

LA FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN



UGT CASTILLA Y LEÓN

Calle Gamazo, 13

47004-Valladolid

983.329.00

<https://www.ugtcyl.es>

DOCUMENTO ELABORADO AL AMPARO DE LAS ACCIONES DE
DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IV ACUERDO MARCO DE
COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN
2021-2027

Índice

Presentación	3
Introducción	5
2. ¿Qué es la fuga de talento?	21
3. ¿Qué representa en Castilla y León?	24
3.1. Emigración al extranjero	26
3.2. Migración interior a otras Comunidades Autónomas	37
¿Por qué se marchan a Madrid y Cataluña?	40
¿Por qué se marchan los jóvenes más formados	41
4. ¿Por qué se marchan los jóvenes de Castilla y León? (CAUSAS)	46
4.1. Factores duros y blandos de la emigración de jóvenes cualificados en Castilla y León.	48
4.1.1 FACTORES DUROS	48
a) El mercado de trabajo en Castilla y León	48
El sistema productivo en Castilla y León	54
4.1.2. FACTORES BLANDOS	61
5. Consecuencias de la emigración de los jóvenes cualificados para Castilla y León	62
Gasto público en educación sin retorno a Castilla y León.	62
Limitación del número de nacimientos (crecimiento poblacional).	63
Limitación a la creación de nuevas empresas y proyectos de emprendimiento.	64
Problemas en el mercado de trabajo.	65
Desigualdades territoriales	66
Impacto fiscal	67
¿Qué se está haciendo para revertir la situación?	68
6.1. El caso de Castilla y León	75
Percepción de los jóvenes de Castilla y León frente a la emigración	84
BIBLIOGRAFÍA	89

Presentación

La falta de oportunidades laborales que afecta especialmente los jóvenes en España y Castilla y León está propiciando que no cese la fuga de talento y la descapitalización de recursos humanos en el país. Un problema que afecta principalmente a los profesionales mejor preparados de la historia.

Los expertos en recursos humanos aseguran que «algo se ha roto en España» en un mercado en el que no se entiende que existan más de 150.000 puestos de trabajo sin cubrir y, sin embargo, las cifras de personas cualificadas que se van al extranjero en busca de mejores oportunidades profesionales y planes de carrera más ambiciosos no dejan de crecer.

Con el paso de los años, la cantidad de españoles que deciden buscar un futuro mejor fuera ha ido creciendo. A principios de 2024 la cifra roza los tres millones, concretamente 2.908.649 de personas, según el Padrón de Españoles Residentes en el extranjero (PERE) elaborado por el INE, lo que representó un 4,2% más que el año anterior. En el caso de Castilla y León esta cifra alcanza las 187.483 personas, lo que supone el 6,45% de la cifra registrada en España. Cifras que pueden ser mucho más altas considerado que la inscripción en este registro, no es obligatoria.

En el caso de Castilla y León, a la fuga de capital humano que se produce fuera de las fronteras españolas debemos sumar los 942.825 castellanos y leoneses que residen en una Comunidad distinta. De ellos, 377.130 tienen edades comprendidas entre los 25 y 39 años.

Castilla y León es una comunidad tradicionalmente exportadora de mano de obra. Se trata de la comunidad autónoma de la que más jóvenes han salido, en términos relativos, hacia otras regiones del territorio español, con un balance especialmente deficitario entre la población con estudios universitarios. El elevado nivel de formación de la población local y un mercado de trabajo donde escasean los empleos cualificados, se traducen en la fuga del talento allende los límites regionales.

La diáspora de población es una realidad muy dolorosa para los territorios que lo sufren, pero cuando esta situación afecta principalmente a la población joven más formada de la historia, las consecuencias económicas y sociales son demoledoras.

Para Castilla y León la pérdida de población joven altamente formada no solo impacta sobre la estructura demográfica marcada por un fuerte proceso de despoblación. O sobre el mercado de trabajo, con una tasa de actividad de las más bajas de España (especialmente en la población joven). O en la fiscalidad de la región, al incurrir en un gasto público (educación) del que se va a beneficiar el territorio de acogida y por la pérdida que supone en el sistema tributario autonómico la no contribución de

los individuos emigrados altamente formados etc, Sino que augura complicaciones a medio plazo para mantener la empleabilidad a una población marcada por un envejecimiento progresivo.

Perder capital humano va contra el futuro y el progreso de nuestra comunidad. La migración de recursos humanos hacia otros territorios, especialmente de jóvenes altamente formados, desestabilizará nuestra economía, cuestión que tarde o temprano se verá reflejado en la capacidad productiva regional.

Una pregunta que debemos hacernos ante este problema de fuga de talento joven es cómo Castilla y León va a poder atraer talento, si ni siquiera es capaz de retener el que produce. La respuesta sugiere que, antes de desarrollar políticas de atracción, debemos poner en marcha medidas que impidan que nuestros jóvenes abandonen Castilla y León en busca de mejores oportunidades laborales.

La solución, por lo tanto, no va de políticas de subsidios, ayudas o subvenciones sino de medidas eficaces que ofrezcan mayor estabilidad laboral a los jóvenes, con planes de carrera que les garanticen unas condiciones laborales y salariales dignas que les permita un desarrollo personal y profesional completo. Asimismo, es importante posibilitar el retorno de expatriados que han acumulado una gran experiencia y que pueden potenciar que las empresas de Castilla y León mejoren su productividad y competitividad.

El IV acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León (2021-2027) contempla el talento, su atracción y retención, como factor de competitividad empresarial y de generación de riqueza, tanto para las personas trabajadoras y empresas como para la Comunidad. Para conseguir atraer, retener y favorecer su retorno, contemplan una serie de medidas que se verán complementadas con la futura Estrategia de Talento de Castilla y León 2030 y el Plan de Acción Integral de Talento de la Junta de Castilla y León 2024-2027.

A la espera de que ambos instrumentos se pongan en marcha, Castilla y León no puede permitirse perder más tiempo. Frenar la fuga de talento joven en Castilla y León es una misión imprescindible para seguir generando riqueza y para seguir creciendo.

Introducción

Para entender mejor el problema que implica la fuga del talento joven, es necesario conocer determinadas características demográficas de Castilla y León.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León, con nueve provincias y 94.224 km², es la región más extensa del Conjunto de la Unión Europea, superando en superficie a siete de los 15 Estados miembros (Austria, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Irlanda, Luxemburgo y Portugal), lo que significa el 3% de todo el territorio de la UE. Ocupa casi el 20 % de la superficie total del país, pero en ella solo vive el 5 % de la población. En consecuencia, sus provincias son de las de menor densidad.

