



Facultad de Ciencias Humanas y Sociales  
Grado en Relaciones Internacionales

**FUGA DE CEREBROS EN ESPAÑA:  
MOTIVACIONES, DESTINOS Y RETOS  
PARA EL FUTURO DEL TALENTO  
JOVEN**

Autor: Leyre Pérez-Rasilla Martino  
Director: João Nunes

MADRID | Abril 2025

## RESUMEN

En los últimos años, la fuga de cerebros o *brain drain* en España ha aumentado de manera preocupante, afectando diversos sectores de nuestro país a nivel laboral, económico, y social. Este trabajo de investigación examina la fuga de talento cualificado, un fenómeno cíclico y en crecimiento, enmarcándolo desde sus inicios en los flujos migratorios de Gran Bretaña hacia Estados Unidos hasta su consolidación como fenómeno mundial. A partir de ahí, se exploran las causas de esta migración y sus consecuencias, enfocándose en el caso español desde la crisis económica de 2008 hasta hoy. Se analizan los destinos preferidos de los españoles mediante una revisión de fuentes literarias y una encuesta a mayores de 18 años, que hayan completado o estén por completar sus estudios universitarios, y que hayan emigrado o consideren hacerlo, con el objetivo de identificar patrones migratorios y sus principales motivaciones. El estudio emplea una metodología mixta, combinando revisión bibliográfica y encuestas para analizar patrones migratorios y sus motivaciones. Finalmente, se presentan las soluciones actuales propuestas a nivel nacional para mitigar este fenómeno.

**Palabras clave:** fuga de cerebros, talento cualificado, precariedad laboral, España

## **ABSTRACT**

In recent years, Spain has experienced a troubling increase in brain drain, significantly affecting various sectors of the country in terms of labor, economy, and society. This research paper investigates the emigration of skilled talent, a growing cyclical issue, tracing its roots from the early migration flows from Britain to the United States, leading to its recognition as a global phenomenon. It delves into the causes and consequences of this migration, with a particular focus on Spain since the 2008 economic crisis. The study examines the preferred destinations of Spaniards through an analysis of literature and a survey of individuals over 18 years old who have completed their university studies or are about to do so, and who have either left Spain to work or are considering doing so, aiming to identify common migration patterns and key motivations. The study employs a mixed methodology, combining literature review and surveys to analyze migration patterns and motivations. Finally, it outlines the current national strategies proposed to address this issue.

**Key words:** brain drain, skilled talent, labor precariousness, Spain

## ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>5</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1.1    Justificación del tema .....	6
1.2    Objetivos .....	7
1.3    Metodología .....	8
1.4    Pregunta de investigación.....	9
<b>2. CONTEXTUALIZACIÓN.....</b>	<b>9</b>
2.1    Definición de la fuga de cerebros.....	9
2.2    Orígenes y Evolución del Fenómeno de la Fuga de Cerebros.....	11
2.3    Trayectoria histórica.....	12
2.3.1    Primera oleada: S.XVI - XVIII.....	12
2.3.2    Segunda oleada: S.XIX.....	14
2.3.3    Tercera oleada: S.XX.....	16
2.4    Globalización .....	19
2.5    Evolución en España: la crisis de 2008 y el Covid-19 .....	21
<b>3. ESTUDIO DEL CASO ESPAÑOL.....</b>	<b>23</b>
3.1    Perfil y Número de Personas que Residen en el Extranjero .....	23
3.2    Factores que Impulsan la Fuga de Cerebros en España .....	25
3.2.1    Precariedad laboral .....	25
3.2.2    Falta de oportunidades .....	27
3.3    Destinos de la Fuga de Cerebros Española .....	28
3.4    Implicaciones de la Fuga de Talento Español – Impacto Demográfico y Económico.....	32
3.4.1    Envejecimiento Poblacional .....	32

3.4.2 Consecuencias en innovación y competitividad en sectores clave .....	34
3.4.3 Desigualdades territoriales.....	35
<b>4. PLAN DE RETORNO A ESPAÑA.....</b>	<b>38</b>
4.1 Análisis de programas de retorno de talento en España .....	39
a. Programas nacionales: .....	39
b. Programas autonómicos:.....	41
4.2 Efectividad de las Políticas Públicas de Retención y Retorno del Talento: .....	42
<b>5. ANÁLISIS COMPARATIVO CON BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN POLÍTICAS DE RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO.....</b>	<b>48</b>
5.2 Políticas exitosas de retención y atracción en otros países europeos.....	49
5.3 Condiciones Laborales de los Principales Países de Destino .....	54
<b>6. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>59</b>
Conclusiones .....	59
Limitaciones del estudio .....	60
Futuras líneas de investigación.....	60
<b>7. DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EN TRABAJOS FIN DE GRADO.....</b>	<b>62</b>
<b>8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>64</b>
<b>9. ANEXO:.....</b>	<b>75</b>
Encuesta:.....	75

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Españoles residentes en el extranjero desde 2009 hasta 2023.....	22
Figura 2: Principales destinos a los que emigran los españoles 2024.....	28
Figura 3: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en Europa.....	29
Figura 4: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en América por regiones .....	30
Figura 5: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en América por países .....	30
Figura 6: Distribución por franja de edad de los encuestados .....	33
Figura 7: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2022 .....	36
Figura 8: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2023 .....	36
Figura 9: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2024 .....	37

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución porcentual de la población por Comunidad Autónoma (2020–2024) y su variación.....	43
Tabla 2: Comparativa de competitividad del talento y capacidad económica entre España y países europeos líderes.....	50
Tabla 3: Evolución de Alemania en los pilares Attract y Retain del GTCI (2020-2023) .....	56
Tabla 4: Evolución de Francia en los pilares “Attract” y “Retain” del GTCI (2017–2023)....	57
Tabla 5: Evolución del Reino Unido en el ranking GTCI (2020-2023) .....	57

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Justificación del tema

En los últimos años, la fuga de cerebros o *brain drain* en España ha aumentado de manera preocupante, afectando diversos sectores de nuestro país a nivel económico, laboral y social. Este fenómeno se caracteriza por la emigración de personas cualificadas, un concepto que ha ido cambiando con el tiempo: si bien en el pasado incluía a trabajadores con experiencia o formación técnica como el rol del artesano, hoy en día suele hacer referencia a profesionales con estudios superiores, competencias especializadas y proyección internacional, adaptándose a las demandas del mercado y los cambios en el sistema educativo y productivo (Pedraza López, 2000).

Esta salida de talento en busca de mejores oportunidades afecta no solo a la población juvenil, sino también al desarrollo a largo plazo del país. Con una población cada vez más envejecida y la constante pérdida de talento altamente formado, España se enfrenta a un profundo desafío para mantener su competitividad a nivel internacional y fomentar el crecimiento económico y la innovación del país (La Información, 2023).

En 2024, España, junto con Italia y Grecia, encabezó la lista de países con mayor número de emigrantes hacia el Reino Unido y el centro de Europa (RTVE, 2024). Más allá de ser una consecuencia de la globalización, este fenómeno refleja un problema laboral, social y económico, impulsado principalmente por las mejores oportunidades salariales y laborales que ofrecen esos destinos. De hecho, España se sitúa entre los países con la menor tasa de vacantes laborales de Europa (por debajo del 1%), muy por detrás de economías como Austria, Bélgica o Países Bajos, cuyas tasas superan el 4% (BBVA, 2024). En este contexto, España se ha consolidado, en la última década, como uno de los países de la Unión Europea más afectados por este fenómeno, presentando una de las tasas más elevadas de fuga de talento y ocupando el primer lugar en la emigración de profesionales jóvenes, lo que subraya la magnitud del problema.

La falta de retención de talento no solo implica una pérdida de capital humano, sino que también impacta directamente en la competitividad del tejido empresarial español. En 2023, más de 148.000 puestos de trabajo quedaron vacantes, de los cuales aproximadamente un 62 % correspondían a sectores con alta demanda de perfiles cualificados (BBVA, 2024). Esto supone

un récord histórico y evidencia la creciente dificultad para cubrir posiciones clave en sectores estratégicos como las tecnologías de la información y la comunicación, la sanidad, la educación, la administración pública o las actividades científico-técnicas. Además, el coste de estos empleos no cubiertos representó una pérdida estimada de 8.150 millones de euros en términos de PIB, reflejando la grave repercusión económica de esta tendencia migratoria (BBVA, 2024). Actualmente, se estima que uno de cada diez habitantes de la UE vive en una región afectada por la emigración juvenil cualificada, lo que resalta la urgencia de estudiar y comprender a fondo las causas y consecuencias de este éxodo de talento (Comisión Europea, 2022).

En cuanto a la elección de este tema, mi interés es tanto académico como personal. He vivido esta situación muy de cerca ya que pasé más de diez años en el extranjero debido al trabajo de mi padre. Esta experiencia me ha permitido entender, de primera mano, las razones que llevan a tantas personas a buscar oportunidades fuera de España. Por ello, no descarto la posibilidad de comenzar mi vida profesional en el extranjero, teniendo en cuenta a la inestabilidad laboral y las limitadas oportunidades en el país. Considero, por tanto, que es esencial dar visibilidad a este tema, entender sus causas y buscar soluciones que permitan a los jóvenes cualificados desarrollarse plenamente en España y contribuir al progreso de nuestra sociedad.

## 1.2 Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es analizar qué motiva a los españoles a emigrar fuera de España, así como impacto social y económico en el país. Esto se concreta en los siguientes objetivos secundarios:

- Identificar los principales países de destino.
- Identificar el perfil sociodemográfico y profesional de los emigrantes cualificados en España, atendiendo a variables como la edad, el nivel educativo, el sector de formación o empleo, el país de destino y las motivaciones principales para emigrar.
- Examinar el contexto socioeconómico español tras la crisis de 2008, sin dejar de considerar el recorrido histórico previo que ayudó a configurar la situación actual.
- Identificar los principales factores que influyen en la fuga de talento.
- Realizar una comparación de las condiciones laborales en España con los principales países de destino.

- Estudiar el impacto de la emigración cualificada en el mercado laboral y en el crecimiento económico español.
- Evaluar las políticas públicas implementadas en España para frenar la fuga de cerebros y de retorno de talento.
- Proponer recomendaciones para políticas y programas que fomenten un entorno favorable en España, con el fin de retener el talento joven.

### 1.3 Metodología

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las motivaciones y circunstancias que llevan a las personas formadas en España a emigrar, así como el impacto que esto supone para el país. Para ello, se ha optado por un enfoque mixto, combinando el análisis cuantitativo, que permitirá obtener datos y tendencias relevantes sobre este fenómeno migratorio, con el análisis cualitativo, que ayudará a profundizar en las causas y consecuencias a través del estudio de documentos y narrativas relacionadas con este contexto.

La metodología se divide en dos fases: una primera fase centrada en la revisión textos literarios y una segunda fase que incluye la recogida de datos a través de una encuesta y consulta de fuentes como Eurostat o el Instituto Vasco de Estadística.

En la primera fase, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el *brain drain*. Se analizarán estudios académicos, informes y artículos que aborden las razones detrás de la migración, así como el contexto socioeconómico que afecta a la juventud en España. Las fuentes consultadas incluirán documentos de organizaciones relevantes, como el Instituto Nacional de Estadística (INE), que ayudarán a entender las tendencias actuales de emigración.

La segunda fase de la investigación consiste en la recogida de datos mediante una encuesta estructurada (mayoritariamente preguntas cerradas o semicerradas), diseñada específicamente para personas que hubieran terminado o estuvieran terminando un grado o una formación profesional en España. Esta encuesta exploró aspectos clave, como los motivos que los impulsaron a emigrar, su percepción sobre las oportunidades laborales en el extranjero, y sus principales opciones de destino. Se realizó a través de Microsoft Forms, y se compartió a través de plataformas digitales y redes sociales, para alcanzar un amplio rango de personas en diferentes regiones de España. Estuvo disponible entre el 20 de diciembre de 2024 y el 10 de

febrero de 2025, periodo durante el cual se obtuvieron un total de 78 respuestas válidas. El análisis de estos datos ayudó a identificar patrones en las respuestas de los participantes y a entender mejor las motivaciones de los jóvenes sobre la emigración.

En cuanto al perfil sociodemográfico de los participantes, el 55% eran mujeres y el 45% hombres. La mayoría de los encuestados (39%) tenía entre 18 y 25 años, seguido por un 34% en el rango de 25 a 45 años, un 8% entre 46 y 65 años, y un 18% con más de 65 años. En términos de nacionalidad, el 96,1% eran españoles, y la mayor parte había cursado su formación en la Comunidad de Madrid (60%), seguida por Andalucía (9%), Galicia (7%) y el País Vasco (7%).

Es importante reconocer que esta metodología tiene ciertas limitaciones, ya que las encuestas pueden estar sesgadas y no reflejar a toda la población joven de España. Por lo tanto, los resultados no buscan generalizarse a todos los jóvenes formados en España, sino proporcionar una visión sobre las perspectivas y opiniones de un grupo específico. El objetivo de la encuesta es únicamente informativo, centrado en apoyar la comprensión de la fuga de talento en España. No busca obtener una muestra estadísticamente representativa, sino recopilar información que respalde el análisis. A pesar de estas limitaciones, se espera que esta investigación sirva como base para futuros estudios y para el desarrollo de iniciativas que apoyen a los jóvenes en su búsqueda de oportunidades profesionales, así como para crear un entorno más favorable en España que contribuya a retener el talento.

#### **1.4 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son las motivaciones que llevan a las personas formadas en España a emigrar al extranjero, el impacto que esto supone a nivel social y económico para el país, y cómo se pueden desarrollar políticas para retener talento en España?

### **2. CONTEXTUALIZACIÓN**

#### **2.1 Definición de la fuga de cerebros**

Según la Real Academia Española (2023), la fuga de cerebros o fuga de talento se puede definir como un fenómeno en el cual profesionales altamente cualificados deciden emigrar al

extranjero para ejercer su profesión, especialmente en los ámbitos científico, cultural y técnico, impactando negativamente en los intereses de su país de origen.

El término “talento” o “cerebros” hace referencia a personas con un alto nivel de formación académica, quienes en muchos casos deciden emigrar al extranjero como estudiantes de posgrado. Estudios como el Instituto Vasco de Estadística, indican que estas personas deben contar, al menos, con educación terciaria, que se entiende como el nivel alcanzado después de la educación primaria y secundaria, e implica un mínimo de 13 años de estudios (Eustat, s.f.). Para efectos de esta investigación, se considera como “talento” a quienes poseen al menos un título universitario o una formación profesional (FP). Estos profesionales se suelen caracterizar por su alta capacitación, independencia económica, redes de contacto sólidas y disposición a asumir riesgos. Además, al emigrar en una etapa temprana de su vida, muestran mayor adaptabilidad a nuevas sociedades y entornos culturales. Este fenómeno puede ser descrito de diversas maneras en la literatura, entre las que destacan: migración de talento, migración de personas altamente capacitadas (o *highly skilled*), migración de científicos, migración de recursos humanos de alta cualificación, transferencia inversa de tecnología, entre otras. Sin embargo, la más común y ampliamente reconocida es la “fuga de cerebros” o *brain drain* (Peña, 2010).

No obstante, es fundamental tener en cuenta que el concepto de persona cualificada no ha sido el mismo a lo largo del tiempo. En épocas pasadas, especialmente durante el siglo XIX y buena parte del XX, la cualificación profesional no se vinculaba necesariamente a la posesión de un título universitario, que estaba reservado a una élite social, sino al dominio de habilidades técnicas o especializadas adquiridas mediante formación práctica, experiencia laboral o aprendizaje gremial. Así, un artesano, técnico o maestro podía ser considerado cualificado en función de su saber práctico, más que de su educación formal. A partir de mediados del siglo XX, con la expansión del acceso a la educación superior, comienza a asociarse la cualificación con la obtención de títulos universitarios, especialmente en áreas como medicina, ingeniería o economía. En el contexto actual del siglo XXI, el término suele aplicarse a personas con estudios terciarios (grados universitarios, másteres o doctorados), así como a quienes han desarrollado habilidades especializadas en sectores estratégicos como la informática, la biotecnología o la gestión empresarial, incluyendo también a titulados en formación

profesional de nivel superior (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional Europea, 2004).

## **2.2 Orígenes y Evolución del Fenómeno de la Fuga de Cerebros**

En 1963, la Royal Society utilizó por primera vez el término de *brain drain* para describir la salida de científicos británicos hacia Estados Unidos, un fenómeno que afectaba considerablemente la economía del Reino Unido (Balmer et al., 2009). En aquella época, menos del 10% de los jóvenes europeos podían acceder a la universidad, una institución reservada principalmente para las clases medias y altas, por lo que la mayoría concluía su educación entre los 10 y 14 años (González, 2014). Dado que solo la élite, un grupo muy reducido de personas, podía acceder a la formación universitaria, cada vez que uno de ellos emigraba al extranjero, esto tenía un impacto negativo en su país de origen. Los pocos que lograban formarse terminaban llevándose su conocimiento fuera, dejando al país sin talento. Esta pérdida de capital humano puede interpretarse como una disminución en la capacidad de un estado para competir en términos económicos y tecnológicos a nivel global.

Posteriormente, a mediados de los años 60 y principios de los 70, el término “fuga de cerebros” comenzó a popularizarse y generalizarse a gran escala, asociándose con la migración de graduados universitarios y profesionales provenientes de países en desarrollo. Estas personas se trasladaban a naciones más ricas y avanzadas, como EE.UU., Europa o Canadá (González, 2014). Sin embargo, es importante señalar que, aunque este fenómeno no recibió un nombre formal hasta mediados del siglo XX, su origen histórico se remonta mucho más atrás.

A lo largo de la historia, los desplazamientos de personas altamente cualificadas han sido una constante dentro de los flujos migratorios generales. Sin embargo, en determinadas épocas, estos movimientos han desempeñado un papel especialmente importante en la difusión de conocimiento y de ideas. Destacan varios períodos en los que individuos con alta formación, se trasladaron a otros lugares, contribuyendo significativamente al avance cultural, científico y técnico. Ejemplos de esto incluyen a filósofos y sabios de la época clásica, como Aristóteles y Pitágoras, y pensadores y científicos de etapas como el Renacimiento, la Ilustración y la Época Moderna, entre ellos Maquiavelo, Rousseau, Marx o Freud (Brandi, 2006). Cabe destacar que, aunque estos movimientos fueron cruciales para el desarrollo humano, no generaron un impacto inmediato en el mundo, sino que fue paulatino. Tenemos el claro ejemplo de Galileo

Galilei, que, aunque ya disponía del telescopio en Venecia, su uso generalizado no se produjo hasta casi un siglo después, en países como Inglaterra con Isaac Newton (Sánchez et al., 2009). Esto se debió a la lentitud de los cambios sociales y tecnológicos de la época, lo cual contrasta con la rapidez con la que ocurren actualmente.

Este patrón de desplazamientos migratorios de intelectuales y científicos no fue exclusivo de una época, sino que se fue manifestando en distintos momentos históricos, lo que también implica que la definición de lo que se considera "migración cualificada" ha ido cambiando a lo largo del tiempo. A medida que avanzaba el tiempo, los movimientos migratorios se vincularon en mayor o menor medida, a la expansión territorial y los avances en tecnología. Según menciona Sutcliffe (1998), si ordenamos la migración europea de manera cronológica, podemos dividir las migraciones en tres grandes oleadas (anteriores a las migraciones de los últimos 40), cada una asociada a transformaciones sociales y económicas específicas que marcaron el rumbo de la historia mundial.

## **2.3 Trayectoria histórica**

### **2.3.1 Primera oleada: S.XVI - XVIII**

Hasta finales del siglo XVIII, los movimientos migratorios hacia y desde Europa estuvieron vinculados principalmente a la conquista y la expansión territorial. En los siglos XVI y XVII, los imperios ibéricos, particularmente España y Portugal, lideraron la expansión colonial en América del Sur, marcando el inicio de intensos flujos migratorios hacia las nuevas colonias (CEAR, 2016).

