchas personas retornadas, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar y salud.

- ✓ Los programas de retorno centrados en la atracción y retención de perfiles profesionales para el desarrollo del sistema social y productivo pueden funcionar cuando en el país de origen existen políticas descentralizadas, con menos burocracia, necesidad de emprendimiento y mejoras en las infraestructuras.
- ✓ La valorización del capital humano de quienes retornan puede proporcionarles un sentimiento de agencia y de pertenencia al país de origen. Se produce un proceso de empoderamiento cuando las personas retornadas pasan a la acción y generan cambios, promoviendo también dinámicas de autoidentificación de los individuos con las identidades colectivas del país de origen.
- ✓ Además, desarrollar redes durante la experiencia migratoria es relevante porque contribuye a apoyar las políticas de retorno.
- ✓ El iniciar actividades generadoras de ingresos (individualmente o con sus familias) y planes de empleo seguro, incluyendo la creación de su propio negocio, es facilitado en este escenario, lo que contribuye a la mejora de diferentes habilidades, a una mayor autoestima, bienestar y control de la vida, y a una mayor salud finalmente.
- ✓ Sin embargo, muchos de estos programas de retorno ponen el acento básicamente en el "talento", ofreciendo oportunidades de empleo, becas y facilidades para la creación de empresas para un perfil muy concreto (principalmente personas retornadas con alta cualificación y/o competencias profesionales y jóvenes -menores de 36-40 años-), y han demostrado tener éxito cuando se retorna a un entorno urbano, tras una experiencia migratoria más larga y positiva, una actividad empresarial previa a la experiencia migratoria, si los retornados disponían de capital financiero suficiente para emprender el retorno y si eran hombres.
- ✓ Estos programas de "atracción de talentos" pueden conducir a la desmotivación, al sentimiento de no ser necesario y de no pertenencia, y a la discriminación, ya que parece ser un mecanismo para seleccionar sólo a un tipo de personas, principalmente con un alto nivel de estudios o de cualificación, y no se piensa en las necesidades de personas retornadas o de aquellas que lo están contemplando. En estas circunstancias, pueden aparecer problemas de salud mental (estrés, ansiedad, depresión, choque cultural inverso).

Implicaciones políticas / Recomendaciones

- Los programas de retorno centrados en la atracción de migrantes al mercado laboral de su país de origen, deben **valorar la experiencia de las personas retornadas desde una perspectiva más integral**, que no excluya a quienes no tienen perfiles altamente cualificados.
- Estos programas también deben contemplar **un horizonte temporal de al menos 5 años**.
- Los programas de emprendimiento pueden ser muy rentables, ya que proporcionan **ideas y capital financiero que contribuyen al desarrollo socioeconómico**.
- El concepto de "atracción de talento" está ligado a programas/acciones no inclusivos. Sería recomendable cambiar este término por el de **"atracción de capital humano"**.
- **El establecimiento de redes y conexiones profesionales y laborales** entre los países receptores y el país de origen es una medida que contribuye a que las personas retornadas apoyen más las políticas de retorno y, por tanto, se favorezca su reintegración.

Referencias

1. Mas Giralt, R., & Sarlo, A. (2017). The social inclusion of immigrants in the United Kingdom and Italy: Different but converging trajectories? In Flavia Martinelli, Anneli Anttonen and Margitta Mätzke. *Social Services Disrupted. Changes, Challenges and Policy Implications for Europe in Times of Austerity*. Edward Elgar Publishing
2. Bruquetas Callejo, M., & Moreno Fuentes, F. (2019). Inmigración y sostenibilidad Estado del Bienestar tras la Gran Recesión. *Papeles de Economía Española*, 161, 138–163.
3. Sigafos, J., & Organ, J. (2021). 'What about the poor people's rights?' The dismantling of social citizenship through access to justice and welfare reform policy. *Journal of Law and Society*, 48(3), 362–385. <https://doi.org/10.1111/jols.12312>
4. Hall, K., Phillimore, J., Grzymala-Kazłowska, A., Vershinina, N., Ögtem-Young, Ö., & Harris, C. (2020). Migration uncertainty in the context of Brexit: Resource conservation tactics. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1839398>
5. Aragón, R. R., & Bretones, F. D. (2020). Incertidumbres generadas durante el proceso del Brexit entre los trabajadores españoles altamente cualificados / Uncertainties Generated during the Brexit Process among Highly Qualified Spanish Workers. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.172.3>
6. Perna, R. (2018). Migrant Health Policies. Actors and Levels in a Multi-Level Perspective. *International Migration*, 56(5), 11–25. <https://doi.org/10.1111/imig.12426>