Cuenta con una población de 2.380.149 habitantes¹.

La densidad de población media de Castilla y León es de 25,3 habitantes por kilómetro cuadrado, casi la cuarta parte de la media nacional (96,3). El 70 % de sus municipios y de su superficie total tiene una densidad por debajo de 10 habitantes por km², lo que les define como "desierto demográfico", según el criterio de la Unión Europea. En estos municipios viven 283.873 personas, el 12 % de la población.

La sociedad castellano y leonesa está relativamente envejecida. La edad media se sitúa en 48,14 años y la esperanza de vida en 83,68 años.

Zamora es la provincia de mayor edad media (51,65 años) seguida por León con 51,3 años, Salamanca con 50,2 años y Palencia con 50,1 años. Además, cuanto más pequeña es la población, más edad tienen sus habitantes, llegando las mujeres a superar los 64 años de media en las poblaciones con menos de 100 habitantes.

Castilla y León y Extremadura son las únicas comunidades que vienen sufriendo una pérdida de población continuada en los últimos sesenta años. En Castilla y León hemos perdido alrededor de un 20% de población: de más de 2,9 millones de habitantes en 1959 a menos de 2,4 millones en 2023. La despoblación, se configura como uno de los problemas más importantes de Castilla y León y según parece, continuará siéndolo en los próximos años.

¹ Datos a 1 de enero de 2023

Tabla 1. Población por Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	Pob. a 01/01/2022	Pob. a 01/01/2023			Variación Absoluta	%Variación Relativa
		Hombre	Mujer	Total		
Andalucía	8.500.187	4.218.555	4.349.958	8.568.513	68.326	0,80%
Aragón	1.326.315	661.366	678.361	1.339.727	13.412	1,01%
Asturias	1.004.686	479.064	526.219	1.005.283	597	0,06%
Baleares	1.176.659	595.216	602.045	1.197.261	20.602	1,75%
Canarias	2.177.701	1.086.276	1.115.772	2.202.048	24.347	1,12%
Cantabria	585.402	284.880	303.539	588.419	3.017	0,52%
Castilla y León	2.372.640	1.171.003	1.209.146	2.380.149	7.509	0,32%
Castilla - La Mancha	2.053.328	1.041.161	1.037.373	2.078.534	25.206	1,23%
Cataluña	7.792.611	3.888.886	4.020.239	7.909.125	116.514	1,50%
Comunidad Valenciana	5.097.967	2.561.206	2.649.394	5.210.600	112.633	2,21%
Extremadura	1.054.776	520.001	532.522	1.052.523	-2.253	-0,21%
Galicia	2.690.464	1.296.749	1.399.428	2.696.177	5.713	0,21%
Madrid	6.750.336	3.279.823	3.580.091	6.859.914	109.578	1,62%
Murcia	1.531.878	777.668	774.789	1.552.457	20.579	1,34%
Navarra	664.117	332.086	339.660	671.746	7.629	1,15%
País Vasco	2.208.174	1.078.643	1.140.376	2.219.019	10.845	0,49%
Rioja	319.892	159.142	163.348	322.490	2.598	0,81%
Ceuta	83.117	41.894	41.145	83.039	-78	-0,09%
Melilla	85.170	43.047	42.444	85.491	321	0,38%
España	47.475.420	23.516.666	24.505.849	48.022.515	547.095	1,15%

Notas:

- Las cifras de población referidas a 1 de enero de 2023, son resultantes de la revisión del Padrón municipal y declaradas oficiales por el Gobierno mediante el Real Decreto 1085/2023, de 5 de diciembre (BOE nº 306 de 23 de diciembre de 2023).

- Los datos ofrecidos se han calculado como la suma de los datos provinciales.

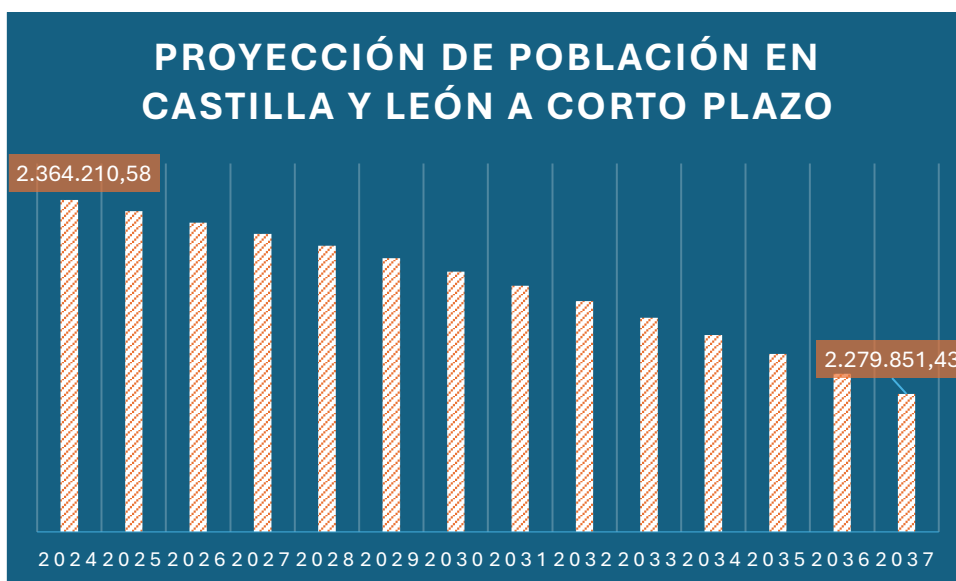
FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Cifras oficiales de población de los municipios españoles: Revisión del Padrón Municipal".

Según la proyección de población del INE, basada en las hipótesis de partida y en una cifra de población provisional a 1 de enero de 2024 de 2.364.210 habitantes, se estima que la población de Castilla y León decrecerá hasta 2.279.851 habitantes a 1 de

enero de 2037 (-4,08%). Es decir, **Castilla y León perderá más de 84.000 habitantes en 13 años.**

Por provincias, las variaciones relativas de la población estimada en el periodo considerado son: Ávila (0,31%), Burgos (-0,89%), León (-7,81%), Palencia (-8,15%), Salamanca (-5,73%), Segovia (2,79%), Soria (3,69%), Valladolid (-2,25%) y Zamora (-13,91%). Para el conjunto de España, la proyección de población a 1 de enero de 2037 se estima que será de 51.669.140 habitantes, aumentando el 8,93% respecto a la cifra provisional de población a 1 de enero de 2022 (47.432.805 habitantes).