Inicialmente, estos movimientos estuvieron dominados por migrantes que buscaban oportunidades económicas relacionadas con la explotación de recursos naturales y la agricultura. Sin embargo, a medida que las colonias comenzaron a consolidarse, surgió una creciente demanda de mano de obra cualificada. Es por ello que, durante los siglos XVII y XVIII, el auge económico de las colonias, impulsado por la explotación minera y la producción de azúcar, generó la necesidad de profesionales, técnicos y administradores capacitados.

En respuesta a estas necesidades, hubo un movimiento significativo de migrantes cualificados desde España y Portugal hacia América, que desempeñaron un papel crucial en el desarrollo institucional y económico de las colonias. Aunque su número fue menor al de las clases bajas o intermedias, su presencia fue fundamental para ocupar posiciones clave en la administración

colonial y en sectores estratégicos, contribuyendo a la organización de las estructuras económicas y políticas que sostenían el orden colonial (Pérez, 2012).

Uno de los movimientos migratorios más significativos y trágicos del periodo fue la migración forzada de entre 10 y 20 millones de africanos hacia América, como parte del comercio transatlántico de esclavos (Sutcliffe, 1998). Estas personas fueron enviadas principalmente a trabajar en minas y plantaciones, respondiendo a las demandas económicas de los colonos europeos. Aunque no se trataba de migración cualificada en el sentido contemporáneo del término, muchos de estos individuos poseían conocimientos agrícolas, metalúrgicos o de construcción que fueron fundamentales en el desarrollo económico de las colonias. Este fenómeno no solo transformó profundamente la composición étnica de las poblaciones americanas, sino que también integró la esclavitud en el naciente sistema económico global, fortaleciendo el poder de imperios como Reino Unido y Francia (Pereda, 2006).

Hacia finales del siglo XVIII, los avances en el transporte y la intensificación de los procesos de colonización en América, África y Oceanía impulsaron un nuevo auge de flujos migratorios (CEAR, 2016). Aunque la migración transoceánica desde Europa seguía siendo predominante en términos de volumen, comenzaron aemerger movimientos internos dentro del continente. Por ejemplo, el éxodo rural hacia ciudades industrializadas y las migraciones desde regiones menos desarrolladas hacia las más avanzadas, como los irlandeses hacia Inglaterra o los italianos hacia Francia. Estos flujos no solo contribuyeron al desarrollo económico de los países receptores, sino que también transformaron las estructuras sociales y económicas de las regiones de origen (UNAM, 2015).

Durante este periodo, los gobiernos coloniales fomentaron ciertas migraciones cualificadas mediante políticas que promovían la llegada de individuos con habilidades específicas, como ingenieros, médicos, abogados, artesanos, militares y comerciantes. Estos migrantes, en su mayoría hombres de clases medias y altas de la Península Ibérica, no solo buscaban mejorar su calidad de vida, sino también acceder a posiciones de poder y prestigio en las nuevas tierras. Sin embargo, las autoridades españolas y portuguesas ejercieron un control estricto sobre estos flujos migratorios para evitar un desbordamiento poblacional en las colonias y mantener la jerarquía social (Pérez, 2012).

### 2.3.2 Segunda oleada: S.XIX

En el siglo XIX, la migración se diversificó notablemente, ya que la tecnología y el capitalismo industrial transformaron los flujos migratorios, propiciando tanto la emigración de campesinos y obreros como el desplazamiento de trabajadores cualificados.

Por un lado, en el caso de los trabajadores no cualificados, este segundo gran período migratorio estuvo marcado por el traslado masivo de personas provenientes de la India y China bajo el sistema de servidumbre temporal, conocido como *bonded* o *indentured labour*. Este sistema surgió como una alternativa moderna a la esclavitud, impulsado por la creciente demanda de mano de obra barata en las economías coloniales. Durante este tiempo, alrededor de 30 millones de indios emigraron hacia destinos como Birmania, Sri Lanka, Malasia, Mauricio, Sudáfrica, Guayana y Jamaica, desempeñándose principalmente en minas y plantaciones. A su vez, millones de chinos se trasladaron al sudeste asiático, el Caribe y Sudáfrica bajo condiciones similares (Sutcliffe, 1996).

Entre los migrantes cualificados, algunos desempeñaron un papel importante en áreas como la medicina, la educación y la industria. En Canadá, emigraron graduados universitarios, oficiales retirados y aristócratas ingleses, atraídos por mejores oportunidades y por la percepción de que el Nuevo Mundo ofrecía un camino hacia el enriquecimiento. Las redes familiares y de amistad facilitaron estos desplazamientos tanto para las élites como para los migrantes menos cualificados (Brandi, 2006).

Por otro lado, América Latina se consolidó como destino principal para los migrantes españoles, impulsados por las crisis económicas y sociales en España. La falta de modernización económica y las oportunidades limitadas en las zonas rurales generaron un éxodo, especialmente desde Galicia, Asturias y Canarias. La mayoría de los emigrantes eran trabajadores rurales que se trasladaron a Argentina, Cuba y Brasil, donde las repúblicas ofrecían tierras y empleo, siendo Argentina el principal receptor, sobre todo en el sector agrícola, y Cuba experimentó un aumento migratorio tras la abolición de la esclavitud (Sallé Alonso & Van den Eynde, 2009). Este fenómeno puede interpretarse como una manifestación de la creciente

interdependencia económica entre regiones, donde los flujos migratorios respondieron a las demandas laborales generadas por el auge industrial y agrícola, una dinámica que refleja principios asociados al liberalismo económico.

En cuanto a la tecnología y el auge del capitalismo industrial, los avances en maquinaria como el telar mecánico y la máquina de vapor transformaron los sistemas de producción, desplazando a muchos trabajadores hacia la emigración. Las comunidades compartían relatos sobre oportunidades laborales en países industrializados como Inglaterra, Francia, Alemania y los Países Bajos, lo que fortaleció redes sociales y motivó a otros a emigrar. Esto explica, en parte, por qué los migrantes con formación académica en áreas como la ciencia y la tecnología encontraron rápidamente trabajo en sus países de destino, que contaban con sistemas industriales y académicos avanzados (Brandi, 2006). Estos países no solo ofrecían mejores oportunidades económicas, sino que también construyeron un imaginario colectivo que los posicionó como centros de innovación, atrayendo talento y permitiendo que la innovación tecnológica se propagara hacia otras partes del mundo.

Los países industrializados, como EE. UU. y las naciones europeas, se beneficiaron de la llegada de migrantes cualificados, mientras que América Latina también fue un destino importante, con migrantes como médicos italianos que contribuyeron al desarrollo sanitario en Brasil. En Europa, los flujos migratorios hacia países industrializados consistieron principalmente en campesinos analfabetos buscando trabajo en fábricas, junto con artesanos y exiliados políticos. En Francia, inmigrantes cualificados de Italia, Polonia, España y Bélgica fundaron empresas a finales del siglo XIX (Brandi, 2006).

Es importante destacar que la emigración española en el siglo XIX adoptó diversas modalidades. La *emigración permanente* fue la más común, con trabajadores agrícolas y urbanos que buscaban establecerse de manera definitiva en los países receptores. En contraste, existía también una *emigración temporal*, que involucraba a hombres jóvenes que migraban principalmente para participar en trabajos estacionales o en obras de infraestructura, regresando

a España una vez finalizadas sus labores. Además, la *emigración estacional*, vinculada a ciclos agrícolas específicos como la zafra en Cuba o las cosechas de cereales en Argentina, también jugó un papel relevante en los movimientos migratorios hacia América Latina (Sallé Alonso & Van den Eynde, 2009).

### 2.3.3 Tercera oleada: S.XX

El siglo XX estuvo profundamente influenciado por las migraciones forzadas, provocadas por los conflictos que asolaron Europa. Este proceso alcanzó un punto de inflexión con la Segunda Guerra Mundial, que generó desplazamientos masivos y deportaciones motivadas por razones políticas, consolidando las migraciones forzadas como un fenómeno de gran escala en el contexto global (CEAR, 2016).

La migración forzada no fue el único fenómeno relevante. Desde la Primera Guerra Mundial, los científicos e ingenieros desempeñaron un papel crucial en el desarrollo de nuevas industrias, especialmente en América Latina, que experimentaba un crecimiento acelerado. La persecución política y racial en la Alemania nazi llevó al exilio a más de 300,000 personas, muchos de ellos intelectuales. Estos migrantes hicieron contribuciones fundamentales a disciplinas científicas en países como Estados Unidos, Inglaterra y la Unión Soviética (Brandi, 2006). Sin embargo, muchos se enfrentaron al *brain waste* o desperdicio de talento, donde las barreras idiomáticas y económicas limitaron su integración y su potencial contribución.

La Segunda Guerra Mundial marcó la transición de Europa de un continente emisor a receptor de migrantes. Durante la reconstrucción y reactivación económica en Europa, la demanda de mano de obra atrajo a trabajadores de diversas partes del mundo, desempeñando un papel clave en el crecimiento económico del continente (CEAR, 2016). Según Sallé Alonso y Van den Eynde (2009), Europa occidental recibió a migrantes, en su mayoría trabajadores no cualificados, provenientes del sur del continente y de antiguas colonias, quienes suplían déficits laborales en sectores industriales, agrícolas y de servicios. En paralelo, España y otros países mediterráneos aún enviaban emigrantes hacia América Latina, aunque en menor escala que en décadas anteriores.

Tras la Segunda Guerra Mundial, se crearon organizaciones internacionales, como la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que promovieron la cooperación internacional en la gestión de los flujos migratorios, especialmente en el contexto de la reconstrucción europea (OIM, s. f.). Estas instituciones no solo facilitaron el reasentamiento de refugiados, sino que también establecieron marcos legales y acuerdos multilaterales que ayudaron a regular la migración laboral hacia países industrializados como Alemania, Francia y Suiza. Estos movimientos no solo respondieron a la necesidad de mano de obra, sino que también estuvieron impulsados por políticas internacionales que ofrecían un sistema estructurado para el reasentamiento, destacando cómo las instituciones internacionales podían influir de manera decisiva en los patrones migratorios (OIM, s. f.).

Tras la Segunda Guerra Mundial, Europa experimentó un doble fenómeno migratorio. Por un lado, países como Alemania, Francia y Suiza recibieron grandes cantidades de trabajadores no cualificados provenientes del sur de Europa y de antiguas colonias para suplir déficits laborales en la industria y la agricultura (Sallé Alonso & Van den Eynde, 2009). Por otro lado, Europa siguió siendo un emisor de migrantes cualificados hacia Estados Unidos, que entre 1946 y 1965 atrajo a 372,204 científicos y técnicos, principalmente de Reino Unido, Alemania, Francia e Italia. Este flujo hacia EE.UU. disminuyó en los años 60 cuando Europa comenzó a implementar políticas para retener talento y fortalecer sus propios sistemas científicos e industriales (Brandi, 2006).

En los 60 y 70, migraron profesionales de Asia y América Latina, motivados por mejores oportunidades en EE.UU. y carencias estructurales de sus países. Esto llevó a la ONU a alertar sobre la "fuga de cerebros". Durante los 80 y 90, la competencia por talento se intensificó. Canadá implementó un sistema de puntos, y Australia atrajo asiáticos, aunque endureció políticas en los 90. La caída del Bloque Oriental generó una fuga masiva, con Rusia perdiendo más de 500,000 científicos entre 1989 y 1991. EE.UU. lideró en inmigración cualificada, alcanzando 147,000 visas en 1993, mientras Canadá y Australia ganaron protagonismo. Europa unificó su mercado laboral, pero sin equilibrar el talento (Brandi, 2006). Este periodo consolidó

la globalización del mercado laboral y enfrentó retos como la integración y el desperdicio del talento.

Por tanto, al analizar las tres oleadas de migración observadas en el siglo XX, la migración forzada por conflictos, la búsqueda de oportunidades económicas y la "fuga de cerebros", se evidencia que este es un proceso cíclico. Las crisis económicas, los conflictos bélicos y las transiciones políticas impulsan olas migratorias, mientras las fases de recuperación y expansión económica atraen nuevamente a los migrantes. Este ciclo refleja cómo las dinámicas globales influyen constantemente en el desplazamiento humano y en la construcción de redes transnacionales.

La historia migratoria de España puede dividirse en varias etapas que reflejan este ciclo. Durante el siglo XIX y principios del XX, la emigración masiva estuvo vinculada a crisis económicas, la falta de industrialización y la atracción de países receptores como Argentina y Cuba. Entre 1857 y 1909, más de 882.000 españoles emigraron a Argentina, buscando mejores oportunidades económicas incluyendo personas de distintos niveles sociales y situaciones (Alfaro Pérez, 2012). En Cuba, los canarios representaban aproximadamente el 42% de los españoles en la isla durante los censos de 1846 y 1862 (Universidad de la Laguna, s. f.).

Durante la Guerra Civil Española (1936-1939) y la dictadura franquista (1939-1975), la migración adquirió un carácter forzado. Se estima que más de 500,000 personas huyeron de España tras la guerra, muchos de ellos intelectuales, científicos y artistas que buscaron refugio en Francia, México, Argentina, Venezuela, Cuba y Estados Unidos (Aunión, 2019; United States Holocaust Memorial Museum, s. f.). Esta fuga de talento debilitó la producción científica y cultural del país en un periodo en el que otras naciones estaban desarrollando sus sectores estratégicos (Aunión, 2019).

En las décadas de 1950 y 1960, con la economía española en crisis y altas tasas de desempleo, más de 2 millones de españoles emigraron a Europa (Delfont Cabrero, 2013), principalmente a Francia, Alemania y Suiza, dentro del contexto de acuerdos bilaterales de empleo con estos países (Babiano & Farré, 2002).

Sin embargo, en los años 70 y 80, con la modernización de España y su ingreso en la Comunidad Económica Europea en 1986, el país pasó de ser emisor de emigrantes a receptor de inmigrantes, atrayendo a trabajadores de América Latina, África y Europa del Este (ACCEM, 2008).

## 2.4 Globalización

La fuga de cerebros es un fenómeno que debe entenderse dentro de un contexto más amplio: la globalización. Aunque algunos autores sitúan los orígenes de la globalización en la expansión europea del siglo XV, es en las últimas décadas cuando este proceso ha experimentado una aceleración sin precedentes, transformando de manera profunda las dinámicas económicas, sociales y laborales a nivel mundial. Esta globalización acelerada ha facilitado la movilidad de personas altamente cualificadas, haciendo que la emigración de talento sea no solo más frecuente, sino también más estructural (Bonilla Morán, 2021).

Este proceso, caracterizado por la creciente interconectividad e interdependencia entre países, ha transformado la dinámica de las migraciones internacionales, facilitando la movilidad de profesionales altamente cualificados. En este sentido, la globalización ha generado una competencia intensificada por el talento, en la que países con mayores recursos y mejores condiciones laborales han incentivado la captación de trabajadores altamente cualificados (Palomo Garrido, 2017).

Antes de analizar su relación con la fuga de cerebros, es fundamental comprender el concepto de globalización en sí mismo, así como sus principales características y efectos en los movimientos migratorios de trabajadores altamente cualificados. Anthony Giddens define la globalización como:

*"La intensificación de las relaciones sociales a nivel mundial, que vinculan localidades distantes de tal manera que los acontecimientos locales son moldeados por eventos ocurridos a miles de kilómetros de distancia" (Giddens, 1999, citado en Garrido, 2012).*

Entre sus características fundamentales destacan la interconectividad, la movilidad de bienes y personas, el desarrollo tecnológico acelerado y la creciente integración de los mercados

laborales (Aslam et al., 2018). En este contexto, los trabajadores altamente cualificados se han visto cada vez más influidos por la globalización, ya que esta facilita su movilidad entre países y redefine las dinámicas del mercado laboral.

Esta transformación ha tenido implicaciones directas en los movimientos migratorios, especialmente en la competencia por atraer talento. Uno de los efectos más significativos de la globalización es la facilitación de los movimientos migratorios, lo que ha intensificado la competencia entre países por atraer talento (Martínez, 2024). En este sentido, se distingue entre la migración cualificada y la no cualificada, siendo la primera la que genera una mayor disputa por los trabajadores con alto nivel de formación (Bermúdez, 2010).

La migración de talento se explica en gran medida a través de la teoría del “*push & pull*”, que identifica los factores que impulsan la emigración (*push factors*) y aquellos que atraen a los profesionales hacia otros países (*pull factors*). Entre los *push factors* se encuentran la falta de oportunidades laborales, los bajos salarios y la escasa inversión en investigación y desarrollo en los países de origen. En contraste, los *pull factors* incluyen mejores condiciones laborales, oportunidades de crecimiento profesional y políticas migratorias favorables (Hopenhaym, 2007).

La globalización ha intensificado esta competencia entre países para atraer y retener trabajadores altamente cualificados, un fenómeno conocido como “la guerra por el talento” (Benedito, 2024). En respuesta a esta dinámica, muchas economías avanzadas han implementado programas específicos para captar talento extranjero, como el programa H-1B en EE.UU. (U.S. Citizenship and Immigration Services, 2025), la *Blue Card* en la Unión Europea (Consejo de la Unión Europea, 2025) y la *Skilled Worker Visa* en el Reino Unido (Reiss Edwards, 2025).

Además de los gobiernos, las empresas multinacionales desempeñan un papel clave en la movilidad del capital humano, ya que ofrecen oportunidades de trabajo globales que permiten a los profesionales desarrollar su carrera en distintos países. Sin embargo, esta competencia ha profundizado la brecha entre países desarrollados y en desarrollo. Estos últimos enfrentan una constante fuga de talento sin mecanismos efectivos para retener a sus profesionales, lo que genera un círculo vicioso en el que la falta de capital humano impide el crecimiento económico y la mejora de sus condiciones laborales (Vreede, 2024).

El contexto político global también juega un papel fundamental en la movilidad del talento. Mientras algunos países han adoptado políticas de apertura para atraer profesionales cualificados, otros han impuesto restricciones migratorias que han limitado el flujo de trabajadores altamente capacitados. Un ejemplo notable es el Brexit, que puso fin a la libre circulación de trabajadores entre el Reino Unido y la Unión Europea a partir del 1 de enero de 2021, afectando la movilidad laboral y la contratación de talento extranjero en sectores clave (EY, 2021). Asimismo, las políticas migratorias de la administración Trump en Estados Unidos endurecieron las condiciones para la llegada de profesionales extranjeros, restringiendo la concesión de visas de trabajo y aumentando los tiempos de procesamiento, lo que afectó la percepción de EE.UU. como destino atractivo para el talento internacional (Expansión, 2025).

Este panorama de competencia global por el talento es crucial para entender la evolución de la fuga de cerebros en el contexto español. La globalización, con sus efectos sobre la migración de profesionales cualificados, desempeñó un papel importante en la intensificación de este fenómeno en España, especialmente tras la crisis económica de 2008.