Estos datos ponen de manifiesto la existencia de una clara tendencia a la despoblación en Castilla y León.



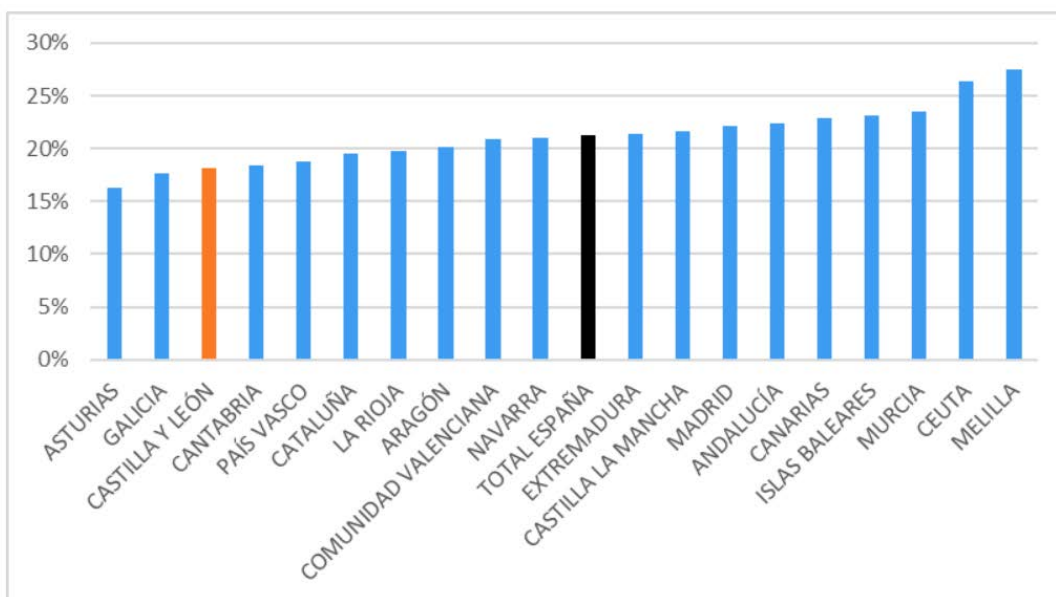
Fuente INE- Elaboración propia

Castilla y León, que ya era una comunidad envejecida a principios del siglo XXI en comparación con el conjunto de España, ha empeorado esa situación. **Nacen pocos niños y hay muchos ancianos.**

En enero de 2024, el 11 % de los castellanos y leoneses son menores de 15 años y el 27 % tiene más de 65, unos porcentajes que a nivel nacional son del 14,2 % y 19,6 %, respectivamente. 192.500 habitantes cuentan con edades comprendidas entre los 55 y los 59 años, siendo en el rango etario con más habitantes de la comunidad autónoma. La población de más de 50 años representa el 51% del total, 10 puntos por encima del conjunto del país.

La población joven de Castilla y León (20-39 años) es de 459.647 personas, el 19% de la población total, casi 4 puntos por debajo que de la media española (22,80%).

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN



Porcentaje de Población joven (15-34 años) respecto a Población total por Comunidad Autónoma. 2021

Se trata de una pirámide con población regresiva, que se estrecha en edades más tempranas debido a la baja tasa de natalidad, que es inferior a la tasa de mantenimiento poblacional.



Fuente INE-Elaboración propia

Se aprecia una progresiva disminución del peso de la población joven en Castilla y León (20 a 39 años) desde 2010 hasta la actualidad. Del 23,6% (603.715) que suponían en 2010, al 18,1 % (459.647) de 2024.

La provincia que concentra el mayor porcentaje de personas de más de 55 años es Zamora (55,68%) siendo a su vez, la provincia con menor porcentaje de población joven (18%). León acusa también, una acusada pérdida de población joven y elevada concentración de población mayor.

Distribución porcentual de la población a 1 de enero de 2022 por Sexo, Grupo de edad en cada Provincia, Castilla y León y España												
Grupo de edad	Provincia										Castilla y León	España
	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora			
20-39	19,38	19,79	18,59	19,27	19,61	20,97	20,30	19,27	18,00	19,33	22,80	
> 50	50,50	48,06	52,55	51,28	51,02	46,65	49,02	47,07	55,68	49,96	41,72	

Por Comunidades Autónomas, **Castilla y León ocupa la tercera posición en el ranking de envejecimiento**. Asturias se sitúa a la cabeza con un índice del 249,2% (249 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16), seguida de Galicia (218%) y Castilla León (217,1%). Valor que ha crecido más de 4 puntos porcentuales con respecto al año pasado.

Estas tres Comunidades ya presentan más del doble de población mayor 64 años que menor de 16 años. En el otro extremo, Ceuta (64,8%). Melilla (52%) y Murcia (9%) son las únicas regiones que resisten con índices aún por debajo de 100%, registrando -todavía- una mayor proporción de jóvenes.

CCAA	Índice de envejecimiento año 2023 (%)	Índice de envejecimiento años 2022 (%)
Asturias	249,23	242,2
Galicia	218,09	213,7
Castilla y León	217,18	212,8
Cantabria	178,54	172
País Vasco	169,80	165,1
Extremadura	158,13	153,2
Aragón	154,28	151,8
La Rioja	147,49	143,8
Canarias	135,96	129,5
Comunidad Valenciana	135,10	133
Navarra	129,90	126,8
Cataluña	126,98	124
Castilla la Mancha	126,90	123,6
Comunidad de Madrid	121,65	118,3
Andalucía	116,87	112,2
Baleares	109,62	106,4
Murcia	94,35	91,5
Ceuta	64,81	61,3

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

Melilla	52,02	48,3
Total nacional	137,33	133,6

Fuente INE-Elaboración propia

Siguiendo con los datos de la Proyección de Población del INE, para Castilla y León se estima que en los próximos 13 años se producirá un crecimiento de población en el grupo de edad de mayores de 64 años (26,15%), mientras que se prevé un decrecimiento tanto en el grupo de edad de menores de 16 años (-20,65%) como en el de 16 a 64 años (-13,58%). Por el contrario, para el conjunto de España se estima que crecerá la población del grupo de edad de mayores de 64 años (41,01%) y el de 16 a 64 años (3,29%), mientras que decrecerá la población de menos de 16 años (-9,59%).