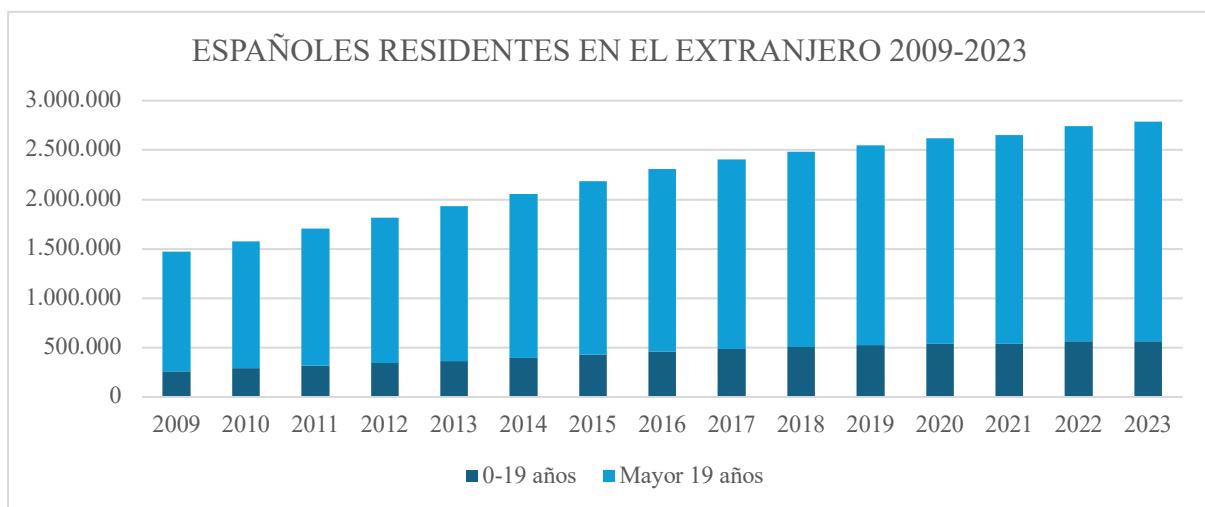
## **2.5 Evolución en España: la crisis de 2008 y el Covid-19**

La globalización ha transformado la dinámica de las migraciones internacionales y ha intensificado la competencia por el talento altamente cualificado. Sin embargo, aunque los movimientos migratorios están marcados por tendencias globales, la historia de la migración española muestra un patrón cíclico, donde las crisis económicas y políticas han reavivado periódicamente la fuga de cerebros. Tras la crisis económica de 2008, este fenómeno se intensificó nuevamente, volviendo a ser una constante recurrente en la realidad del país.

Durante este periodo, España vivió un aumento significativo en la emigración de jóvenes cualificados, especialmente en sectores como la medicina, la biotecnología, la ingeniería y el periodismo. La falta de empleo, los bajos salarios, la precariedad laboral y la escasa inversión en investigación y desarrollo empujaron a muchos profesionales a buscar mejores condiciones en países como Reino Unido o Estados Unidos (Ginés et al., 2022). Esta fuga de talento, además, fue un síntoma de las limitadas oportunidades dentro del país para el desarrollo de carreras científicas y tecnológicas, agravadas por un entorno económico y político inestable. Según el INE, al inicio de la crisis económica aproximadamente 1.47 millones de españoles residían en el extranjero (INE, 2009). En 2014, esta cifra superó los dos millones, alcanzando los 2.05 millones (INE, 2014). A pesar de los esfuerzos del gobierno para frenar la emigración

y repatriar a los jóvenes migrantes, la situación económica española unido a la llegada de la pandemia en 2020, incrementaron exponencialmente la salida de talento del país (figura 1).

*Figura 1: Españoles residentes en el extranjero desde 2009 hasta 2023*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE.

Tras la pandemia, la emigración desde España ha vuelto a aumentar, registrando un 11,7% más de emigrantes en el primer semestre de 2022 respecto al año anterior. Esto ha llevado a un incremento significativo del valor estimado del capital humano perdido, que alcanzó 154.800 millones de euros en 2022, un 40% más que en 2019 y equivalente al 0,93% del total del capital humano nacional (Fundación BBVA, 2023).

Los jóvenes y personas con estudios superiores predominan entre los emigrantes españoles. En 2022, casi la mitad de los emigrantes mayores de 25 años tenía formación superior o secundaria postobligatoria nacional (Fundación BBVA, 2023). Aunque los destinos principales son la Unión Europea y América Latina, este flujo migratorio reduce el capital humano disponible en España, afectando tanto la productividad futura como la sostenibilidad del sistema de bienestar.

Además, la salida de talento se traduce en una transferencia de formación adquirida en España hacia otros países, lo que disminuye las posibilidades de desarrollo interno. En este contexto, las tensiones en el mercado laboral, la falta de relevo generacional y la presión sobre los sistemas de pensiones y sanitario podrían intensificarse, impactando de manera duradera la economía y el bienestar social.

### **3. ESTUDIO DEL CASO ESPAÑOL**

La fuga de cerebros es un fenómeno que afecta a numerosas economías modernas, y España no es la excepción. Este fenómeno, caracterizado por la emigración de trabajadores altamente cualificados en busca de mejores oportunidades, ha ganado relevancia en el contexto español debido a la combinación de factores internos y externos que dificultan la retención de talento.

La literatura académica, incluidos informes de organismos como el INE, Eurostat o el Gabinete de Estudios de USO, ha identificado varias razones para esta migración, como la falta de inversión en investigación, salarios poco competitivos y un mercado laboral con pocas perspectivas de crecimiento. Sin embargo, aunque se sabe mucho sobre los aspectos estructurales, aún falta comprender los motivos más personales que empujan a los individuos a tomar la decisión de emigrar, y para ello se ha realizado la encuesta en este estudio. Mientras que la literatura ofrece una visión general de las causas estructurales, los resultados de la encuesta nos dan una perspectiva más personal y directa, reflejando las motivaciones de quienes se enfrentan a esta decisión. Gracias a las respuestas obtenidas, podemos ver más allá de los datos macroeconómicos y entender los factores emocionales y personales que influyen en la decisión de emigrar, algo que en muchos casos no se había considerado lo suficiente en estudios previos. Así, la encuesta no solo complementa la información disponible, sino que aporta un enfoque único, ofreciendo una visión más completa y detallada sobre el fenómeno.

#### **3.1 Perfil y Número de Personas que Residen en el Extranjero**

El análisis del perfil demográfico de los españoles residentes en el extranjero muestra características específicas en cuanto a edad, lugar de nacimiento, sexo y nivel de formación. Según los datos más recientes del INE, los rasgos destacados son los siguientes.

La población española en el extranjero tiene una distribución de edad diversa. Un 15,1% tiene menos de 16 años, lo que refleja la presencia de familias jóvenes que migran con hijos. La mayoría, el 62,5%, tiene entre 16 y 64 años, abarcando principalmente población en edad laboral activa. Finalmente, un 22,4% tiene 65 años o más, lo que evidencia la migración de personas mayores, muchas de las cuales podrían ser jubilados que retornaron a sus países de origen o acompañan a familiares (INE, 2023a).

Del total de españoles residentes en el extranjero, solo el 30,3% nacieron en España. El porcentaje mayoritario, el 58,3%, corresponde a personas nacidas en su actual país de

residencia, reflejando la importancia de las segundas generaciones de migrantes o aquellos que adquirieron la nacionalidad española por ascendencia. El 11,3% restante nació en otros países, subrayando la complejidad y diversidad de trayectorias migratorias de esta población (INE, 2023a).

La distribución por sexo es equilibrada, aunque con una ligera mayoría femenina. Las mujeres representan el 50,2% de la población española residente en el extranjero, mientras que los hombres constituyen el 49,8%. Este equilibrio refleja tendencias generales de movilidad internacional, aunque las mujeres han desempeñado un rol creciente en la migración cualificada y en los sectores laborales globales (INE, 2023a).

En cuanto al nivel de formación, destaca una alta proporción de españoles con niveles educativos medios y superiores, especialmente entre la población en edad laboral activa (16-64 años). Según datos del INE, un significativo porcentaje de estos migrantes son altamente cualificados, desempeñándose en ocupaciones técnicas, profesionales y directivas. No obstante, también se registran casos de "desperdicio de talento" o *brain waste*, donde las barreras lingüísticas, legales o laborales limitan el acceso de estas personas a puestos acordes con su nivel de formación (INE, 2023a).

El perfil predominante de los encuestados es el de jóvenes de entre 18 y 25 años (39%), seguidos por personas de entre 25 y 45 años (34%), más de 65 años (18%) y, en menor medida, entre 46 y 65 años (8%). En cuanto al género, el 55% eran mujeres y el 45% hombres, mientras que en términos de nacionalidad, el 96,1% eran españoles. La mayoría de los participantes se formaron en la Comunidad de Madrid (60%), seguida de Andalucía (9%), Galicia (7%) y el País Vasco (7%), lo que ofrece una visión diversa pero con un fuerte peso de regiones con gran concentración universitaria y movilidad juvenil.

Todos los encuestados cuentan con formación universitaria o superior, lo que refleja claramente el vínculo entre emigración y alta cualificación. En cuanto a la situación actual, muchos de ellos han residido o residen fuera del país, y un 85% manifestó su disposición a regresar a España. Este dato sugiere que la emigración se percibe, en muchos casos, como una estrategia temporal, motivada por la búsqueda de mejores condiciones laborales o académicas en el extranjero.

Además, varios participantes señalaron obstáculos estructurales como las barreras idiomáticas, legales o de reconocimiento profesional, que dificultan su desarrollo pleno incluso fuera del país. Este fenómeno, conocido como desperdicio de talento, refuerza la necesidad de que España no solo diseñe estrategias para facilitar el retorno, sino que también genere oportunidades laborales competitivas, acordes con el nivel de formación y experiencia que estos jóvenes han adquirido fuera. Su regreso no solo dependerá de un deseo personal, sino también de políticas activas de retención y reintegración del talento.

### **3.2 Factores que Impulsan la Fuga de Cerebros en España**

#### **3.2.1 Precariedad laboral**

Uno de los principales factores que contribuyen a la fuga de cerebros en España es la precariedad laboral. La alta incidencia de contratos temporales, bajos salarios y condiciones de trabajo inestables empuja a muchos profesionales, especialmente jóvenes, a buscar empleo en el extranjero. Este fenómeno se intensifica cuando los mercados laborales no ofrecen un equilibrio adecuado entre el esfuerzo realizado, las condiciones laborales y la retribución percibida, dificultando además la planificación de vida a largo plazo (Fundación Integralia DKV, 2021).

El informe “Balance del mercado laboral en 2024” (Unión Sindical Obrera U.S.O, 2025) evidencia esta precariedad en España, donde más del 59 % de los contratos temporales tienen una duración inferior a un mes, con jornadas laborales reducidas (31,2 horas semanales) y una alta rotación que genera inestabilidad. Además, los contratos indefinidos a tiempo parcial predominan, afectando especialmente a colectivos vulnerables como las mujeres, quienes representan el 60% de los desempleados y predominan en trabajos precarios (Unión Sindical Obrera U.S.O, 2025). Estas condiciones no solo generan incertidumbre, sino que también impiden el desarrollo profesional y la retención del talento.

En España, la precariedad laboral afecta desproporcionadamente a los trabajadores jóvenes, quienes enfrentan tasas alarmantes de temporalidad y salarios reducidos. Según el informe de Freemarket Corporate Intelligence (García, 2024), “España no es un país para jóvenes”, un 61,7% de los empleados de entre 16 y 19 años tiene contratos temporales, seguidos por un 46,4% entre los de 20 a 24 años y un 27,6% entre los de 25 a 29 años. Además, estos trabajadores perciben salarios un 35% inferiores a la media y experimentan un crecimiento

salarial más lento que las generaciones previas. Mientras la generación nacida en 1955 alcanzó la base media de cotización a los 27 años, los nacidos en 1985 aún no lo habían logrado a los 34 (García, 2024).

Esta precariedad se extiende más allá del empleo individual, afectando los ingresos familiares: los hogares con sustentadores de entre 16 y 29 años tienen una renta un 15% inferior a la media nacional, que desciende hasta un 40% menos en familias sin formación superior (García, 2024). Según el informe, este panorama de inestabilidad y bajos salarios refleja barreras estructurales en el acceso al mercado laboral, perpetuando la desigualdad generacional.

Ante este panorama, los profesionales cualificados, incluidos científicos, ingenieros y personal sanitario, encuentran mejores oportunidades en el extranjero, donde los mercados laborales valoran sus habilidades con salarios más altos, contratos estables y acceso a beneficios sociales. Así, la precariedad laboral en el país de origen fomenta la emigración de talento hacia países con sistemas más robustos que permiten a los trabajadores cualificados prosperar y desarrollar plenamente sus carreras.

Atendiendo a los datos obtenidos de la encuesta realizada, un 61% de los encuestados calificó las condiciones laborales en España como "peores" en comparación con otros países, mientras que un 11% las consideró "mucho peores". Estos resultados confirman que una amplia mayoría percibe el mercado laboral español como desfavorable. Entre las razones identificadas por los participantes para emigrar, se destacan mejores condiciones de trabajo (horarios, beneficios, etc.) y salarios más altos en el extranjero, lo que indica una clara búsqueda de estabilidad económica y condiciones laborales más competitivas.

La percepción negativa de las condiciones laborales en España refleja las limitaciones estructurales del mercado, especialmente en sectores de alta cualificación. Los resultados de la encuesta muestran que no es solo una cuestión de oportunidades laborales, sino también de calidad en las mismas. Este dato sugiere que, para reducir la fuga de cerebros, sería crucial mejorar tanto la estabilidad contractual como los beneficios sociales ofrecidos, ya que los trabajadores jóvenes no encuentran en España un entorno laboral que satisfaga sus expectativas de crecimiento profesional y seguridad económica.

### 3.2.2 Falta de oportunidades

Además de las dificultades laborales relacionadas con la gestión del talento, otro factor clave que contribuye a la fuga de cerebros en España es la falta de oportunidades, especialmente en sectores clave como la investigación y el desarrollo.

La limitada inversión en investigación y desarrollo (I+D) es un factor clave que restringe las posibilidades de crecimiento profesional en España y contribuye directamente a la fuga de cerebros. Este aspecto es especialmente relevante dentro del análisis de la falta de oportunidades, ya que una baja inversión en I+D implica menos financiación para proyectos científicos, menor contratación en centros de investigación, y una reducción significativa de plazas estables y bien remuneradas para profesionales cualificados. Según el INE (2024), España invierte solo un 1,49% de su PIB en I+D, una cifra significativamente inferior a la media de la Unión Europea (2,3%), lo que coloca al país en el puesto 16 de los 27 miembros en inversión relativa. Esta falta de recursos afecta la capacidad de los sectores científico y tecnológico para generar empleo de calidad y retener talento cualificado (Eurostat, 2024).

La rigidez del mercado laboral es otro factor que impulsa la emigración de trabajadores cualificados. En el actual panorama laboral, tanto en España como a nivel global, se vive una de las situaciones más complejas de los últimos años, impulsada por fenómenos como la “Gran Renuncia” y el desajuste entre las expectativas de los trabajadores y las oportunidades laborales disponibles. Actualmente, más de la mitad de los empleados españoles (53,5%) se muestra dispuesto a cambiar de empleo en busca de mejores condiciones (RRHH Digital, 2023). La falta de motivación laboral y la insatisfacción salarial son factores clave detrás de este fenómeno, con el 61,3% de los trabajadores afirmando que su salario no cumple con sus expectativas. Además, un 69,8% de los que buscan cambiar de puesto citan el salario como la principal motivación para hacerlo, seguido por la flexibilidad laboral y opciones de conciliación (31,3%) (RRHH Digital, 2023).

A ello se suma la desigualdad regional. Mientras ciudades como Madrid, Barcelona y Bilbao concentran la mayoría de las oportunidades en ciencia y tecnología, regiones como Extremadura, Castilla-La Mancha o Asturias enfrentan un déficit en empleo cualificado. Esto genera tanto una emigración interna como un éxodo internacional de profesionales en busca de mejores condiciones laborales (Díez, 2024).

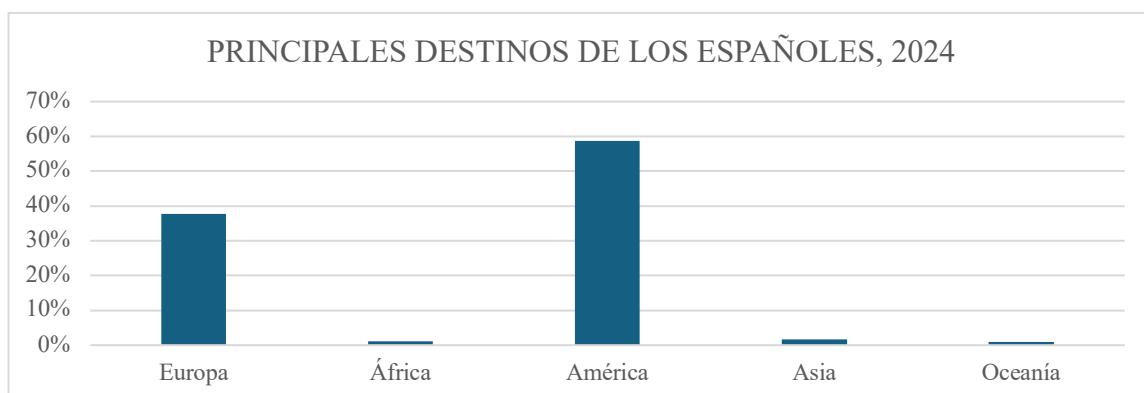
En este contexto, la insatisfacción con los beneficios actuales sigue siendo elevada, ya que un 38,6% de los trabajadores se siente insatisfecho con lo que reciben, lo que subraya aún más la necesidad de adaptar las condiciones laborales para evitar la fuga de talento (RRHH Digital, 2023).

En la encuesta, cuando se les preguntó sobre las razones para emigrar, un 47,1% de los encuestados destacó mejores condiciones laborales (beneficios, horarios, salarios...) fuera de España. Además, un alarmante 94,3% afirmó que las oportunidades de desarrollo profesional en España no son suficientes para retener el talento cualificado. Estos datos indican que, aunque algunos profesionales emigran por interés personal, la gran mayoría lo hace por razones directamente vinculadas a la falta de desarrollo profesional en el país. La percepción de que las oportunidades en España son insuficientes sugiere problemas estructurales en sectores clave como la investigación, la tecnología y las ciencias. Para retener talento, no solo se necesitan mejores salarios, sino también un entorno que fomente la innovación y ofrezca perspectivas de carrera claras y atractivas.

### 3.3 Destinos de la Fuga de Cerebros Española

La fuga de cerebros española refleja un fenómeno global, con destinos diversos que varían en función de factores como la calidad de vida, oportunidades laborales y educativas, y las políticas migratorias de cada país. Atendiendo a los datos del INE, en 2024, un total de 2.908.649 personas se trasladaron desde España, siendo Europa y América los continentes con mayor concentración de emigrantes, representando un 37,7% y 59%, respectivamente, del total (figura 2).

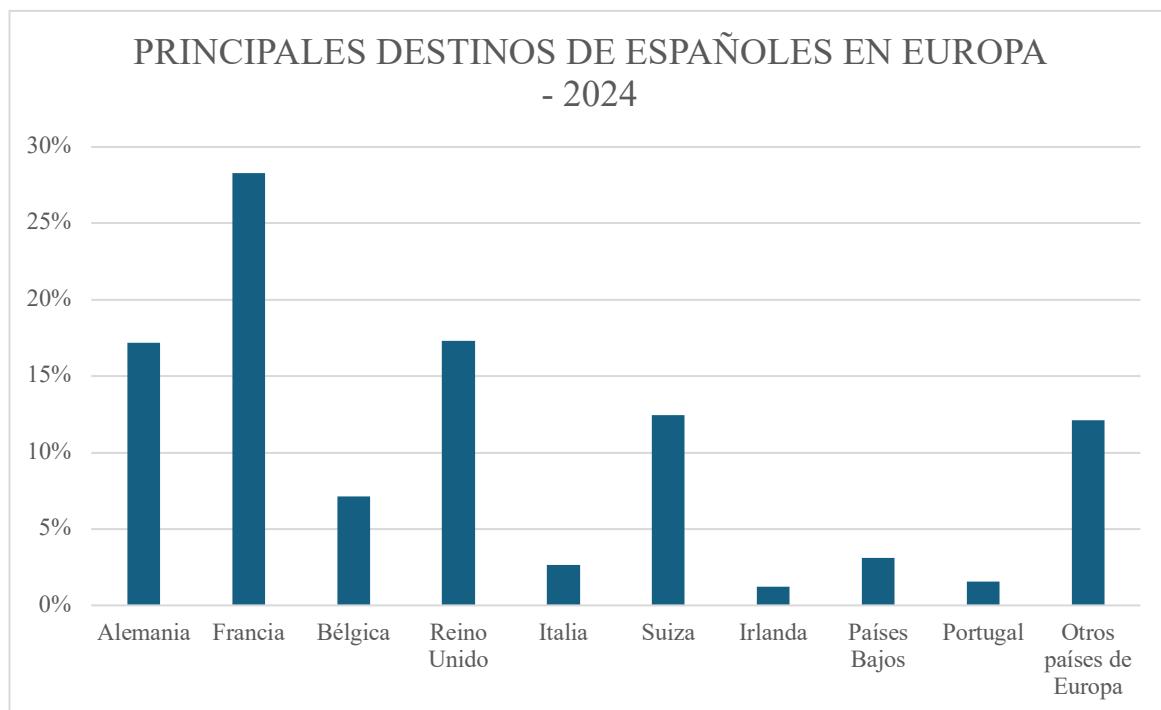
*Figura 2: Principales destinos a los que emigran los españoles 2024*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE, 2024.

Destinos principales en Europa (figura 3): Alemania lidera este destino con 188.250 emigrantes, seguida de Francia con 310.072. Países como Bélgica (77.909) y Reino Unido (189.779) también muestran cifras elevadas, reflejando la atracción por empleos de alta cualificación y la proximidad geográfica. Aunque algunos países como Albania, Armenia, y Moldavia tienen cifras reducidas, el flujo hacia Europa en general sigue siendo significativo debido a la estabilidad laboral y las oportunidades educativas en países de la UE.

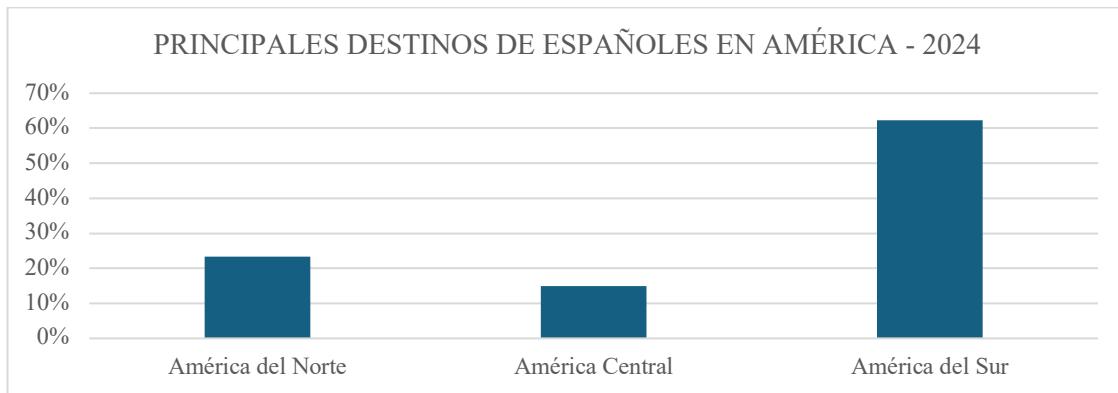
*Figura 3: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en Europa*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE, 2024.

Destinos en América: Este continente concentra una gran parte de los emigrantes españoles, con más de 1.7 millones de personas, lo que representa aproximadamente el 59% del total de emigrantes. Esta región es una de las más atractivas para los emigrantes españoles debido a la proximidad cultural y lingüística, además de la búsqueda de mejores oportunidades económicas y laborales. A continuación, se desglosan los principales destinos en América del Norte, América Central y América del Sur, reflejando los flujos migratorios hacia cada una de estas áreas.

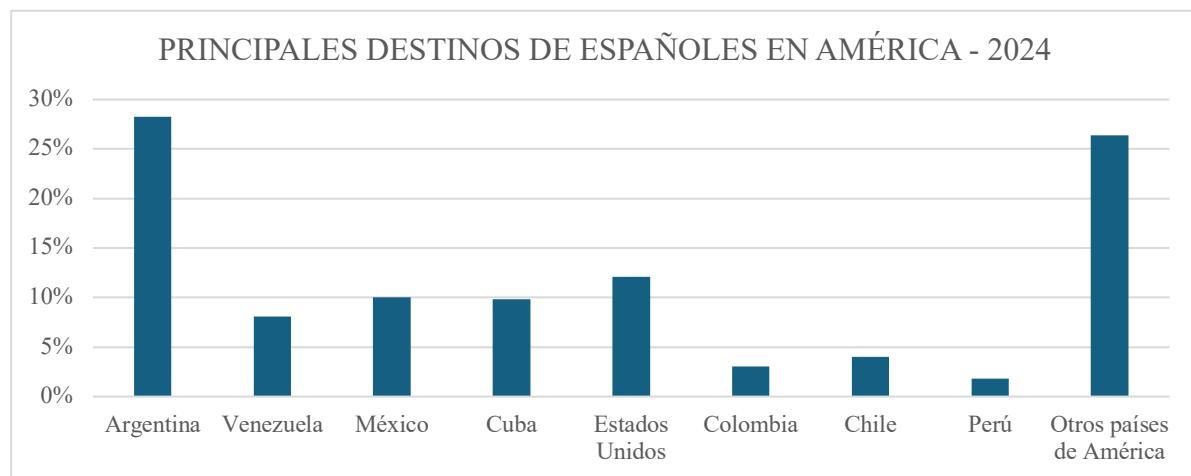
*Figura 4: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en América por regiones*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE, 2024.

Teniendo en cuenta este desglose subregional, se pueden identificar también los principales países de destino en América:

*Figura 5: Principales destinos europeos a los que emigran los españoles en América por países*



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del INE, 2024.

En *América del Norte*, los países más destacados para la emigración española son México y Estados Unidos. México (figura 5), con 171.461 emigrantes, es un destino con el que España comparte profundos lazos culturales e históricos, lo que facilita el proceso de adaptación de los emigrantes. Por otro lado, Estados Unidos, con 206.278 emigrantes, sigue siendo uno de los principales destinos de los españoles, especialmente para quienes buscan oportunidades en sectores como la tecnología, la investigación y la medicina. Este país ha sido

históricamente un polo de atracción por sus altos salarios, su economía dinámica y las amplias oportunidades laborales en áreas de alta demanda (Alcalde Campos, 2018).

En *América Central y el Caribe*, los emigrantes españoles también encuentran destinos clave, aunque con una menor concentración en comparación con otras regiones. Cuba, con 167.684 emigrantes, y la República Dominicana, con 32.138, destacan por sus fuertes lazos históricos, culturales y familiares con España. En muchos casos, estos movimientos están relacionados con procesos de reagrupación familiar, retorno migratorio o vínculos personales más que con factores puramente económicos (Universidad de la Laguna, s. f.).

Por último, *América del Sur* es otro de los principales destinos para los emigrantes españoles, especialmente en países como Argentina, con 482.176 emigrantes, y Venezuela, con 138.394 emigrantes. Estos países han sido históricamente destinos clave debido a los fuertes lazos culturales e históricos con España, como las grandes migraciones del siglo XX, que incluyeron oleadas de exiliados y refugiados durante y después de la Guerra Civil Española (Aunión, 2019).

**Destinos en África y Asia:** Estos continentes presentan cifras mucho menores, con 31.115 emigrantes en África y 47.739 en Asia. África destaca principalmente por la migración hacia países como Marruecos (13.204) y Guinea Ecuatorial (2.709), mientras que Asia tiene un número notable de emigrantes en países como Emiratos Árabes Unidos (7.381) y Arabia Saudí (1.938), atraídos por el crecimiento de sectores como la ingeniería y la educación.

**Destinos en Oceanía:** Aunque presenta un número reducido (26.665), países como Australia (24.841) siguen siendo destinos atractivos para profesionales cualificados, gracias a sus políticas migratorias favorables y su alto nivel de vida.

Si relacionamos esto con la encuesta realizada, se observa una alineación clara entre los destinos de emigración más frecuentes y los factores mencionados por los participantes. La mayoría de los emigrantes españoles entrevistados coinciden en que los principales motivos para su salida de España están relacionados con la búsqueda de mejores oportunidades laborales, mayor calidad de vida y salarios más altos. Estos factores también se reflejan en los destinos más populares, como Estados Unidos, México y Reino Unido, que se destacan por ofrecer condiciones que se alinean con las expectativas de los emigrantes.

Un dato relevante de la encuesta es que el 72% de los participantes que residen actualmente fuera de España expresó su deseo de regresar a su país en el futuro. Las razones más mencionadas para este posible regreso incluyen la mejor calidad de vida, la seguridad y el modelo social de los países de origen, aspectos que, a menudo, no encuentran plenamente en los países de acogida. Algunos mencionaron específicamente la distancia humana como uno de los aspectos negativos de vivir fuera de España, destacando la importancia de los lazos familiares y culturales en su decisión de regresar. Otros indicaron que les gustaría regresar para jubilarse, valorando el bienestar y la estabilidad que España podría ofrecerles en esa etapa de la vida.

### **3.4 Implicaciones de la Fuga de Talento Español – Impacto Demográfico y Económico**

La fuga de talento en España tiene profundas repercusiones demográficas y económicas, afectando tanto a la estructura de la población como a la capacidad de innovación y competitividad del país. Estas implicaciones son especialmente visibles en aspectos como el envejecimiento poblacional, la despoblación rural, las consecuencias para sectores clave y las desigualdades territoriales.

#### **3.4.1 Envejecimiento Poblacional**

Uno de los principales efectos de la fuga de talento es el envejecimiento acelerado de la población en España. La emigración de jóvenes altamente cualificados disminuye la proporción de población activa, mientras que la población mayor de 65 años sigue creciendo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 21,6% de la población española tenía 65 años o más en 2022 (datos más recientes), y esta cifra sigue aumentando debido a la baja natalidad y la emigración juvenil (INE, 2023b).

Además, resulta importante señalar que, aunque el número de personas con alta cualificación ha aumentado en España en las últimas décadas, este crecimiento no se ha traducido en una renovación generacional dentro del país. La emigración cualificada ha generado una doble paradoja: por un lado, existe una mayor proporción de población formada, pero, por otro, esta misma población se está envejeciendo rápidamente. Muchos jóvenes cualificados, que se encuentran en etapas clave de su ciclo vital y en edad de incorporarse plenamente al mercado laboral y formar familias, optan por emigrar en busca de mejores oportunidades, estableciendo sus proyectos de vida fuera de España. Como consecuencia, no solo se pierde capital humano, sino también capacidad de renovación demográfica, ya que estas nuevas generaciones de

familias se consolidan en el extranjero. Mientras tanto, en el territorio nacional, la estructura de la población cualificada tiende a envejecer, reforzando el desequilibrio demográfico y agravando los efectos del envejecimiento generalizado.

Este fenómeno se refleja también en los datos de la encuesta. Según los datos obtenidos, el 39% de los encuestados tiene entre 18 y 25 años, y el 34% entre 25 y 45 años, es decir, pertenecen a las franjas de edad en las que se concentra gran parte de la población joven y cualificada.

*Figura 6: Distribución por franja de edad de los encuestados*



**Fuente:** Encuesta propia

Este dato resulta especialmente significativo, ya que se trata de una etapa crucial en la que muchas personas se estabilizan profesionalmente y forman una familia. La salida de estos jóvenes al extranjero no solo implica una pérdida inmediata de capital humano, sino que además reduce las probabilidades de que ese talento regrese, ya que la vida laboral y personal tiende a consolidarse fuera del país. Además, esto repercute negativamente en el relevo generacional, ya que los hijos suelen nacer y criarse en el país de destino, lo que agrava el envejecimiento de la población en el país de origen.

A esto se suma que, más del 70% de los participantes de la encuesta recomienda emigrar para encontrar mejores oportunidades laborales. Esta percepción generalizada de que el extranjero ofrece mejores condiciones no solo refuerza la decisión de marcharse, sino que además aumenta el riesgo de una pérdida sostenida de población joven cualificada en el largo plazo. En consecuencia, esta dinámica contribuye directamente al envejecimiento estructural de la población en España, debilitando el relevo generacional y reduciendo la proporción de población activa.

En 2023, España alcanzó un nuevo máximo histórico de envejecimiento, con un índice del 137,3%, lo que significa que hay 137 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16 años. Las comunidades autónomas de Asturias (249%), Galicia (218%) y Castilla y León (217%) lideran el ranking de envejecimiento, con más del doble de población mayor de 64 años que menor de 16. Este envejecimiento se ve acentuado en estas regiones por la migración de los jóvenes más cualificados, quienes buscan oportunidades laborales fuera del país. La salida de este capital humano no solo empobrece el panorama económico, sino que también deja a estas comunidades sin el recurso más valioso para enfrentar el envejecimiento de su población: una fuerza laboral joven, altamente cualificada y capaz de adaptarse a las necesidades del mercado.

En contraste, Ceuta (64%), Melilla (52%) y Murcia (94%) son las únicas regiones que mantienen una proporción más alta de población joven, lo que subraya las marcadas desigualdades territoriales en la estructura demográfica del país (Arranz, 2024). Estas cifras reflejan un desafío creciente para la sostenibilidad del sistema de bienestar y la economía nacional, destacando la necesidad de generar empleo de calidad, fomentar la participación laboral de colectivos inactivos y gestionar la migración de manera estratégica para mitigar los efectos del envejecimiento desbocado.

### **3.4.2 Consecuencias en innovación y competitividad en sectores clave**

La fuga de cerebros tiene profundas implicaciones para la competitividad y la innovación, afectando tanto a las empresas como la economía en general. Cuando las empresas enfrentan la amenaza constante de perder personal cualificado, su capacidad para enfocarse en la mejora continua se ve comprometida. Explorar ideas innovadoras o implementar cambios estratégicos se vuelve más arriesgado en un entorno inestable, donde la salida de empleados clave puede dejar proyectos a medias y dificultar el progreso. En estas circunstancias, muchas organizaciones prefieren mantener métodos tradicionales, lo que no solo limita la innovación, sino que también afecta la productividad y desmotiva a los equipos (Gamarra, 2025). A ello se suma un entorno laboral marcado por la incertidumbre, la falta de apoyo para el desarrollo profesional y la constante pérdida de compañeros con talento, que puede derivar en un clima de frustración, desmotivación e incluso en un aumento de la rotación de personal. Esto crea un círculo vicioso en el que la empresa pierde aún más competitividad frente a sus rivales en un mercado global que demanda adaptabilidad y capacidad para innovar rápidamente (Personio, 2023).

Por otro lado, la pérdida constante de talento cualificado tiene un impacto directo en la capacidad de las empresas para mantener altos niveles de competitividad. En un mercado globalizado como el actual, donde la innovación y el conocimiento especializado son elementos diferenciadores clave, las organizaciones que no logran retener a sus empleados más valiosos se enfrentan a serias dificultades para mantenerse al día con las demandas del mercado. Además, los costos asociados con la formación de nuevos empleados, la pérdida de conocimiento institucional y el retraso en proyectos estratégicos contribuyen aún más al debilitamiento de su posición en el mercado (Personio, 2023).

### **3.4.3 Desigualdades territoriales**

La fuga de cerebros intensifica las desigualdades territoriales, especialmente entre regiones rurales y menos desarrolladas frente a los grandes centros urbanos. Zonas como Madrid, Barcelona y Bilbao concentran la mayoría de las oportunidades laborales y de innovación, mientras que comunidades como Extremadura, Castilla-La Mancha o Asturias enfrentan un déficit de empleo cualificado y a una alta tasa de envejecimiento poblacional. Esta disparidad no solo genera un éxodo interno hacia las grandes ciudades, sino que también impulsa la emigración internacional de talento, dejando a estas regiones con menos recursos humanos para impulsar su desarrollo económico y social (Arranz, 2024). Se produce así un ciclo de retroalimentación negativo: la falta de oportunidades y servicios en ciertas regiones empuja a los jóvenes cualificados a marcharse, y su marcha, a su vez, agrava aún más la desigualdad territorial, dificultando la inversión, la innovación y el relevo generacional en estos territorios.

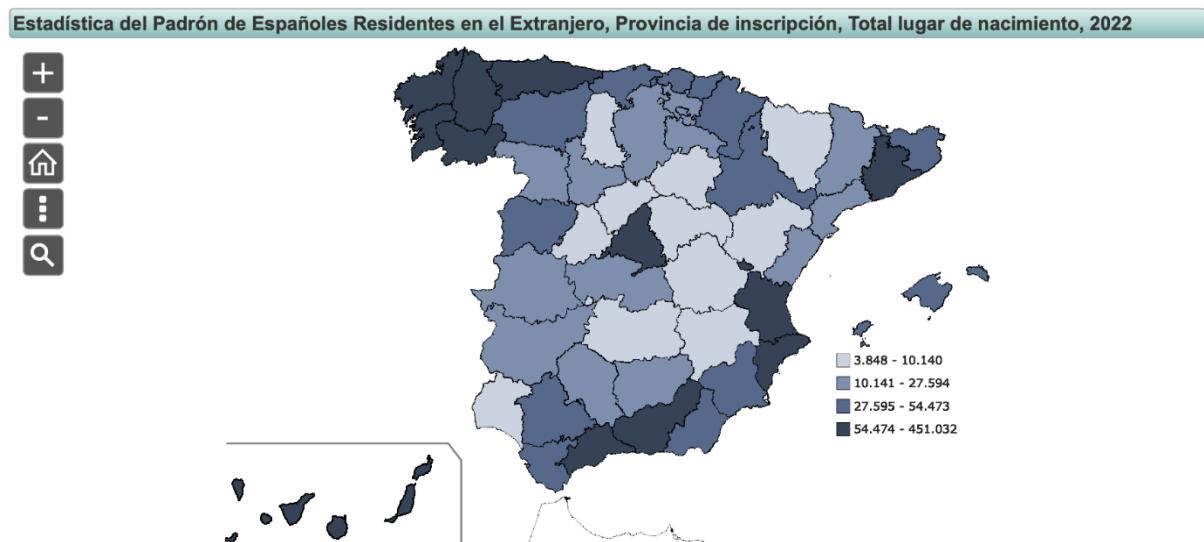
Esta dinámica cíclica de desigualdad y migración se refleja claramente en la distribución territorial de la población emigrante. A continuación, se analizan los territorios más afectados por esta pérdida de capital humano, así como las implicaciones que esta situación tiene para las políticas de retorno implementadas en cada región.

#### Distribución de la población emigrante y su implicación en los programas de retorno

En este contexto, algunas comunidades autónomas destacan por el elevado porcentaje de profesionales cualificados que han emigrado, generando desafíos específicos en sus estrategias de retención y retorno. Castilla y León es una de las regiones más impactadas, con provincias como León (29,53%) y Salamanca (19,05%) registrando un alto porcentaje de residentes en el extranjero (UGT Castilla y León, 2024).