En términos del mercado laboral, uno de los principales impactos de este envejecimiento se da a través de la tasa de actividad, dado que es una variable que oscila notablemente a lo largo del ciclo vital. La participación laboral suele ser más reducida en los tramos de menor edad (jóvenes de entre 16 y 24 años), aún muy influidos por las decisiones sobre su educación. Y también, es especialmente reducida entre las personas mayores de 55 años. Dichas diferencias por grupos de edad generan, de modo mecánico, un efecto composición sobre la tasa de actividad según se modifica la estructura de la población por edades. Así, a medida que las cohortes de población más numerosas (las pertenecientes al baby boom) llegan a edades cercanas a la jubilación, la tasa de actividad agregada se recorta por un mero efecto composición.

En Castilla y León, el envejecimiento de la población está provocando una **intensa reducción del peso relativo de la población en edad de trabajar**. Si relacionamos estos datos con la población activa² vemos que una de cada cuatro personas activas en Castilla y León tiene más de 55 años, mientras que sólo el 5% cuenta con menos de 25 años.

En la actualidad, **la Comunidad presenta la cuarta tasa de actividad más baja de España**, el 54,3%, es decir que, de cada 100 castellanos y leoneses, 54,3 tienen entre 16 y 65 años, 4,3 puntos por debajo de la media nacional que actualmente alcanza el 58,6%.

Si centramos la atención en los jóvenes, la tasa de participación en España para los jóvenes de 20 a 24 años es del 55,5%, mientras que en caso de Castilla y León es de 47,2% (8,3 puntos de diferencia). Respecto al año 2022, **la tasa de actividad en Castilla y León se ha incrementado en los tramos de edad medios y maduros, por el contrario, se reducido en los tramos de edad más jóvenes.**

² Datos Epa. IV Trimestre 2023.

Si las proyecciones de población del INE se cumplen, **la tasa de actividad de Castilla y León puede caer hasta 3,5 puntos³ en una década**. Además, como se trata de una de las regiones con la tasa de actividad más reducidas y menores niveles de PIB per cápita, el envejecimiento contribuirá a ampliar las diferencias económicas entre las diferentes regiones españolas.

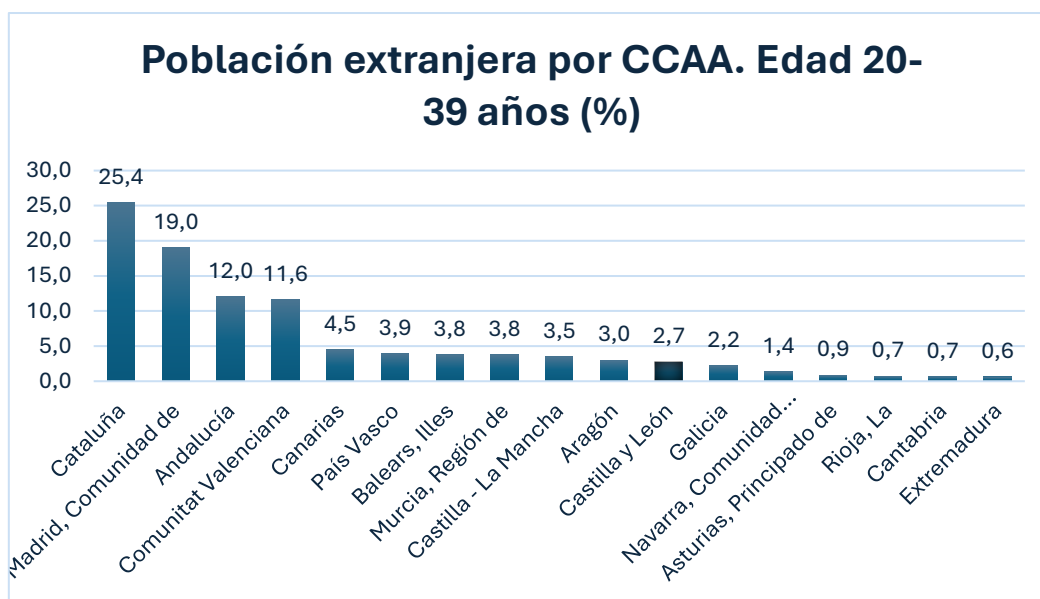
Los flujos migratorios son, por tanto, esenciales para compensar la merma irremediable de población activa nativa. Sin embargo, en Castilla y León la incidencia de la inmigración es muy discreta si se compara con otras zonas del país. Tan sólo el 2,6% de la población extranjera de España, reside en esta comunidad.



Datos INE-Elaboración propia

Castilla y León se sitúa entre las Comunidades Autónomas españolas con menor porcentaje de población extranjera entre 20 y 39 años de edad (2,7%).

³ Según estimaciones del Banco de España. El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España.



Según la Estadística Continua de Población (INE) a fecha de 1 de enero de 2024 Castilla y León ganó un total de 6.256 habitantes, un incremento moderado que se trasladó a siete de las nueve provincias. Las dos únicas excepciones fueron León y Zamora, casos que contrastan con el de la provincia de Valladolid donde se concentró más de la mitad del incremento poblacional con 3.684 personas. A este respecto, también conviene señalar que los 6.256 habitantes que ganó Castilla y León suponen solo un pequeño porcentaje de los más de 500.000 que se registraron en el conjunto de España. La mayor parte de ellos se distribuyeron entre la Comunidad de Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, y según precisa el INE, de mantenerse las tendencias actuales, el saldo migratorio con el extranjero entre 2022 y 2036 en términos relativos a su tamaño sería positivo en todas las comunidades autónomas. Sin embargo, **Castilla y León ocuparía el tercer puesto por la cola (55,8)**, casi la mitad que la media (112,6). En concreto, el saldo migratorio con el extranjero proyectado por el INE para la comunidad autónoma de Castilla y León pasaría de 4.626 personas en 2021 a 10.611 en 2026, para bajar a 7.905 en 2031 y a 5.250 en 2037.

En definitiva, si bien la llegada de población inmigrante atenúa levemente el proceso de despoblación en Castilla y León, y eleva ligeramente la tasa de actividad⁴, no es suficiente para frenar la sangría poblacional que sufrimos y que, si se cumplen las previsiones del INE, irá a más en los próximos años.

⁴ La tasa de actividad de la población extranjera en Castilla y León es muy superior de la autóctona (73,3% frente a 53,2%).

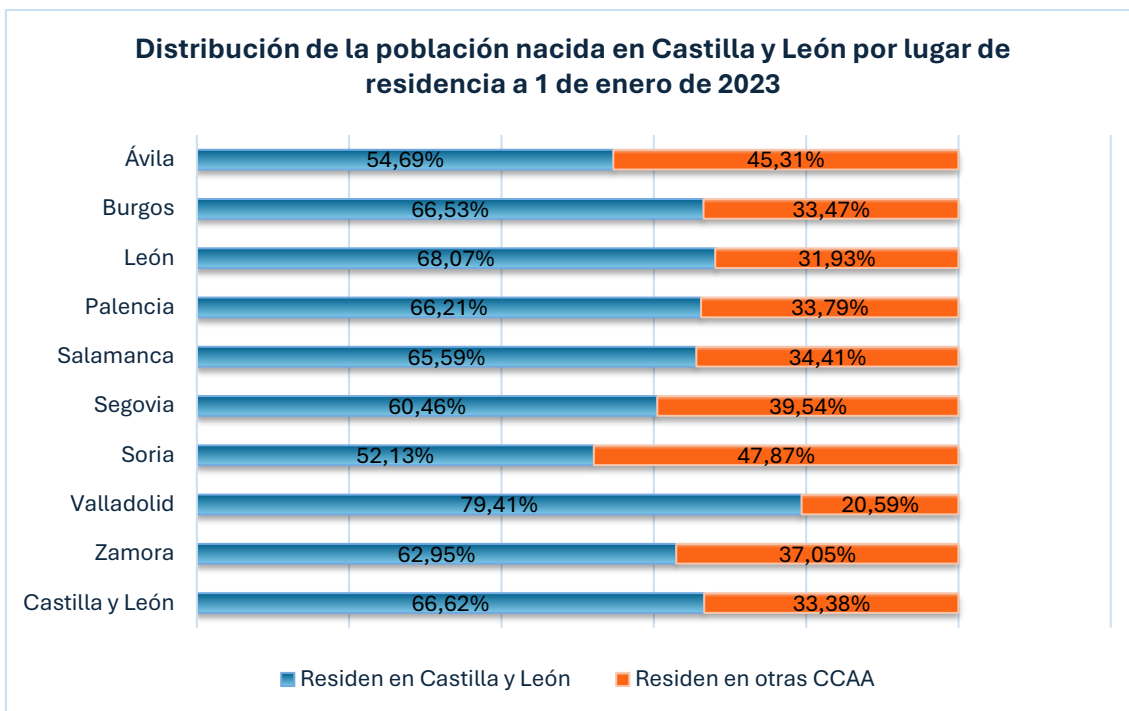
En Castilla y León el proceso de despoblación y envejecimiento (incremento porcentual de la población mayor sobre el total de la población) no sólo se debe al menor número de nacimientos, sino también a las migraciones de la población (sobre todo la más joven) a otras Comunidades Autónomas (migración interautonómica) y al extranjero.

La deslocalización de la población nacida en Castilla y León hacia otras Comunidades Autónomas es un fenómeno que se lleva produciendo desde que hay registros. Este proceso migratorio interregional no ha cesado en las últimas décadas a pesar de los periodos de crecimiento económico, si bien es cierto estos flujos han reducido su intensidad.

Históricamente el saldo migratorio interregional ha sido negativo. Se trata de la **comunidad que mayor número de emigrantes interregionales posee**. Esta migración interregional ha tenido tres destinos principales, Comunidad de Madrid, País Vasco y Cataluña.

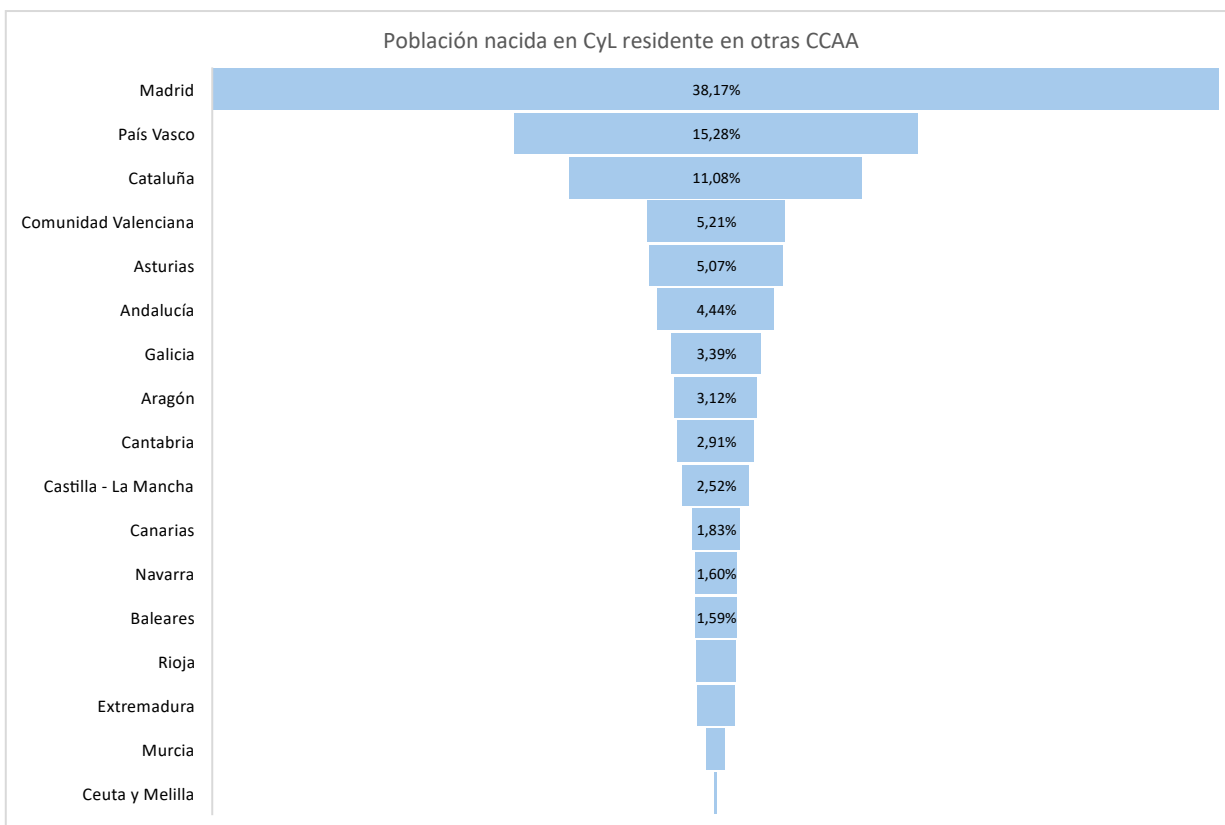
En el periodo 1950-1981, Castilla y León perdió casi un millón de habitantes vía migraciones interregionales. Solo Andalucía había perdido más población en ese periodo (1,5 millones). Y es que en ese momento Madrid era la provincia de España con mayor número de castellanos y leoneses, por delante de Valladolid o León.