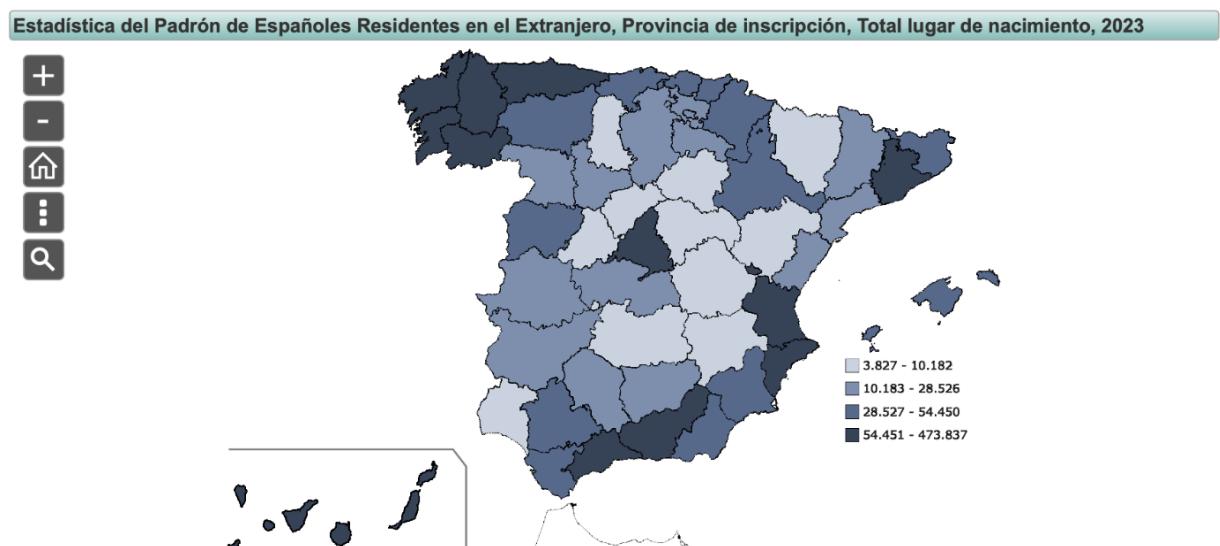
A continuación, se presentan los mapas con la evolución de la población española residente en el extranjero entre 2022 y 2024, según la provincia de inscripción y el lugar de nacimiento:

*Figura 7: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2022*



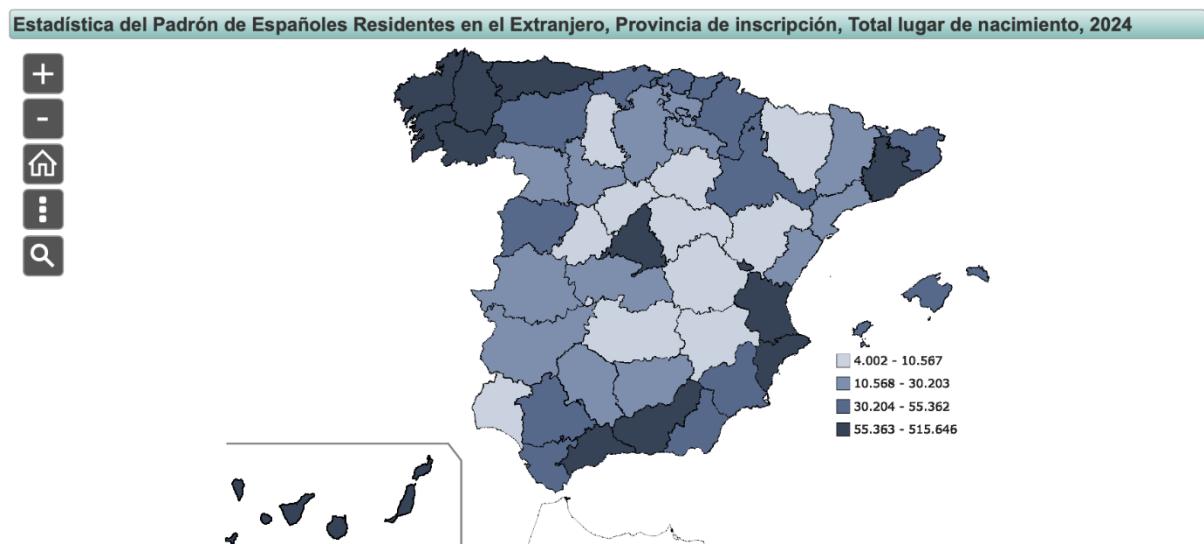
**Fuente:** INE, 2025

*Figura 8: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2023*



**Fuente:** INE, 2025

Figura 9: Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, Provincia de inscripción, Total lugar de nacimiento, 2024



Fuente: INE, 2025

A través del análisis de los mapas presentados, podemos observar patrones claros en cuanto a la distribución de la emigración y su evolución en el tiempo.

El análisis comparativo de los mapas de 2022, 2023 y 2024 muestra un crecimiento constante en el número de españoles inscritos como residentes en el extranjero. En particular, se identifican tres tendencias principales:

#### 1. Aumento generalizado de la emigración

- En 2022, las provincias con mayor número de emigrantes registraban hasta 431.032 personas.
- En 2023, este número ascendió a 473.837, reflejando un crecimiento significativo.
- En 2024, el total alcanzó 515.646, consolidando la tendencia ascendente.

Este incremento sugiere que cada año más ciudadanos optan por emigrar, impulsados por factores como la búsqueda de oportunidades laborales, el acceso a mejores condiciones económicas y el desarrollo profesional en el extranjero (INE, 2025). Este incremento no se distribuye de manera homogénea en el territorio nacional, sino que tiende a concentrarse en aquellas regiones que ya venían experimentando dinámicas estructurales de despoblación y falta de oportunidades, como Galicia, Castilla y León o Asturias. En estos territorios, el

crecimiento de la emigración ha contribuido a profundizar las brechas territoriales, al agravar la pérdida de capital humano y reducir aún más la capacidad de generar desarrollo económico sostenible.

Por tanto, este aumento no solo refleja un fenómeno demográfico en expansión, sino que también actúa como un factor amplificador de la desigualdad territorial preexistente.

## 2. Concentración en determinadas comunidades autónomas

- Galicia, Castilla y León, Asturias y Canarias continúan siendo las regiones con mayor número de emigrantes. Provincias como A Coruña, Ourense, León y Santa Cruz de Tenerife destacan por su alta inscripción de residentes en el extranjero.
- Madrid y Cataluña también presentan cifras elevadas, aunque en estas comunidades es importante diferenciar entre los emigrantes nacidos allí y aquellos que migraron internamente antes de salir del país (INE, 2025).

## 3. Expansión del fenómeno migratorio

- Aunque el grueso de la emigración sigue concentrado en las regiones tradicionalmente migratorias, se observa un aumento progresivo en provincias del centro y sur de España, como algunas de Andalucía y Castilla-La Mancha.
- Este crecimiento sugiere que la fuga de talento ya no es un fenómeno exclusivo del norte y noroeste del país, sino que se está extendiendo a nivel nacional (INE, 2025).

Así, los datos reflejan no solo una tendencia creciente de emigración, sino una geografía desigual de la pérdida de talento que acentúa aún más las brechas entre territorios dinámicos y aquellos en riesgo de declive demográfico. Este contexto también es clave para comprender la efectividad de los programas de retorno y los desafíos específicos que enfrenta cada región. Si bien existen estrategias a nivel estatal, muchas comunidades han desarrollado iniciativas propias para facilitar el regreso de su población emigrada.

## 4. **PLAN DE RETORNO A ESPAÑA**

Tras analizar los factores que impulsan la fuga de cerebros y sus implicaciones en el contexto español, resulta fundamental examinar las estrategias que se han implementado para frenar este fenómeno y fomentar el regreso de profesionales cualificados. A lo largo de los últimos años,

el gobierno español ha desarrollado diversas políticas orientadas a la retención y el retorno del talento, con el objetivo de mitigar los efectos negativos de la emigración de trabajadores altamente cualificados.

Sin embargo, la efectividad de estas iniciativas ha sido objeto de debate. Mientras algunos programas han logrado facilitar el regreso de ciertos perfiles, otros han enfrentado obstáculos administrativos, falta de oportunidades laborales adecuadas y condiciones poco atractivas en comparación con otros países.

En esta sección, se analizarán en detalle los principales programas de retorno implementados en España, así como la eficacia de medidas económicas como el incremento del salario mínimo y los programas de incentivos, evaluando hasta qué punto estas estrategias han conseguido revertir la fuga de cerebros.

#### **4.1 Análisis de programas de retorno de talento en España**

Ante esta realidad, el aumento sostenido de la emigración de profesionales cualificados ha llevado a la implementación de diversas estrategias para incentivar su regreso. Sin embargo, la efectividad de estos programas ha sido desigual, encontrándose con barreras estructurales y desafíos que limitan su éxito.

Desde el inicio de la crisis económica de 2008, España ha puesto en marcha diferentes programas para facilitar el regreso de emigrantes cualificados. Entre los más relevantes destacan:

a. Programas nacionales:

1. *Plan de Retorno a España:* una iniciativa lanzada en 2019 con el objetivo de facilitar el regreso de los emigrantes españoles y aprovechar su experiencia internacional en el desarrollo del país (Secretaría de Estado de Migraciones, 2020). Este plan se fundamenta en el Artículo 42 de la Constitución Española, que establece la obligación del Estado de garantizar el retorno de sus ciudadanos en el exterior, así como en el Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior (Constitución Española, 1978, art. 42). Este plan incluye 50 medidas, estructuradas en seis grandes áreas, que buscan mitigar los principales obstáculos que enfrentan los emigrantes al regresar al país (Secretaría de Estado de Migraciones, 2020). Entre las medidas más relevantes se encuentran:

- La creación de un Servicio de Ventanilla Única del Retorno, que centraliza información y asesoramiento sobre trámites administrativos, empleo y vivienda.
  - Programas de *mentoring* profesional y *networking* con empresas, facilitando la inserción laboral de los retornados.
  - Reformas para agilizar la homologación de títulos académicos y el reconocimiento de competencias adquiridas en el extranjero.
  - Apoyo financiero y facilidades para el acceso a la vivienda, así como medidas de conciliación para familias retornadas.
2. *Plan de Atracción y Retención de Talento Científico e Innovador (2022)*: A diferencia del anterior, este plan tiene un enfoque más amplio, ya que no se limita al retorno de emigrantes españoles, sino que también busca atraer talento internacional y evitar nuevas salidas de profesionales altamente cualificados. Fue aprobado por el Consejo de Ministros en junio de 2022 e impulsado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Busca mejorar la posición de España como destino para investigadores y emprendedores innovadores, especialmente tras la crisis económica de 2008 y el éxodo de talento joven en sectores estratégicos. Este enfoque integral permite abordar la fuga de cerebros desde múltiples frentes: retorno, atracción externa y retención interna. Sus objetivos incluyen facilitar el retorno del talento emigrado y retener talento en el país (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

Se fundamenta en tres ejes principales:

1. Crear más oportunidades y mejores condiciones para el desarrollo de la carrera científica en universidades y organismos públicos de investigación.
2. Eliminar barreras y generar incentivos para la atracción de talento científico internacional al sector público.
3. Fomentar la incorporación de talento científico e innovador en el sector privado.

A estos tres pilares se suman 30 medidas específicas, entre las que destacan:

- *Incremento de la financiación para proyectos de investigación*: Se han destinado 3.000 millones de euros a la mejora de infraestructuras científicas, la ampliación de plazas en organismos públicos de investigación y el refuerzo de programas de becas y ayudas

postdoctorales (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

- *Facilitación de trámites administrativos:* La reducción de barreras burocráticas ha sido una de las prioridades, con la agilización de la homologación de títulos extranjeros y la simplificación de los procesos de contratación en universidades y centros de investigación (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).
- *Incentivos para el retorno de investigadores:* Se han lanzado programas como la Convocatoria de Consolidación Investigadora, que ofrece financiación de hasta 200.000 euros a investigadores jóvenes con trayectoria postdoctoral en el extranjero para establecer su propia línea de investigación en España (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).
- *Atracción de talento emprendedor e innovador:* Se han diseñado medidas para facilitar la movilidad de profesionales hacia el sector privado, con beneficios fiscales para empresas que contraten investigadores y el impulso de programas de financiación para startups tecnológicas (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

b. Programas autonómicos:

Varias comunidades autónomas han desarrollado estrategias propias para abordar la pérdida de capital humano. En muchos casos, estas políticas van más allá del retorno, incluyendo medidas para atraer talento desde otras regiones o desde el extranjero, así como iniciativas para fidelizar a quienes ya están residiendo en la comunidad.

- *Galicia:* La Estrategia Retorna 2023-2026 busca atraer a gallegos residentes en el exterior, incluyendo el Programa Retorna TF, que financió el regreso de 108 jóvenes gallegos, y el Programa Oportunius, que ofrece incentivos a investigadores que quieran desarrollar su carrera en Galicia (Xunta de Galicia, 2023).
- *Andalucía:* En 2020 aprobó el Plan de Captación y Retención de Talento Innovador y Digital 2021-2022, con programas para atraer andaluces del extranjero y facilitar su retorno al mercado laboral andaluz (Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

- *Aragón*: Implementó el Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés en 2018, con medidas para mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes emigrados y facilitar su regreso (Gobierno de Aragón, 2018).
- *Navarra*: Cuenta con el Plan Talento 2+3, que combina becas y programas de formación para jóvenes estudiantes, además del programa de conexión entre profesionales e instituciones navarras para atraer talento externo, lo cual muestra un enfoque mixto de retorno y atracción (Gobierno de Navarra, 2023).
- *Asturias*: En 2023 lanzó la Estrategia de Atracción y Retención de Talento I+D+i 2023-2027, con iniciativas enfocadas en la estabilización del empleo científico y el desarrollo de carreras profesionales en I+D+i. Está orientada a retener talento científico e investigador ya residente, además de fomentar el retorno y la captación de profesionales desde otras regiones y países (UGT Castilla y León, 2024).
- *Castilla-La Mancha*: Desde 2017, el Programa Retorno del Talento Joven ofrece subvenciones para facilitar el regreso de jóvenes castellanomanchegos, incluyendo apoyo a empresas y trabajadores retornados (UGT Castilla y León, 2024).

#### **4.2 Efectividad de las Políticas Públicas de Retención y Retorno del Talento:**

A pesar del esfuerzo del gobierno central y de las comunidades autónomas para fomentar el retorno de profesionales cualificados, los resultados de estos programas han sido limitados debido a una serie de barreras estructurales que dificultan la reincorporación de los emigrantes al mercado laboral español. Estos resultados se reflejan, en parte, en la ausencia de datos oficiales consolidados que permitan medir con exactitud el impacto de cada política pública de retorno y retención del talento a nivel estatal o autonómico. No obstante, es posible aproximarse a su efectividad observando la evolución demográfica por comunidades autónomas. Si bien esta aproximación no permite establecer una relación directa y causal, sí ofrece una visión complementaria sobre si las regiones que han impulsado programas de atracción de talento han logrado, al menos, mantener o aumentar su peso poblacional relativo en el conjunto del país. En este sentido, el siguiente cuadro recoge los porcentajes de población por comunidad autónoma en el total nacional entre 2020 y 2024, junto con su densidad poblacional, para ofrecer un panorama general del comportamiento demográfico reciente:

Tabla 1: Distribución porcentual de la población por Comunidad Autónoma (2020–2024) y su variación

Comunidad Autónoma	2020	2021	2022	2023	2024	% Cambio (2020–2024)
Andalucía	17,83	17,88	17,91	17,85	17,74	-0,50%
Aragón	2,80	2,80	2,79	2,82	2,78	-0,71%
Asturias	2,14	2,14	2,12	2,09	2,08	-2,80%
Baleares	2,48	2,48	2,48	2,52	2,53	2,02%
Canarias	4,58	4,59	4,59	4,62	4,60	0,44%
Cantabria	1,22	1,21	1,23	1,23	1,22	0,00%
Castilla y León	5,04	5,03	5,00	4,98	4,92	-2,38%
Castilla-La Mancha	4,31	4,28	4,33	4,34	4,32	0,23%
Cataluña	16,39	16,38	16,41	16,43	16,51	0,73%
C. Valenciana	10,65	10,67	10,73	10,85	10,94	2,72%
Extremadura	2,24	2,24	2,22	2,19	2,17	-3,13%
Galicia	5,69	5,69	5,67	5,61	5,57	-2,11%
Madrid	14,29	14,25	14,22	14,39	14,41	0,84%
Región de Murcia	3,18	3,21	3,23	3,23	3,23	1,57%
Navarra	1,39	1,40	1,40	1,40	1,40	0,72%
País Vasco	4,67	4,67	4,65	4,63	4,59	-1,71%
La Rioja	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67	0,00%
Ceuta	0,17	0,18	0,17	0,17	0,17	0,00%
Melilla	0,18	0,18	0,18	0,18	0,18	0,00%
<b>Total Nacional</b>	100	100	100	100	100	-4,08%

Fuente: Elaboración propia a partir de Martínez, 2025 & INE, 2025

Estos resultados permiten observar que, entre 2020 y 2024, muchas de las comunidades autónomas que han desarrollado políticas específicas de retorno y atracción de talento no han logrado aumentar su peso relativo dentro del total nacional. Por ejemplo, regiones como Galicia (-2,11%), que impulsó la *Estrategia Retorna 2023-2026*; Castilla y León (-2,38%), pese a sus programas autonómicos de atracción de talento; Asturias (-2,80%), con su *Estrategia de Atracción y Retención de Talento I+D+i 2023-2027*; o Extremadura (-3,13%), han seguido perdiendo representación demográfica en el conjunto del país. Este comportamiento sugiere que, a pesar de los esfuerzos institucionales por parte del gobierno central y las comunidades autónomas, las políticas de atracción y retención no están siendo lo suficientemente efectivas para frenar la pérdida de capital humano en estas regiones, y no se están alcanzando los resultados esperados.

Asimismo, los resultados de la encuesta realizada en este trabajo revelan que una gran parte de la población percibe la insuficiencia de las políticas actuales. Entre las opiniones más destacadas se encuentran las siguientes:

- "No existen políticas de retención, o al menos no son visibles."
- "Las políticas actuales no mejoran la productividad laboral, que es clave para mejorar las condiciones laborales."
- "No se está estimulando el mercado laboral con medidas efectivas a medio-largo plazo, solo parches cortoplacistas."
- "Los políticos no hacen nada real para evitar la fuga de talento, solo piensan en medidas populistas."

Este sentimiento de insatisfacción contrasta con las estrategias adoptadas por otros países europeos, que han implementado políticas más eficaces para frenar la emigración de profesionales cualificados.

Además, según un informe reciente de la Fundación Cotec & Ivie (2023), España enfrenta una notable fuga de talento, exportando casi cuatro veces más de lo que importa. En 2019, un 43% de los trabajadores españoles que emigraron lo hicieron con el objetivo de ocupar puestos altamente cualificados, mientras que solo un 11,3% de los extranjeros que llegaron a España desempeñaban ese tipo de puestos. Esta disparidad revela un fenómeno en el que España no solo pierde a profesionales altamente capacitados, sino que también atrae, en su mayoría, a trabajadores que ocupan empleos de menor cualificación. De hecho, solo el 39,9% de los emigrantes españoles terminaron trabajando en ocupaciones elementales o manuales, en comparación con el 84,9% de los inmigrantes que llegaron al país para ocupar este tipo de puestos.

Todos estos datos subrayan la importancia de abordar la fuga de cerebros no solo desde una perspectiva de exportación de talento, sino también considerando las posibles implicaciones en la integración y cualificación de los trabajadores extranjeros que llegan a España, lo que pone en cuestión la efectividad de las políticas de retorno y retención del talento en el país (Talento AHK, 2024). Si bien algunas iniciativas han permitido el regreso de ciertos perfiles, la mayoría de los emigrantes sigue enfrentando dificultades que los desincentivan a volver.

Un ejemplo de estas iniciativas fue el *Plan Aragón Retorno Joven*, que facilitó el regreso de más de 360 jóvenes aragoneses que emigraron en busca de oportunidades laborales, y contó con 160 empresas adheridas que publicaron unas 300 ofertas de empleo. El anterior ejecutivo ofreció ayudas de hasta 3.000 euros para gastos de desplazamiento, alojamiento o guardamuebles, y en total se concedieron 135 subvenciones por valor de 153.300 euros para los solicitantes. Sin embargo, el plan fue suprimido en 2023, ya que los recursos fueron redirigidos hacia otro proyecto, lo que limita su impacto a largo plazo (Campo, 2023).