En la siguiente gráfica puede apreciarse que, si bien la tendencia es decreciente, en términos absolutos supone que, a enero de 2023, **942.825 castellanos y leoneses, residen en una Comunidad distinta**. Representa **el 33,38% de población nacida en Castilla y León residente en España**.



Fuente- Junta de Castilla y León. Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística.

Por Comunidades Autónomas, Madrid es el principal destino (38,17%) seguido por País Vasco (15,28%) y Cataluña (11,08%).



FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

Según datos provisionales del primer semestre de 2022, 11.907 castellanos y leoneses abandonaron la comunidad frente a los 11.241 que llegaron. La diferencia arroja un saldo negativo de -666 personas.

CCAA	Inmigrantes procedentes de otra Comunidad	Emigrantes con destino a otra Comunidad	Saldo interior interautonómico
Andalucía	22.376	21.607	769
Aragón	5.473	5.541	-68
Asturias	3.451	3.481	-30
Baleares	6.350	6.750	-400
Canarias	7.358	7.074	284
Cantabria	2.868	2.887	-19
Castilla y León	11.241	11.907	-666
Castilla - La Mancha	16.175	15.477	698
Cataluña	16.613	18.081	-1.468
Com. Valenciana	17.124	14.554	2.570
Extremadura	4.103	4.860	-757
Galicia	6.732	6.110	622
Madrid	35.013	33.578	1.435
Murcia	6.013	6.139	-126
Navarra	2.681	2.749	-68
País Vasco	6.075	7.284	-1.209
Rioja, La	1.754	1.671	83
Ceuta	728	1.482	-754
Melilla	664	1.560	-896
España	172.792	172.792	0

Fuente: D.G de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la JCyL con datos INE.

Si analizamos por tramos de edad, el saldo de las personas de entre 20 y 39 años que llegan y las que se marchan es de -1.996 personas, por lo tanto, **se marchan más personas jóvenes de las que llegan**. El dato nos indica también que las personas que principalmente deciden abandonar nuestra región con destino a otras CCAA, son los jóvenes.

Saldo migratorio interautonómico. Año 2022. Primer trimestre	
0-4	189
5-9	68
10-14	89
15-19	-4
20-24	-473
25-29	-927
30-34	-519
35-39	-77
40-44	51
45-49	79

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

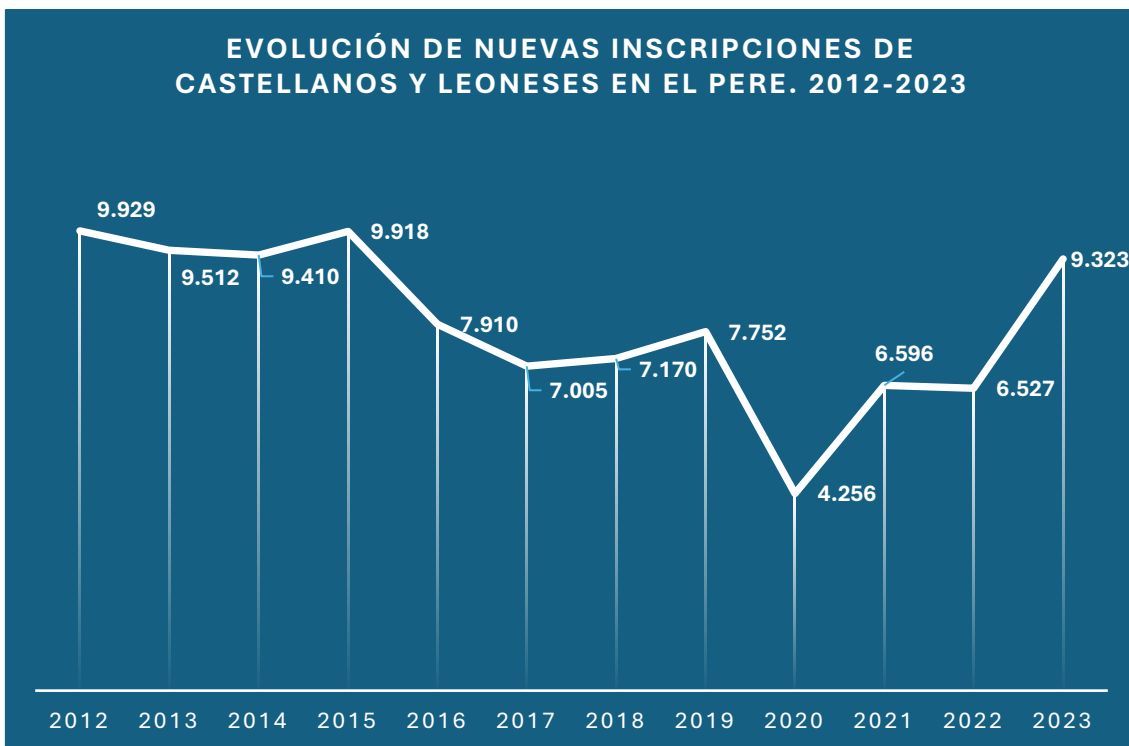
50-54	15
55-59	140
60-64	215
65-69	143
70-74	116
75-79	100
80-84	58
85-89	31
>90	40

Si analizamos la emigración al exterior, el número de castellanos y leoneses residentes en el extranjero está muy por debajo de los que se encuentran desplazados por la península, ya que alcanzan los 187.483, según datos del año 2023 del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE), que sitúa a la comunidad autónoma española en el quinto lugar por el número de ciudadanos inscritos en esta lista, únicamente superada por Galicia, Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana.