Por otro lado, en Castilla-La Mancha, el *Plan de Retención del Talento* ha mostrado resultados más positivos. En solo una semana, alrededor de 200 especialistas se incorporaron al sistema sanitario público de la región gracias a esta estrategia que busca retener al 80% de los especialistas formados en la comunidad. En 2023, la tasa de retención fue del 78%, y, además, 27 de estos especialistas fueron captados de otras comunidades autónomas (infoCLM, octubre 2024).

Sin embargo, como se reflejó en los datos de la *Tabla 1*, a pesar de estos esfuerzos, la población sigue disminuyendo en varias comunidades autónomas, lo que indica que las políticas implementadas no están siendo suficientes para revertir esta tendencia.

La mayoría de los encuestados en España opina que las políticas nacionales son ineficaces:

- *"Solo se incentiva el subsidio y no el talento."*
- *"No existen medidas de retención, solo ayudas temporales que no solucionan nada."*
- *"El sistema laboral español está obsoleto y los jóvenes no ven futuro aquí."*

Esta percepción negativa se extiende aún más a través de otras voces que subrayan la insatisfacción con las políticas laborales y fiscales, considerando que los esfuerzos realizados no abordan de manera realista los problemas estructurales del país:

- *"Nos ahogan con impuestos y a cambio no tenemos oportunidades laborales."*
- *"Muchos preferimos emigrar porque en otros países te valoran más profesionalmente y las condiciones son mucho mejores."*
- *"No hay planes reales de empleo para jóvenes, y los pocos que hay son mal gestionados."*

Estos testimonios refuerzan la idea de que los esfuerzos del gobierno no están logrando detener la fuga de talento ni mejorar las condiciones laborales y fiscales en España. Entre los principales obstáculos que enfrentan los profesionales al considerar el retorno, se incluyen los siguientes:

### 1. Burocracia y trámites administrativos complejos

Uno de los principales obstáculos para el retorno de talento a España es la complejidad burocrática de los trámites administrativos. La homologación de títulos obtenidos en el extranjero sigue siendo un proceso largo y engorroso, lo que impide que profesionales altamente cualificados puedan ejercer su actividad de manera inmediata tras su regreso.

Según datos del Ministerio de Universidades, el tiempo medio para la homologación de un título en España puede superar los 9 meses, y en algunos casos alcanzar hasta 2 años, dependiendo de la especialidad y la universidad de origen. Esto supone un grave inconveniente para médicos, ingenieros, docentes e investigadores, que ven su acceso al mercado laboral obstaculizado en comparación con otros países europeos, donde estos trámites son mucho más ágiles (Oficina del Traductor Jurado, 2024).

Un testimonio recogido en el Plan de Retorno a España refleja esta realidad:

“Aún sigo sin la homologación del título que necesito para estar aquí habilitada y poder trabajar legalmente en mi profesión. Ya van 11 meses y unos mil euros invertidos” (UGT Castilla y León, 2024).

Además, los emigrantes que desean incorporarse al sector público enfrentan trabas adicionales. Una investigadora retornada denunció las dificultades para que se le reconociera la experiencia adquirida en el extranjero en oposiciones:

“Se han inventado mil motivos para no reconocer mi experiencia. Nada de esto está en la convocatoria, lo cual indica una falta de transparencia inadmisible” (UGT Castilla y León, 2024)

### 2. Falta de oportunidades laborales acordes al nivel de cualificación

Si bien los programas de retorno ofrecen apoyo en la búsqueda de empleo, los profesionales que regresan a España con experiencia internacional a menudo encuentran dificultades para encontrar oportunidades laborales acordes a su formación y trayectoria.

El Informe CYD 2021 revela que muchos emigrantes cualificados optan por permanecer en el extranjero debido a que en España no encuentran opciones laborales que les permitan seguir desarrollando su carrera profesional. En sectores como la investigación y la tecnología, las oportunidades laborales suelen ser limitadas, y los contratos son menos atractivos que en el extranjero (IZARO, 2023).

Además, existe un desajuste entre la oferta y la demanda laboral: muchos profesionales retornados deben aceptar puestos de trabajo con condiciones inferiores a las que tenían en el extranjero, lo que provoca frustración y, en algunos casos, el regreso a su país de acogida tras un intento fallido de reubicación en España (IZARO, 2023).

Un testimonio refleja la frustración de una profesora de educación infantil retornada:

“Trabajaba en Holanda en una buena empresa, donde fui ascendida a los seis meses. En España me siento invisible. Si mis circunstancias no hubieran sido estas, jamás hubiese vuelto” (UGT Castilla y León, 2024).

En sectores como la ciencia y la investigación, las oportunidades son limitadas y los contratos suelen ser inestables. Según el Plan de Retorno a España, el 46% de los retornados consideran que están sobrecualificados para los trabajos que han encontrado en España (UGT Castilla y León, 2024)

Además, según la encuesta realizada en este estudio, el 63% de los encuestados todavía residen en España, pero un 34% afirma que le gustaría emigrar en busca de mejores oportunidades. Un 70% de los participantes estarían dispuestos a regresar si existieran políticas de retorno efectivas, lo que evidencia una desconexión entre las expectativas laborales y la realidad del mercado español.

### 3. Condiciones salariales y estabilidad laboral

Otro factor clave que desincentiva el retorno de talento es la diferencia salarial y la falta de estabilidad laboral en España.

En España, los salarios en sectores como la ciencia, la tecnología y la sanidad suelen ser significativamente inferiores a los de otros países europeos. Por ejemplo, según datos de Bankinter (2024), en 2023 España ocupó la posición 15 entre los 29 países europeos analizados en términos de salario medio por hora, con 18,2 euros/hora, frente a la media europea de 24 euros/hora. Países con economías comparables, como Italia (21,5 €/h) y Francia (28,7 €/h), ofrecen mejores condiciones salariales, lo que explica en parte la fuga de talento cualificado.

Este dato se alinea con los resultados de la encuesta realizada en este trabajo, en la que el 46% de los encuestados consideran que las condiciones laborales en España son peores que en otros países, y el 70% recomendaría emigrar a jóvenes cualificados en busca de mejores oportunidades.

A esto se suma la alta temporalidad y la falta de oportunidades de promoción, que afectan a los profesionales que regresan. En sectores estratégicos como la ciencia y la tecnología, España sigue teniendo dificultades para retener talento, ya que los contratos suelen ser precarios y con pocas perspectivas de desarrollo. Los contratos temporales y la falta de oportunidades de promoción afectan a muchos profesionales retornados, lo que dificulta su permanencia en el país (FETAP, 2024).

## **5. ANÁLISIS COMPARATIVO CON BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN POLÍTICAS DE RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO**

En un contexto globalizado, la fuga de talento no es un fenómeno exclusivo de España, sino un desafío compartido por numerosos países que luchan por retener a sus profesionales altamente cualificados y, al mismo tiempo, atraer talento tanto del exterior como del propio país emigrado.

Mientras que la *retención* de talento busca evitar la salida de trabajadores cualificados mediante condiciones laborales atractivas, estabilidad y oportunidades de desarrollo, la *atracción* de talento se centra en crear incentivos para que aquellos que ya han emigrado o nuevos perfiles del extranjero, consideren regresar o establecerse en el país (Masterson, 2023).

Para abordar este problema, diferentes gobiernos han implementado estrategias de retención y atracción de talento con resultados variables. A continuación, se presentan algunas de las

mejores prácticas en políticas aplicadas en otros países europeos y una comparativa de las condiciones laborales de los principales destinos de emigración.

## **5.2 Políticas exitosas de retención y atracción en otros países europeos**

Varios países europeos han desarrollado programas innovadores para atraer y retener a sus profesionales cualificados, ofreciendo incentivos tanto económicos como estructurales. Estos países no solo han comprendido la importancia estratégica del talento en un contexto globalizado, sino que han logrado diseñar marcos regulatorios, fiscales y sociales que les permiten competir con éxito por perfiles altamente cualificados. Frente a la creciente movilidad internacional de trabajadores y la fuga de cerebros, estas naciones se han posicionado como destinos preferentes para el talento global, consolidando su capacidad de atracción y, especialmente, de retención a largo plazo.

En esta sección se analizarán en detalle las políticas implementadas por países europeos que destacan en el informe *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)*, elaborado por INSEAD et al. (2023). Este índice ofrece una visión comparativa y cuantitativa de la competitividad del talento en 134 países, basándose en seis pilares fundamentales: *Enable* (entorno regulatorio y de mercado), *Attract* (capacidad de atracción de talento), *Grow* (desarrollo del talento mediante educación y formación), *Retain* (retención de talento mediante calidad de vida y sostenibilidad), así como la presencia de habilidades técnicas y conocimientos globales en la fuerza laboral. En este índice, una mayor puntuación (sobre 100) refleja una mayor competitividad del talento, mientras que una posición más alta en el ranking (es decir, un número más bajo como 1º o 2º) indica un mejor desempeño global.

A través del análisis se identificarán las políticas concretas que han demostrado ser efectivas, respaldadas por datos, y se establecerá una comparación con el caso de España, que ocupa una posición significativamente más baja en la clasificación. Este enfoque permitirá detectar no solo las buenas prácticas replicables, sino también las carencias del modelo español en materia de competitividad del talento.

Para comprender el alcance de las diferencias entre España y los países europeos líderes en competitividad del talento, se presenta a continuación un cuadro comparativo basado en los últimos resultados del *GTCI*. Se han seleccionado cinco países europeos; Suiza, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia y Noruega, no solo por su posición destacada en el ranking global, sino

también por la diversidad de sus modelos de gestión del talento, lo que permite extraer lecciones desde distintas aproximaciones estructurales, económicas y sociales.

*Tabla 2: Comparativa de competitividad del talento y capacidad económica entre España y países europeos líderes*

País	Puesto GTCI 2023	Puntuación GTCI	PIB per cápita
Suiza	1	78,96	96.020 €
Dinamarca	4	76,54	66.420 €
Países Bajos	5	74,76	63.030€
Finlandia	6	74,35	49.170 €
Noruega	7	73,96	80.220 €
<b>España</b>	<b>29</b>	<b>60,36</b>	<b>32.590 €</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de INSEAD et al., 2023 & Datosmacro 2025.

Como se observa, la posición de España en el GTCI (puesto 29) se encuentra bastante alejada de los primeros puestos del ranking ocupados por países europeos que han consolidado estrategias exitosas en materia de talento. La diferencia de más de 13 puntos con respecto a los países de la *tabla 2*, refleja una brecha estructural en los pilares que conforman la competitividad del talento. Por tanto, esto significa que España presenta carencias tanto en atracción de perfiles internacionales altamente cualificados como en mecanismos de retención, lo que se traduce en una mayor vulnerabilidad frente a la fuga de cerebros.

Además, todos los países analizados presentan un PIB per cápita significativamente superior al español, lo cual no solo indica una mayor capacidad fiscal y de inversión, sino también mejores condiciones económicas y laborales para el desarrollo profesional. Esta ventaja económica permite, entre otras cosas, invertir de forma sostenida en educación, investigación, digitalización y calidad de vida, pilares fundamentales para consolidar un ecosistema atractivo y competitivo para el talento (INSEAD et al., 2023).

A partir de este punto, se procederá al análisis individualizado algunos de estos países, con especial atención a sus políticas de atracción y retención, y ver los resultados cuantificables que reflejan su eficacia en comparación con España.

Suiza:

Suiza lidera el Global Talent Competitiveness Index con una puntuación de 78,96, situándose en el primer puesto del ranking mundial. Este liderazgo sostenido no es casual: es el resultado de una combinación estratégica de políticas que integran estabilidad institucional, compromiso con la sostenibilidad, calidad de vida, una economía competitiva e inversión intensiva en educación e innovación.

Uno de los factores clave que explican el éxito suizo en atracción de talento es su entorno regulatorio favorable, caracterizado por una burocracia ágil, seguridad jurídica y un mercado laboral flexible pero bien regulado. Además, Suiza mantiene una política fiscal altamente competitiva, tanto a nivel federal como cantonal, que incentiva la instalación de empresas multinacionales y centros de investigación, atrayendo así a profesionales altamente cualificados de todo el mundo (Curioni, 2024).

En el eje de *Attract*, Suiza destaca por su alta puntuación en “*external openness*”, que incluye facilidad para obtener visados de trabajo y acuerdos de libre movilidad con la Unión Europea, a pesar de no ser miembro de ella. Esta apertura, unida a un elevado nivel de vida y servicios públicos de calidad, convierte al país en un destino muy atractivo para profesionales y familias internacionales (INSEAD et al., 2023). Además, Suiza ofrece a empresas multinacionales y trabajadores cualificados un entorno regulatorio predecible, alta transparencia institucional y protección robusta de la propiedad intelectual. Estos elementos convierten al país en un destino preferido para la instalación de sedes europeas, laboratorios de I+D y centros de formación profesional, atrayendo así a miles de profesionales internacionales cada año (Curioni, 2024).

Por otra parte, en lo que respecta a *Retain*, el país obtiene resultados sobresalientes en indicadores como sostenibilidad, estabilidad política, baja corrupción y alta calidad de vida, lo cual genera un fuerte anclaje entre el talento extranjero y el mercado local. La presencia de ciudades altamente competitivas como Zúrich, Ginebra o Lausana, también incluidas en el índice de competitividad urbana del talento (GCTCI), refuerza esta capacidad de retención, al ofrecer entornos urbanos con altos estándares educativos, sanitarios y medioambientales (INSEAD et al., 2023). Según el Informe sobre Desarrollo Humano de la ONU, Suiza también ocupa el primer lugar mundial en calidad de vida, lo que explica en gran parte su capacidad de retener talento cualificado que valora entornos estables, seguros y sostenibles (Curioni, 2024).

Frente a Suiza, España, con una puntuación de 60,36, no logra competir en ninguno de los pilares clave. La diferencia radica, entre otros factores, en la falta de continuidad en las políticas públicas y los lentos trámites burocráticos, una menor inversión en I+D y dificultades para retener talento joven altamente cualificado (INSEAD et al., 2023).

#### Dinamarca:

Dinamarca ocupa el 4º lugar en el GTCI 2023, con una puntuación de 76,54, posicionándose una vez más entre los países más competitivos del mundo en gestión del talento. Este rendimiento se explica por una combinación estructuralmente sólida de políticas públicas centradas en la equidad, la flexibilidad laboral y una clara orientación al desarrollo humano y profesional.

En términos de retención de talento, Dinamarca se sitúa en el 2º puesto mundial en el pilar *Retain* del índice, gracias a un ecosistema sociolaboral basado en el modelo de *flexiseguridad*: una política que combina mercados laborales flexibles para los empleadores con un elevado nivel de protección para los trabajadores. Este enfoque permite despidos y contrataciones sin rigideces, al mismo tiempo que garantiza prestaciones por desempleo generosas, servicios públicos de alta calidad y formación continua para facilitar la reinserción profesional. Esta estructura ofrece seguridad sin rigidez, lo que fomenta la permanencia del talento nacional y extranjero en el país (Candamio Boutureira, 2019).

Además, la alta puntuación de Dinamarca en el pilar *Enable* (también 2º lugar) demuestra que su entorno institucional promueve activamente el desarrollo del talento. Destaca su fuerte desempeño en aspectos como la transparencia gubernamental, la eficiencia regulatoria, y la baja corrupción, que generan un contexto de confianza y previsibilidad institucional, especialmente valorado por trabajadores y empresas internacionales (INSEAD et al., 2023).

En lo que respecta a la atracción de talento, Dinamarca ocupa el 7º lugar mundial. Su sistema se caracteriza por una alta apertura interna, situándose en el 3º puesto en ese subpilar. Esto refleja una cultura de oportunidades basadas en el mérito, con políticas sólidas de igualdad de género, acceso equitativo a puestos de liderazgo y descentralización del poder jerárquico en entornos laborales, lo cual fomenta la movilidad profesional vertical y la inclusión de grupos diversos (Globalization Partners, s. f.). A ello se suman programas nacionales de *lifelong learning* (aprendizaje permanente), con un enfoque transversal en habilidades digitales,

sostenibilidad y reconversión laboral, especialmente en sectores en transformación tecnológica (INSEAD et al., 2023).

Este entorno propicio no solo genera talento competitivo, sino que permite retenerlo gracias a condiciones de vida óptimas, incluyendo acceso universal a servicios públicos, equilibrio entre vida personal y laboral, políticas de conciliación familiar y una fuerte inversión en sostenibilidad urbana y medioambiental.

En cuanto a la atracción internacional, Dinamarca ha implementado visados especiales para trabajadores altamente cualificados (como el *Fast-Track Scheme*), que permiten a las empresas acreditadas contratar personal extranjero de forma rápida y sin trámites excesivos (SIRI, 2025). También se han desarrollado iniciativas como la “*Start-up Denmark*”, que facilita la llegada de emprendedores internacionales a través de un programa de visado y apoyo estructural para la creación de nuevas empresas tecnológicas (Start-up Denmark, 2025).

En comparación con España, donde las rigideces laborales, la baja inversión en formación continua y el difícil acceso a oportunidades internacionales son barreras importantes (Vizcaíno Pena, 2024), el modelo danés destaca por su coherencia y su visión sistémica del talento. La combinación de apertura, bienestar social y dinamismo económico se ha traducido en resultados sólidos y sostenidos en atracción y retención, como lo refleja su posición en el *Top 5* mundial según el GTCI 2023.

#### Países Bajos:

Los Países Bajos alcanzan en 2023 su mejor posición histórica en el *Global Talent Competitiveness Index*, situándose en el 5º puesto mundial con una puntuación de 74,76. Este resultado se sustenta en políticas muy consolidadas en torno a la internacionalización del talento, la calidad del sistema educativo y una cultura institucional orientada a la innovación, el emprendimiento y la colaboración público-privada (INSEAD et al., 2023).

En el ámbito de la atracción de talento, Países Bajos destaca por políticas activas de migración cualificada. El gobierno ha implementado programas específicos como el visado para “*Highly Skilled Migrants*”, que permite a empresas contratar talento extranjero con rapidez, eliminando trabas burocráticas (IND, 2024). Además, ofrece ventajas fiscales a través de la conocida “30%

*ruling*”, que permite a los expatriados cualificados recibir un 30% de su salario libre de impuestos durante sus primeros cinco años en el país (INS Global, 2023).

Desde la perspectiva de la retención del talento, Países Bajos mantiene una cultura laboral que favorece la flexibilidad, el respeto por el tiempo personal y la integración multicultural. El país ocupa una posición destacada en el pilar “*Grow*”, donde es el 4º del mundo, gracias a la excelencia de su sistema educativo. En particular, según INSEAD et al. (2023):

- Se sitúa en el 7º lugar en *Lifelong Learning*, reflejando una cultura de aprendizaje continuo que permite a los trabajadores actualizar sus competencias a lo largo de su vida profesional.
- También ocupa el 4º puesto mundial en *Access to Growth Opportunities*, indicador que evalúa las oportunidades reales de mejora profesional y movilidad interna dentro de las organizaciones.

En el área de investigación e innovación, el país ha incrementado sus esfuerzos en I+D, con un gasto del 2,26 % del PIB en investigación, situándose por encima de España (1,49 %) y consolidando un ecosistema de startups tecnológicas, centros de datos e incubadoras universitarias (Banco Mundial, 2024). Todo este marco se ve reforzado por un entorno institucional eficaz. El país ocupa el 5º lugar en el pilar *Enable*, gracias a una gobernanza eficiente, baja corrupción, alto cumplimiento normativo y una infraestructura digital avanzada (INSEAD et al., 2023). Esto contribuye a que tanto talento nacional como internacional perciban el entorno neerlandés como confiable y funcional para desarrollar sus proyectos personales y profesionales.