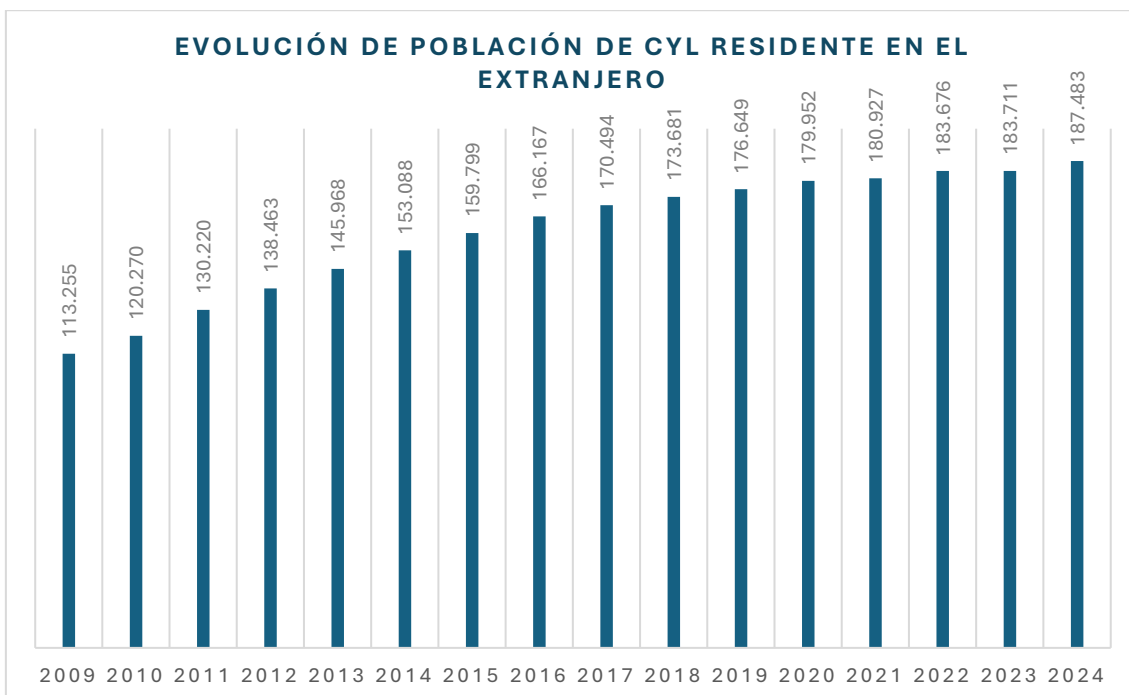
En términos anuales, respecto al dato a 1 de enero de 2023, se produce un incremento del 2,05% de los inscritos en el PERE en Castilla y León. En España también se produce un incremento del 4,24%.

Cada año, se producen una media de 8.000 nuevas inscripciones de castellanos y leoneses en el PERE.

Analizando su evolución se observa que el periodo en el que se produce mayor emigración al extranjero son los años 2012-2015 (más de 9.000 nuevas inscripciones anuales). A partir de entonces, descienden paulatinamente hasta el 2020 momento en el que se reducen de forma drástica por las limitaciones a la movilidad que impuso la pandemia del Covid-19. A partir del 2021, comienzan a crecer hasta alcanzar las 9.323 nuevas inscripciones en 2023, dato que se acerca al máximo del periodo analizado. En 2023, el número de nuevas inscripciones ha aumentado un 42,84% respecto al año previo.



El siguiente gráfico muestra la evolución de la población de Castilla y León residente en el extranjero, cuya tendencia es creciente. Lógicamente, año tras año se produce un efecto sumativo que hace que la evolución presente esta tendencia. No obstante, también indica que muchos de los que se van no retornan ya que los incrementos de población del PERE son superiores a las nuevas inscripciones.

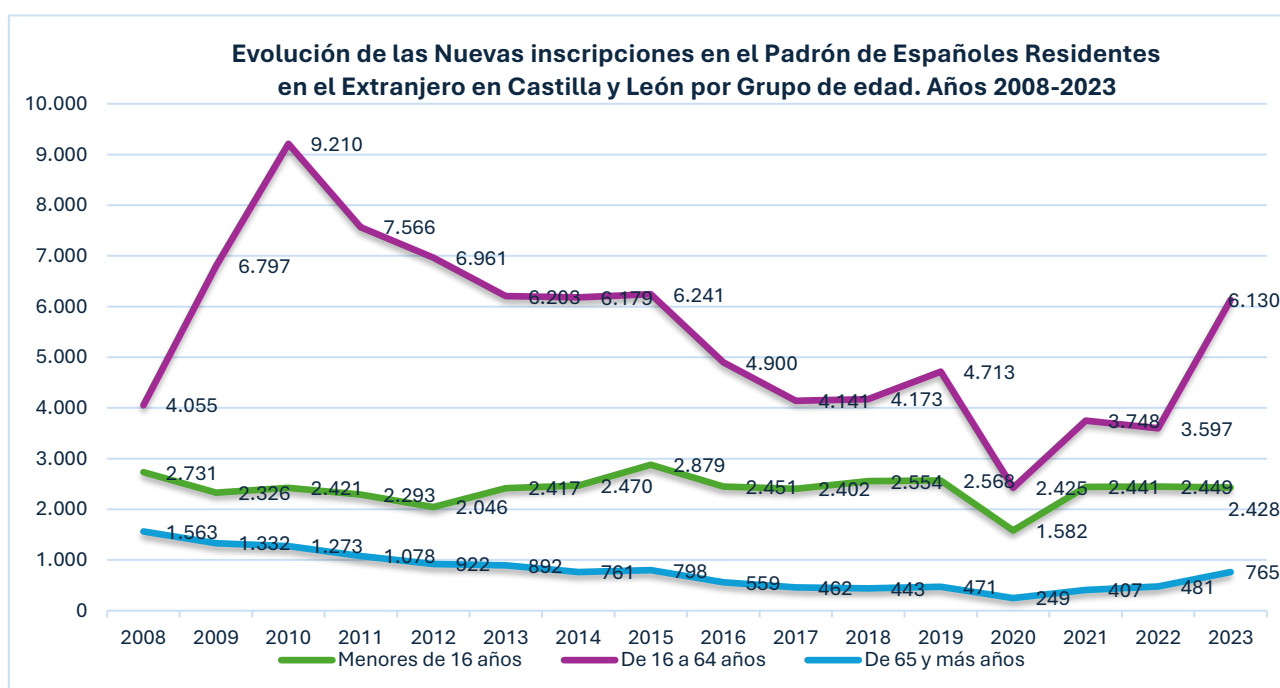


FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

Considerando el rango de edad, es la población en edad de trabajar la que principalmente reside en el extranjero. El 10,55% de los españoles residentes en el extranjero son menores de 16 años, el 58,98% tienen entre 16 y 64 años y el 30,48% tienen 65 y más años

Considerando las nuevas inscripciones, el 65,8% de estas son de personas de 16 a 64 años.

%	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Menores de 16 años	32,7	22,2	18,8	21	20,6	25,4	26,2	29	31	34,3	35,6	33,1	37	37	37,5	26
De 16 a 64 años	48,6	65,0	71,4	69,2	70,1	65,2	65,7	62,9	61,9	59,1	58,2	60,8	57,0	56,8	55,1	65,8
De 65 y más años	18,7	12,7	9,9	9,9	9,3	9,4	8,1	8	7,1	6,6	6,2	6,1	5,9	6,2	7,4	8,2



Fuente- Junta de Castilla y León. Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística.