### **5.3 Condiciones Laborales de los Principales Países de Destino**

Mientras que en la sección anterior se ha analizado el papel de algunos de los países líderes en competitividad global del talento, esta sección se centra en un enfoque más contextualizado: los países que, en la práctica, constituyen los principales destinos laborales de los profesionales cualificados españoles. Estos destinos (Alemania, Francia y Reino Unido), no solo destacan por su cercanía geográfica y su pertenencia la Unión Europea (excepto Reino Unido desde 2020), sino por ofrecer condiciones laborales percibidas como más atractivas para los españoles.

El objetivo aquí es doble: por un lado, identificar qué condiciones laborales concretas pueden explicar la emigración profesional desde España; por otro, analizar en qué medida estas condiciones han estado acompañadas de políticas públicas eficaces que hayan mejorado, en términos medibles, la capacidad de estos países para atraer y retener talento según los indicadores del *Global Talent Competitiveness Index 2023*.

En comparación con España, países como Alemania, Francia y Reino Unido ofrecen salarios más competitivos, mayor estabilidad laboral y mejores oportunidades de crecimiento profesional. A continuación, se presenta una comparativa de algunos de los principales países de destino para los profesionales cualificados españoles, con indicadores clave que permiten contextualizar las condiciones laborales que podrían estar influyendo en su capacidad para atraer y retener talento.

*Tabla 2: Comparativa entre España y los principales países europeos de destino*

País	Salario medio anual (€)	Tasa de desempleo (%)	Gasto en I+D (% del PIB)
Alemania	60.867	3.5	3.11
Francia	43.438	7.3	2.19
Reino Unido	49.521	4,4%	2,91
España	30.237	10,4	1.49

**Fuente:** Eustat, 2024; Euronews, 2024; DatosMacro, 2024a; DatosMacro, 2024b, Banco Mundial (2024)

Como se observa en la tabla, España presenta una de las tasas de desempleo más altas de Europa, con un menor gasto en I+D y políticas de retención menos atractivas en comparación con otros países. Esto explica, en parte, la fuga de talento hacia destinos con mejores condiciones laborales.

En este contexto, resulta pertinente analizar con más detalle cuáles son las políticas implementadas en estos países, y hasta qué punto dichas medidas han contribuido a mejorar su capacidad real de atracción y retención. Para ello, se utilizarán indicadores recogidos en el *GTCI 2023* que permiten evaluar de forma comparada la efectividad relativa de estas estrategias.

En primer lugar, Alemania ha implementado diversas políticas para atraer y retener talento altamente cualificado, destacando entre ellas la Ley de Inmigración de Profesionales Cualificados (Fachkräfteeinwanderungsgesetz), que introdujo en 2020 para ampliar las posibilidades de empleo y migración laboral (BAMF, 2021).

Desde la implementación de esta Ley en 2020, Alemania ha experimentado una mejora en sus indicadores de atracción y retención de talento según el *Global Talent Competitiveness Index*.

*Tabla 3: Evolución de Alemania en los pilares Attract y Retain del GTCI (2020-2023)*

Año	Pilar “Attract”	Pilar “Retain”
2020	69,04	82,96
2023	73,3	88,59

**Fuente:** Elaboración propia a partir de INSEAD et al., 2020 & 2023

Esta mejora de +4,26 puntos en atracción y de +5,63 puntos en retención entre 2020 y 2023 es coherente con la puesta en marcha de políticas más accesibles y eficaces para la incorporación de profesionales extranjeros al mercado laboral alemán. Si bien estos datos no permiten establecer una relación causal directa, sí respaldan la hipótesis de que la ley ha tenido un efecto positivo sobre la competitividad del país en el ámbito del talento internacional.

En segundo lugar, Francia ha desarrollado en los últimos años una estrategia clara para posicionarse como un destino atractivo para el talento internacional, especialmente en el ámbito tecnológico y digital. Una de sus medidas más destacadas ha sido el lanzamiento del French Tech Visa en 2017, un programa de visado rápido y simplificado para emprendedores, inversores, fundadores de startups y expertos tecnológicos (Welcome to France, 2024). A ello se suman créditos fiscales para empresas innovadoras y programas de apoyo a la creación de ecosistemas tecnológicos locales, como el Crédit d’Impôt Recherche (CIR), que permite a las empresas recibir deducciones fiscales de hasta el 30% en gastos de I+D (PCB, 2024).

Para valorar la posible efectividad de estas políticas, resulta útil observar la evolución de Francia en los pilares “Attract” y “Retain” del *Global Talent Competitiveness Index* desde 2017 hasta 2023:

Tabla 4: Evolución de Francia en los pilares “Attract” y “Retain” del GTCI (2017–2023)

Año	Pilar “Attract”	Pilar “Retain”
2017	57,96	66,56
2023	<b>66,46</b>	<b>81,41</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de INSEAD et al., 2017 & 2023

Entre 2017 y 2023, Francia ha mejorado en +8,5 puntos en atracción y +14,85 puntos en retención, un incremento que coincide temporalmente con la implementación y consolidación de sus políticas dirigidas al talento. Este crecimiento sostenido sugiere que el enfoque francés, basado en la combinación de incentivos fiscales, visados especializados y apoyo a la innovación, ha contribuido de manera efectiva a reforzar su posicionamiento como destino competitivo para profesionales cualificados. Esta evolución positiva y consistente de estos indicadores ofrece evidencia razonable para considerar que estas políticas están teniendo un impacto tangible en el ecosistema laboral francés.

En tercer lugar, el Reino Unido ha desarrollado el Global Talent Visa, un programa que entró en vigor en febrero de 2020 con el objetivo de atraer a profesionales altamente cualificados en áreas clave como la ciencia, la tecnología, la investigación, las humanidades y las artes. Este visado permite trabajar en el país sin necesidad de contar con una oferta previa de empleo, lo que brinda mayor flexibilidad y autonomía a los solicitantes. Además, incluye incentivos fiscales y acceso acelerado a la residencia permanente, lo que lo convierte en una herramienta especialmente atractiva para investigadores y líderes emergentes (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, 2024).

Este programa se enmarca en la estrategia post-Brexit del Reino Unido para mantener su competitividad global en talento, especialmente tras su salida de los marcos europeos de libre circulación. Aunque el informe GTCI 2023 no desglosa en detalle los pilares de “Attract” y “Retain” para este país, la evolución positiva de su posición en el ranking global puede interpretarse como una señal del impacto favorable de estas medidas (INSEAD et al., 2023).

Tabla 5: Evolución del Reino Unido en el ranking GTCI (2020-2023)

Año	Posición en el GTCI
2020	12.º
2023	10.º

**Fuente:** Elaboración propia a partir de INSEAD et al., 2020 & 2023

Este ascenso de dos posiciones entre 2020 y 2023 coincide con la implementación del *Global Talent Visa*, lo que sugiere que esta política ha contribuido a reforzar la posición del Reino Unido como uno de los destinos más competitivos para el talento internacional. Aunque no puede establecerse una relación causal directa, la mejora en el ranking global indica una tendencia positiva en la percepción y efectividad de las políticas británicas en la gestión del talento cualificado.

El análisis de los casos de Alemania, Francia y Reino Unido muestra que la mejora en su posicionamiento en el *Global Talent Competitiveness Index* no puede atribuirse únicamente a la implementación de políticas de atracción y retención de talento, aunque estas han desempeñado un papel importante. La evolución positiva en los indicadores de “Attract” y “Retain” coincide con la puesta en marcha de programas como la Ley de Inmigración de Profesionales Cualificados (Alemania, 2020), el French Tech Visa (Francia, 2017) o el Global Talent Visa (Reino Unido, 2020), lo que sugiere una correlación razonable entre estas medidas y su mejora en competitividad de talento.

Sin embargo, otro factor clave que parece reforzar la efectividad de estas políticas es el contexto estructural en el que se aplican. Tal y como se reflejaba en la tabla 2, estos países presentan condiciones laborales notablemente más atractivas que España: salarios más elevados, tasas de desempleo considerablemente más bajas y un nivel de gasto en I+D muy superior. Estas diferencias crean un entorno más favorable no solo para atraer profesionales del exterior, sino también para retener el talento local.

Por tanto, el éxito relativo de estos países parece derivarse de una combinación de políticas específicas y condiciones estructurales sólidas, lo que les permite consolidarse como destinos atractivos y sostenibles para el talento cualificado. Para que España pueda aspirar a competir en este escenario, sería necesario no solo reformular sus políticas de talento, sino también abordar sus debilidades estructurales de manera integral.

Los datos de la encuesta reflejan una profunda insatisfacción con las políticas de retención de talento en España, ya que el 100% de las personas encuestadas consideran que políticas gubernamentales actuales son suficientes para frenar la fuga de cerebro. Mientras otros países han adoptado estrategias eficaces como hemos visto anteriormente, España sigue enfrentando

una alta fuga de profesionales cualificados debido a los bajos salarios, la precariedad laboral y la falta de incentivos fiscales.

La falta de medidas efectivas es una de las principales quejas:

- *"Si el sistema sigue así, cada vez se irá más gente y nadie querrá volver."*
- *"No se trata solo de salarios, sino de oportunidades de crecimiento profesional."*
- *"Los políticos deberían escuchar a quienes realmente trabajamos y queremos mejorar el país."*

Para mejorar la situación, España debe aprender de los modelos europeos y desarrollar políticas que realmente favorezcan la estabilidad laboral, el crecimiento profesional y la competitividad en el mercado internacional.

## 6. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

### Conclusiones

El presente estudio ha analizado en profundidad el fenómeno de la fuga de cerebros en España, examinando sus causas, impactos y posibles estrategias para mitigar sus efectos. A través de una revisión de la literatura, el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como la comparación con modelos internacionales, se ha podido constatar que la emigración de talento cualificado es un problema estructural que afecta gravemente a la competitividad del país.

Los resultados han confirmado que la precariedad laboral, la falta de oportunidades y la baja inversión en I+D son factores clave que impulsan la emigración de profesionales altamente capacitados. En particular, los jóvenes titulados enfrentan barreras significativas en el mercado laboral español, lo que los lleva a buscar mejores condiciones en el extranjero. Este éxodo de talento no solo representa una pérdida de capital humano, sino que también genera un impacto económico negativo, debilitando la capacidad innovadora y productiva del país.

Por otro lado, el análisis de las estrategias implementadas en otros países ha demostrado que existen políticas efectivas para la retención y el retorno del talento. Sin embargo, las iniciativas aplicadas en España hasta la fecha han sido insuficientes o mal estructuradas, dificultando su éxito. La evidencia sugiere que, para lograr un cambio real, es necesario diseñar programas integrales que combinen incentivos económicos, mejoras en las condiciones laborales y un compromiso a largo plazo con la investigación y el desarrollo.

## Limitaciones del estudio

Si bien el trabajo ha permitido identificar patrones claros en la fuga de cerebros en España, existen ciertas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, aunque se ha utilizado una combinación de fuentes estadísticas y encuestas, el acceso a datos más detallados sobre la trayectoria laboral de los emigrantes podría haber enriquecido aún más el análisis. Asimismo, la implementación de entrevistas cualitativas con expertos en políticas migratorias habría aportado una perspectiva más profunda sobre los desafíos estructurales que enfrenta el país.

Otro aspecto a considerar es la rapidez con la que evolucionan los mercados laborales y las políticas gubernamentales. La fuga de cerebros es un fenómeno dinámico, y algunos de los datos utilizados en este estudio pueden quedar desactualizados en los próximos años. Por ello, se recomienda complementar este análisis con estudios longitudinales que permitan evaluar la efectividad de las políticas implementadas a largo plazo.

## Futuras líneas de investigación

Dado el carácter complejo de la fuga de cerebros, futuras investigaciones podrían enfocarse en varios aspectos clave:

- Estrategias de retención específicas por sectores: Analizar qué políticas funcionan mejor en áreas estratégicas como la tecnología, la biomedicina o la ingeniería.
- Establecer causalidad directa: Si bien se ha observado una correlación entre la implementación de políticas y la mejora en indicadores del GTCI, sería interesante desarrollar estudios de caso que permitan evaluar con mayor precisión el impacto real de dichas políticas a lo largo del tiempo.
- Estudio de las motivaciones de destino entre emigrantes españoles: Aunque algunos países presentan mejores indicadores de atracción y retención de talento, los profesionales españoles no siempre migran a ellos en mayor proporción. Sería interesante investigar qué influye en la elección final de un país frente a otro, y si existe una brecha entre las condiciones objetivas y las decisiones migratorias reales.
- Ampliación geográfica del análisis: Extender la comparación a modelos de atracción de talento fuera del ámbito europeo, como Canadá, Australia, Corea del Sur o Singapur, permitiría incorporar otras formas de entender y gestionar el talento cualificado en contextos institucionales diferentes.

En conclusión, este trabajo ha puesto de manifiesto la urgencia de abordar la fuga de cerebros como una prioridad en la agenda política y económica de España. Sin un compromiso claro con la retención del talento y la mejora de las condiciones laborales, el país seguirá enfrentando una pérdida progresiva de sus profesionales más cualificados, comprometiendo su desarrollo futuro en un mundo cada vez más competitivo y globalizado. La globalización ha convertido el talento en un recurso altamente demandado a nivel internacional, lo que obliga a España no solo a mejorar sus condiciones internas, sino a diseñar estrategias que hagan que el país sea competitivo en la atracción y retención de profesionales en un entorno donde la movilidad laboral es una constante. A medida que otros países implementan medidas más efectivas para captar talento, España debe reforzar sus políticas para evitar que la fuga de cerebros se convierta en una pérdida irreversible de capital humano estratégico.

## **7. DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA EN TRABAJOS FIN DE GRADO**

**ADVERTENCIA:** Desde la Universidad consideramos que ChatGPT u otras herramientas similares son herramientas muy útiles en la vida académica, aunque su uso queda siempre bajo la responsabilidad del alumno, puesto que las respuestas que proporciona pueden no ser veraces. En este sentido, NO está permitido su uso en la elaboración del Trabajo fin de Grado para generar código porque estas herramientas no son fiables en esa tarea. Aunque el código funcione, no hay garantías de que metodológicamente sea correcto, y es altamente probable que no lo sea.

Por la presente, yo, Leyre Pérez-Rasilla Martino, estudiante de Administración y Dirección de Empresas y Relaciones Internacionales de la Universidad Pontificia Comillas al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Fuga de cerebros en España: motivaciones, destinos y retos para el futuro del talento joven", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Referencias:** Usado conjuntamente con otras herramientas, como Science, para identificar referencias preliminares que luego he contrastado y validado.
3. **Metodólogo:** Para descubrir métodos aplicables a problemas específicos de investigación.
4. **Constructor de plantillas:** Para diseñar formatos específicos para secciones del trabajo.
5. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
6. **Generador previo de diagramas de flujo y contenido:** Para esbozar diagramas iniciales.
7. **Sintetizador y divulgador de libros complicados:** Para resumir y comprender literatura compleja.
8. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.

9. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para que se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: 28 de abril de 2025

Firma: Leyre Pérez-Rasilla Martino

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACCEM. (2008). *Análisis de las migraciones España como “emisor” y “receptor” de inmigrantes.* [https://www.accem.es/wp-content/uploads/2017/07/libro\\_historia\\_migraciones.pdf](https://www.accem.es/wp-content/uploads/2017/07/libro_historia_migraciones.pdf)
- Alcalde Campos, R. (2018). *De inmigrantes a profesionales: Las migraciones contemporáneas españolas hacia los Estados Unidos.* Observatorio de la Lengua Española y las Culturas Hispánicas en los Estados Unidos, Instituto Cervantes en la Universidad de Harvard. [https://cervantesobservatorio.fas.harvard.edu/sites/default/files/migraciones\\_sp.pdf](https://cervantesobservatorio.fas.harvard.edu/sites/default/files/migraciones_sp.pdf)
- Alfaro Pérez, F. J. (2012). Emigración española a la Argentina en los albores del siglo XX: Memoria, fidelidad y simbología. *Emblema, 18,* 455-470. <https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/32/69/17alfaro.pdf>
- Arranz, E. (2024, 25 enero). *El envejecimiento alcanza un nuevo máximo histórico en España, del 137,3%: se contabilizan 137 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.* Fundación Adecco. <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-envejecimiento-alcanza-un-nuevo-maximo-historico-en-espana-del-1373-se-contabilizan-137-personas-mayores-de-64-anos-por-cada-100-menores-de-16/>
- Aslam, A., Eugster, J., Ho, G., Jaumotte, F., & Piazza, R. (2018, 9 de abril). *La globalización facilita la difusión transfronteriza de la tecnología y el conocimiento.* Fondo Monetario Internacional. <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2018/04/09/globalization-helps-spread-knowledge-and-technology-across-borders>
- Aunión, J. A. (2019, 31 marzo). Una geografía del exilio republicano español. *El País.* [https://elpais.com/cultura/2019/03/29/actualidad/1553880413\\_738970.html#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20sobre%20todo%2C%20pero,Europa%2C%20sobre%20todo%20en%20Francia](https://elpais.com/cultura/2019/03/29/actualidad/1553880413_738970.html#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20sobre%20todo%2C%20pero,Europa%2C%20sobre%20todo%20en%20Francia)
- Babiano, J., & Farré, S. (2002). La emigración española a Europa durante los años sesenta: Francia y Suiza como países de acogida. *Historia Social, 42,* 81–98. <http://www.jstor.org/stable/40340799>

- Balmer, B., Godwin, M., & Gregory, J. (2009). The Royal Society and the ‘brain drain’: natural scientists meet social science. *Notes And Records The Royal Society Journal Of The History Of Science*, 63(4), 339-353. <https://doi.org/10.1098/rsnr.2008.0053>
- BAMF. (2021, 1 abril). *Skilled Immigration Act for qualified professionals*. Bundesamt Für Migration Und Flüchtlinge. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/EN/2021/210301-am-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html?nn=285460>
- Banco Mundial. (2024). *Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB) - Reino Unido*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?locations=GB>
- Bankinter. (2024). *Ranking de salarios medios en los países de Europa*. Bankinter. <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/ranking-comparativa-salarios-europa-paises>
- BBVA. (2024). *Capital Humano y Vacantes de Empleo*. Fundación BBVA. [https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2024/06/esenciales\\_03-2024-vacantes-espana.pdf](https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2024/06/esenciales_03-2024-vacantes-espana.pdf)
- Benedito, I. (2024, 23 julio). La guerra mundial por el talento ha empezado, y España lo tiene crudo. *Business Insider España*. <https://www.businessinsider.es/desarrollo-profesional/guerra-mundial-talento-ha-empezado-espana-tiene-crudo-1376575>
- Bermúdez Rico, R. E. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*, 19, 135-150. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-63572010000200008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572010000200008&lng=en&tlng=es)
- Bonilla Morán, G. I. (2021). Globalización y movilidad humana: mejora laboral. *Revista Relaciones Internacionales*, (65), 1-15. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/reinter/article/download/2066/2044>
- Brandi, M. C. (2006). La historia del *brain drain*. *CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 3(7), 65-85.
- Campo, S. (2023, 17 noviembre). La DGA suprime el plan de retorno de jóvenes a Aragón que se puso en marcha en 2019. *Heraldo*.

<https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2023/11/16/la-dga-suprime-el-plan-de-retorno-de-jovenes-a-aragon-que-se-puso-en-marcha-en-2019-1691595.html>

Candamio Boutureira, J. J. (2019, 18 de noviembre). Flexiseguridad ¿Qué es y por qué me interesarán las medidas que se tomen en caso de una nueva crisis? *Iberley Información Legal, S.L.* <https://www.iberley.es/revista/flexiseguridad-interesarán-medidas-tomen-caso-nueva-crisis-382>

CEAR. (2016). *Movimientos migratorios en España y Europa*. Comisión Española de Ayuda Al Refugiado. <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2017/02/Informe-rutas-migratorias.pdf>

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional Europea. (2004). Una historia de la formación profesional en Europa: de la divergencia a la convergencia. *Revista Europea*, 32. <https://www.cedefop.europa.eu/files/32-es.pdf>

Comisión Europea. (2022, 5 octubre). *Europa quiere abordar la «fuga de cerebros» de jóvenes en las regiones más afectadas*. [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/what-is-new/panorama/2022/10/10-05-2022-europe-seeks-to-tackle-brain-drain-of-young-people-from-hard-hit-regions\\_es](https://ec.europa.eu/regional_policy/what-is-new/panorama/2022/10/10-05-2022-europe-seeks-to-tackle-brain-drain-of-young-people-from-hard-hit-regions_es)

Consejo de la Unión Europea. (2025). *Tarjeta azul de la UE*. <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/eu-blue-card/>

Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Curioni, A. (2024, 8 marzo). ¿Cuál es el secreto de Suiza para ser un centro mundial de talento? *World Economic Forum*. <https://es.weforum.org/stories/2024/03/cual-es-el-secreto-de-suiza-para-ser-un-centro-mundial-del-talento/>

Datosmacro. (2024a). *Tasa de paro en España: Últimos datos y estadísticas*. Expansión. <https://datosmacro.expansion.com/paro>

Datosmacro. (2024b). *Salario medio en España: Datos y estadísticas actuales*. Expansión. <https://datosmacro.expansion.com/mercado-laboral/salario-medio>

Datosmacro. (2025). *PIB - Producto Interior Bruto*. Expansión. <https://datosmacro.expansion.com/pib>

Delfont Cabrero, M. (2013). *El fenómeno migratorio, 1959-2013* (Trabajo de fin de grado).

Facultat d'Economia i Empresa, Universitat de les Illes Balears.

[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2217/TFG\\_GECO\\_Mar%C3%ADaDelfontCabrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/2217/TFG_GECO_Mar%C3%ADaDelfontCabrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díez, A. (2024, 12 de enero). Fuga de cerebros en la España vaciada: cómo Madrid absorbe el talento joven del resto de comunidades. *El*

*Diario*. [https://www.eldiario.es/sociedad/fuga-cerebros-espana-vaciada-madrid-absorbe-talento-joven-resto-comunidades\\_1\\_10735387.html](https://www.eldiario.es/sociedad/fuga-cerebros-espana-vaciada-madrid-absorbe-talento-joven-resto-comunidades_1_10735387.html)

Euronews. (2024, 26 diciembre). Ingresos medios en Europa: ¿En qué países pagan más? *Euronews*. <https://es.euronews.com/business/2024/12/26/ingresos-medios-en-europa-en-que-paises-pagan-mas>

Eurostat. (2024). *Patents and innovation in the European Union by Sectors of Performance*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tsc00001>

Eustat. (s. f.). *Definición Nivel de formación alcanzado según la clasificación CNED-A a 9 grupos*. Instituto Vasco de Estadística. [https://www.eustat.eus/documentos/elem\\_21352/definicion.html#:~:text=Educaci%C3%B3n%20terciaria%20de%20ciclo%20corto,o%20superior%20a%202%20a%C3%93os](https://www.eustat.eus/documentos/elem_21352/definicion.html#:~:text=Educaci%C3%B3n%20terciaria%20de%20ciclo%20corto,o%20superior%20a%202%20a%C3%93os)

Eustat. (2024). *Gasto en I+D / PIB por país, 1997-2012*. Instituto Vasco de Estadística. [https://www.eustat.eus/elementos/ele0003200/ti\\_Gasto\\_en\\_ID\\_PIB\\_por\\_pais\\_19972012/tbl0003292\\_c.html](https://www.eustat.eus/elementos/ele0003200/ti_Gasto_en_ID_PIB_por_pais_19972012/tbl0003292_c.html)

Expansión. (2025, 6 febrero). Estudiar en Estados Unidos: Regreso de Trump y la incertidumbre sobre el destino académico. *Expansión*. <https://expansion.mx/carrera/2025/02/06/estudiar-en-estados-unidos-regreso-de-trump>

EY. (2021, 12 abril). *¿Están las empresas preparadas para el impacto del Brexit en la movilidad?* EY. [https://www.ey.com/es\\_es/insights/workforce/estan-las-empresas-preparadas-para-el-impacto-del-brexit-en-la-movilidad11](https://www.ey.com/es_es/insights/workforce/estan-las-empresas-preparadas-para-el-impacto-del-brexit-en-la-movilidad11)

FETAP. (2024, 18 octubre). Continua la Precariedad en el Sector Público, Más del 40% de los Empleos son Temporales. *FETAP CGT | Administraciones Públicas.* <https://fetap-cgt.org/2024/10/18/continua-la-precariedad-en-el-sector-publico-mas-del-40-de-los-empleos-son-temporales/>

Fundación Cotec & Ivie. (2023). *Mapa del talento en España 2023.* Departamento de economía de la Fundación Cotec. [https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2024/04/PPT-MAPA-TALENTO-COTEC\\_15042024.pdf](https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2024/04/PPT-MAPA-TALENTO-COTEC_15042024.pdf)

Fundación Integralia DKV. (2021, 29 septiembre). Precarización laboral: definición, causas, afectados, y cómo atajar esta situación como agente de cambio. *Fundación Integralia DKV.* <https://dkvintegralia.org/blog/precarizacion-laboral-definicion-causas-afectados-y-como-atajarla-siendo-agente-de-cambio/>

Fundación BBVA. (2023, 22 diciembre). Valor del capital humano que pierde España por efecto de la emigración. *Fundación BBVA* <https://www.fbbva.es/noticias/emigraciones-valor-capital-humano/>

Gamarra, G. (2025, 10 enero). Fuga de cerebros: sus causas y que puedes hacer para evitarla. *Factorial.* <https://factorialhr.es/blog/fuga-cerebros/#consecuencias-fuga-cerebros>

García, N. (2024, 6 octubre). La precariedad laboral se intensifica: el 61,7% de los jóvenes en España tiene un contrato temporal. *El Economista.* <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13015685/10/24/la-precariedad-laboral-se-intensifica-el-617-de-los-jovenes-en-espana-tiene-un-contrato-temporal.html#:~:text=Econom%C3%ADa-La%20precariedad%20laboral%20se%20intensifica%3A%20el%2061%2C7%25%20de,Espa%C3%B1a%20tiene%20un%20contrato%20temporal&text=En%202023%2C%20el%2017%2C08,contaba%20con%20un%20contrato%20temporal.>

Garrido, M. (2012). Historiar la globalización desde el presente. La aportación de los historiadores a los estudios sobre la globalización. *Arbor,* 188(746), 137-150. <https://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/2250/3153>

Ginés, I., & Gonga, C. (2022, 10 febrero). Intelectuales españoles y españolas que se exiliaron en la Guerra Civil. *Contrainformación - Periodismo incómodo*. <https://contrainformacion.es/intelectuales-exiliaron-guerra-civil/>

Globalization Partners. (s. f.). *Denmark Employee Benefits Management Guide | G-P*. <https://www.globalization-partners.com/es/globalpedia/denmark/compensation-benefits/#section-5>

Gobierno de Aragón. (2018). *Plan retorno del talento joven aragonés 2018-2022*. En Aragón Retorno

Joven. [https://www.jacetania.es/images/juventud/plan\\_de\\_retorno\\_del\\_talento\\_joven\\_aragones\\_.pdf](https://www.jacetania.es/images/juventud/plan_de_retorno_del_talento_joven_aragones_.pdf)

Gobierno de Navarra. (2018). *Plan Talento 2+3*. Educación Navarra. <https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/formacion-profesional/plan-talento-2-3>

González, C. (2014, 14 enero). *Fuga de cerebros*. Real Instituto Elcano. <https://www.realinstitutoelcano.org/comentarios/fuga-de-cerebros/>

Hopenhaym Cabrera, M. F. (2007). *El concepto de fuga de cerebros aplicado a la situación de las mujeres en los sistemas científicos*. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. <https://cdsa.aacademica.org/000-066/32.pdf>

IND. (2024, 8 mayo). *National highly skilled migrant scheme*. Immigratie Naturalisatiedienst. <https://ind.nl/en/about-us/background-articles/national-highly-skilled-migrant-scheme>

INE. (2009). *Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia*. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=24258#\\_tabs-grafico](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=24258#_tabs-grafico)

INE. (2013). *Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/prensa/np549.pdf>

INE. (2014). *Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/prensa/np549.pdf>

Estadística. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/a2014/10/&file=0101.px>

INE. (2023a). *Población española residente en el extranjero (PERE) 2023*. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/prensa/pere\\_2023.pdf](https://www.ine.es/prensa/pere_2023.pdf)

INE. (2023b). *Principales series de población desde 1998*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=01002.px>

INE. (2024). *Población Española residente en el extranjero por país de residencia, sexo y año de referencia*. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01001.px#\\_tablas-tabla](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01001.px#_tablas-tabla)

INE. (2025). *Cifras de población y de población extranjera residente en España*. Instituto Nacional de Estadística. [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01005.px#\\_tablas-m](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p85001/serie/10/&file=01005.px#_tablas-m)

infoCLM. (2024, 1 octubre). Unos 200 especialistas se han incorporado en apenas una semana a trabajar en el sistema sanitario Castilla-La Mancha gracias a la estrategia de retención del talento. *infoCLM*. <https://www.infoclm.es/castilla-la-mancha/2024/10/01/unos-200-especialistas-se-han-incorporado-en-apenas-una-semana-a-trabajar-en-el-sistema-sanitario-castilla-la-mancha-gracias-a-la-estrategia-de-retencion-del-talento/>

INS Global. (2023, 17 mayo). *Introducción a la regla holandesa del 30%*. INS Global Consulting. <https://ins-globalconsulting.com/es/news-post/regla-30-holandesa/>

INSEAD, Adecco Group, & Human Capital Leadership Institute. (2017). *The Global Talent Competitiveness Index 2017: Talent and technology*. INSEAD. <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2017-report.pdf>

INSEAD, Human Capital Leadership Institute, & Portulans Institute. (2020). *The Global Talent Competitiveness Index 2020: Global talent in the age of Artificial Intelligence*. INSEAD. <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2020-report.pdf>

INSEAD, Human Capital Leadership Institute, & Portulans Institute. (2023). *The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a difference ten years make – And what about the next ten?* INSEAD. <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf>

IZARO. (2023). *El Informe CYD destaca que España es el país de la UE con más sobrecualificación.* <https://www.izaro.com/el-informe-cyd-destaca-que-espana-es-el-pais-de-la-ue-con-mas-sobrecualificacion/c-1677242554/?utm>

Oficina del Traductor Jurado. (2024, 10 abril). *Cómo homologar en España un título universitario.* <https://www.traductor-jurado.org/blog/homologar-espana-titulo-universitario-extranjero/>

OIM. (s. f.). Historia de la OIM. *International Organization for Migration.* <https://www.iom.int/es/historia-de-la-oim>

La Información Económica. (2023, 22 diciembre). España perdió 150.000 millones en capital humano en 2022 por la fuga de cerebros. *Periódico 20 Minutos.* <https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/espana-perdio-150-000-millones-capital-humano-2022-por-fuga-cerebros-5276757/>

Martínez, A. (2025, 22 febrero). *La población en España por comunidades autónomas, 1960-2024 y la población extranjera, 2000-2022.* <https://www.angelmartinez.es/evolucion-de-la-poblacion-en-espana-1960-a-2024-y-de-la-poblacion-extranjera-2000-2022/>

Martínez Benito, D. M. (2024, 10 marzo). *Movilidad laboral: gestión efectiva del talento.* Marben Abogados Laborales. <https://www.marbenabogados.com/blog/movilidad-laboral-gestion-efectiva-del-talento/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España. (2024). *Visados para emprendedores y talentos.* [https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/reinoUnido/ficheros/Visados\\_para\\_emprendedores\\_y\\_talentos\\_06\\_02\\_2024.pdf](https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/reinoUnido/ficheros/Visados_para_emprendedores_y_talentos_06_02_2024.pdf)

Palomo Garrido, A. (2017). La intensificación de la competencia en la globalización y sus efectos sobre la geoeconomía. *Geopolítica(s): Revista de estudios sobre espacio y poder*, 8(1), 29-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6666493>

- PCB. (2024, marzo 18). *Galchimia renueva la acreditación del crédito de impôt recherche (CIR) como proveedora de servicios de I+D*. Parc Científic de Barcelona. <https://wwwpcb.ub.es/galchimia-renueva-la-acreditacion-del-credit-de-impot-recherche-cir-como-proveedora-de-servicios-de-id/>
- Pedraza López, B. (2000). *¿Hacia un modelo de cualificaciones profesionales en la Unión Europea? : la propuesta de España y el Reino Unido*. Redined. <http://hdl.handle.net/11162/25239>
- Peña, R. (2010). La fuga de cerebros en las relaciones internacionales. *Revista De Relaciones Internacionales de la UNAM*, (101), 99–120. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rri/article/view/16310>
- Pereda, C. (2006). *Los Flujos Migratorios En El Contexto Internacional* [TFM, Universidad De Castilla La Mancha]. <https://www.colectivoioe.org/uploads/e19077cdc76a0281845d36f78d76172ba43c99df.pdf>
- Pérez, M. A. (2012). De Europa al Nuevo Mundo: la inmigración europea en Iberoamérica entre la Colonia tardía y la Independencia. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. <https://doi.org/10.4000/nuevomundo.63251>
- Personio. (2023, 2 octubre). *Fuga de cerebros: ¿cómo afecta a tu empresa y cómo evitarla?* <https://www.personio.es/glosario/fuga-de-cerebros/#>
- Real Academia Española. (2023). Fuga de cerebros. *Diccionario de la lengua española (23.ª ed.)*. <https://dle.rae.es/fuga?m=form#1vdKTXq>
- Reiss Edwards. (2025). *Skilled worker visa UK*. Immigration Lawyers London. <https://immigrationlawyers-london.com/skilled-worker-visa-uk.php>
- RRHH Digital. (2023, abril 26). *Un tercio de los españoles está descontento en su empresa*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/157793/Un-tercio-de-los-espanoles-esta-descontento-en-su-empresa/>
- RTVE. (2024, 3 septiembre). *La eterna fuga de cerebros*. RTVE.es. <https://www.rtve.es/play/audios/a-golpe-de-bit/golpe-bit-eterna-fuga->

[cerebros/16234920/#:~:text=Espa%C3%B1a%20Italia%20y%20Grecia%20son, mejores%20condiciones%20laborales%20y%20salariales](#)

Sallé Alonso, M. Á., & Van den Eynde, Á. (Eds.). (2009). *La emigración española en América: historias y lecciones para el futuro*. Fundación Directa.

Sánchez, Beatriz y Cuevas, Salvador. (2009). *El telescopio y su historia*. Ciencias 95, julio-septiembre, 28-31. <https://www.revistacienciasunam.com/en/42-revistas/revista-ciencias-95/184-el-telescopio-y-su-historia.html>

Secretaría de Estado de Migraciones. (2020). *Plan de retorno a España*. [https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/chile/ficheros/plan\\_retorno.pdf](https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/chile/ficheros/plan_retorno.pdf)

Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación. (2022). *Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España*. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:f5ca8c39-53be-40b2-a658-431c6350a93b/Plan\\_de\\_atraccion\\_de\\_talento\\_cientifico\\_e\\_innovador.pdf&ved=2ahUKEwjRy8\\_pstqLAXUBT6QEHCfaOdkQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2FtWHxBv3c\\_D7xAqMuBZMQ](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:f5ca8c39-53be-40b2-a658-431c6350a93b/Plan_de_atraccion_de_talento_cientifico_e_innovador.pdf&ved=2ahUKEwjRy8_pstqLAXUBT6QEHCfaOdkQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw2FtWHxBv3c_D7xAqMuBZMQ)

SIRI. (2025). *Fast track Scheme*. The Danish Agency For International Recruitment And Integration. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Work/Fast-track#:~:text=A%20residence%20and%20work%20permit%20based%20on%20the%20Fast%20track,the%20latest%20180%20days%20period>

Start-up Denmark. (2025). *About the Programme*. <https://startupdenmark.info/about-programme>

Sutcliffe, R. B. (1998). *Nacido en otra parte: un ensayo sobre la migración internacional, el desarrollo y la equidad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=155810>

Talento AHK. (2024). *Mapa del Talento en España 2023*. Portal de Talento de la Cámara Alemana. <https://talento.ahk.es/noticias/mercado-laboral/mapa-del-talento-espana-2023-capacidad-de-atraccion-de-alemania>

UGT Castilla y León. (2024). *Fuga del talento joven en Castilla y León*. Junta de Castilla y León. <https://ugtcyl.es/web/iv-acuerdo-marco/FUGA-TALENTO-JOVEN-CYL.pdf>

UNAM. (2015). *Migraciones Europeas causas*. Universidad Nacional Autónoma de México.

[http://uapas2.bunam.unam.mx/sociales/migraciones\\_europeas\\_causas](http://uapas2.bunam.unam.mx/sociales/migraciones_europeas_causas)

United States Holocaust Memorial Museum. (s. f.). *La guerra civil española*.

<https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/spanish-civil-war>

Unión Sindical Obrera U.S.O. (2025, enero 14). *El mercado laboral en 2024: precariedad, desigualdad y alta rotación*. Sindicato USO. <https://www.uso.es/el-mercado-laboral-en-2024-precariedad-desigualdad-y-alta-rotacion/#:~:text=El%20mercado%20laboral%20en%202024%20ha%20estado%20m%C3%A1rcado%20por%20empleo,de%20medios%20unos%2045%20d%C3%ADas>

Universidad de la Laguna. (s. f.). *La gran emigración a Cuba (siglos XIX y XX)*. Campus Virtual Universidad de la Laguna. [https://campusvirtual.ull.es/ocw/pluginfile.php/22355/mod\\_resource/content/1/Tema%204%20OCW%20%281%29.pdf](https://campusvirtual.ull.es/ocw/pluginfile.php/22355/mod_resource/content/1/Tema%204%20OCW%20%281%29.pdf)

U.S. Citizenship and Immigration Services. (2025). *H-1B para profesionales con trabajos especializados*. U.S. Citizenship and Immigration Services. <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-los-estados-unidos/h-1b-para-profesionales-con-trabajos-especializados>

Vizcaíno Pena, R. (2024, 27 mayo). *Mercado laboral en España: oportunidades y desafíos* - Vibe Investing School. Value Investing Business Education. <https://vibeinvestingschool.com/blog/mercado-laboral-espana/>

Vreede, C. (2024, septiembre 25). *La fuga de cerebros: Un problema global en la era de la globalización*. Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/fuga-de-cerebros>

Welcome to France. (2024, noviembre 4). *French Tech Visa for employees*. Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. <https://www.welcometofrance.com/en/fiche/french-tech-visa-for-employees>

Xunta de Galicia. (2023). *Estrategia Retorna 2023-2026*. Secretaría Xeral da Emigración. <https://emigracion.xunta.gal/es/estrategia-retorna-2023-2026>

## 9. ANEXO:

### **Encuesta:**

Título de la encuesta: Estudio sobre la fuga de cerebros en España

Soy Leyre Pérez-Rasilla, estudiante de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE), y estoy realizando mi Trabajo de Fin de Grado sobre la “fuga de cerebros” en España, un fenómeno creciente debido a la emigración de personas cualificadas en busca de mejores oportunidades. El objetivo de este proyecto es analizar las razones de quienes han completado sus estudios de grado en España y decidido emigrar para trabajar o formarse en el extranjero. A través de esta encuesta, busco identificar los motivos de la emigración, los principales lugares de destino y cómo se comparan las condiciones laborales en el extranjero con las de España. Las respuestas serán completamente anónimas y se utilizarán solo con fines académicos. Si tienes alguna duda, puedes contactarme: 202002336@comillas.edu. Agradezco mucho vuestra colaboración. ¡Gracias!

**Acceso a la encuesta:** <https://forms.office.com/e/z7P4e17m6N>