Si atendemos a la diferencia entre los que se van y los que vienen, según los datos definitivos de 2021 de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León, vemos como llegan a Castilla y León 14.592 personas procedentes del extranjero y se marchan 10.036, lo que supone un saldo positivo de 4.556 personas.

Ahora bien, si consideramos la edad de las personas que llegan frente a las que se marchan observamos que el **47,4% de los que abandonan la comunidad con destino al extranjero, tienen edades comprendidas entre los 20 y los 39 años.** El dato contrasta

con los que llegan, que representan el 39,2% en el mismo rango etario. Confirmándose, por lo tanto, que **las personas que principalmente deciden abandonar nuestra región con destino al extranjero son los jóvenes.**

A la luz de estos datos podemos concluir que Castilla y León no puede permitirse el lujo de perder población, y menos aún, población joven.

La juventud castellano y leonesa, como el resto de la población española ha mejorado sus niveles formativos durante las últimas décadas. Castilla y León está por encima de la media de la Unión Europea en porcentaje de jóvenes que tienen estudios en educación superior, como un grado universitario o de Formación Profesional de grado superior.

Sin embargo, a pesar de su alto nivel de preparación, los jóvenes castellanos y leoneses experimentan problemas que les obligan en muchas ocasiones a abandonar su tierra en busca de oportunidades laborales.

La emigración de las personas mejor preparadas conlleva un conjunto de problemas que se acentúan cuando se combinan con otras características propias de nuestra Comunidad Autónoma, en especial con el endémico envejecimiento demográfico. A la pérdida de capital humano que representa la migración de los jóvenes cualificados, hay que añadir la falta de relevo generacional. Por otra parte, el envejecimiento creciente de la población ocasiona una mayor presión sobre el presupuesto público puesto que demandará más recursos destinados a satisfacer las necesidades de una población envejecida.

Numerosa literatura económica apoya la movilidad de los recursos humanos como mecanismo de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. No obstante, el problema surge cuando dicha movilidad no es voluntaria, sino que los jóvenes se ven obligados por diferentes circunstancias a abandonar sus lugares de residencia, y con ello, sus familias y raíces. Emigración que puede convertirse en un proceso sin retorno a medida que transcurre el tiempo fuera de la zona de origen, por las dificultades para regresar.

Este fenómeno empeora cuando no se ve compensado con una entrada de capital humano con el mismo nivel de formación que el de las personas que emigran.

Esta fuga del talento provoca a su vez escasez de mano de obra cualificada. La migración de jóvenes altamente formados deja vacantes puestos de trabajo que requieren habilidades especializadas. Ejemplo de ello lo encontramos con la salida de personal sanitario en nuestra Comunidad.

Esto puede dificultar el crecimiento económico y la innovación en la región y por supuesto, la expansión y creación de nuevas empresas.

En resumen, la fuga de cerebros tiene implicaciones profundas para la economía de Castilla y León, y abordar este problema es crucial para su desarrollo sostenible y prosperidad futura. Para ello, deben adoptarse medidas que eviten la fuga de talento nacional e incentiven la llegada del extranjero para mejorar la cantidad y calidad de su capital humano.

2. ¿Qué es la fuga de talento?

La fuga de cerebros, fuga de talentos o migración altamente calificada (MAC), consiste en la **pérdida de capital humano cualificado en un territorio** (Docquier y Rapoport, 2012).

El término surge en los años 60 cuando se comienzan a observar en el mundo flujos migratorios que poco tienen que ver con los reconocidos hasta el momento (Brandi, 2006; Luchilo, 2015). Las migraciones a partir de esta década sugieren un cambio en la forma de concebir la movilidad, esencialmente porque quienes provocan este hecho ya no solo son hombres y mujeres con limitaciones competenciales, sino que, progresivamente, se van uniendo personas con cualificaciones medias y altas, es decir, profesionales a quienes las características socioeconómicas de su país les ofrece una oportunidad fuera de los mismos para realizarse a nivel profesional y, por tanto, personal. Se acuña así el término "fuga de cerebros" para describir una situación, en el momento novedosa, como es la emigración de científicos y tecnólogos de Europa a América del Norte y la afluencia al Reino Unido de ingenieros y científicos de la India.

Naturalmente, el término ha ido evolucionando. Si bien hasta los años 90 el éxodo de las personas mejor preparadas favorecía principalmente a los países receptores porque se beneficiaban de un talento sin haber soportado el coste de su formación, a partir de ese entonces, un nuevo paradigma consigue hacerse un hueco en el discurso científico. El "brain gain" empieza a verse como una oportunidad para los países emisores, ya que el retorno de esas personas supone contar con un capital humano más preparado y competitivo.

Bajo este nuevo paradigma, todos salen ganando. Los países receptores se aprovechan de un capital humano altamente formado a coste cero, y los emisores, recuperan un capital humano cualificado en los más altos niveles de investigación y desarrollo, capaces de transferir el conocimiento adquirido a su realidad concreta, es decir, al marco de acción.

Este nuevo enfoque se ha mantenido hasta la última gran crisis mundial (2008), momento a partir de cual la fuga de cerebros se perfila, nuevamente, como una de las principales desventajas con las que ha de lidiar la Sociedad Global.

El desempleo, la sobrecualificación, la precariedad laboral y la paralización del mercado productivo han hecho que países como España se hayan visto afectados por la fuga del talento, problema que sufre especialmente el sur de Europa. La globalización de los procesos económicos unida a la internacionalización de los procesos de producción del conocimiento es, como bien se encargan de afirmar González, Coca, Valero y Aguilar (2015), los factores más destacados que determinan el porqué de la migración altamente cualificada en la actualidad.

Una parte importante de la academia económica considera que ahora es más apropiado definir a las migraciones altamente cualificadas como “movilidad de cerebros” y no como “fuga de cerebros”, puesto que hasta la fecha la economía mundial está dominada en gran parte por la libre circulación de capitales, mercancías y trabajo.

En nuestra opinión, la movilidad supone una oportunidad para adquirir competencias específicas, conseguir nuevas metas formativas, desarrollar una mayor capacidad para adaptarse al medio y para hacer frente a problemas diversos. Por lo tanto, debe ser fomentada por las administraciones públicas. Ahora bien, las políticas públicas además de favorecer esas andanzas deben adoptar medidas que garanticen el retorno de aquellos que quieran regresar a sus lugares de origen en las mejores condiciones, ya que de lo contrario la movilidad de cerebros se convertirá en fuga de cerebros.

Del Rio (2009) afirma que en un mundo globalizado en el que el capital humano y el capital social se han convertido en el motor de la economía, la fuga de cerebros se establece como un fenómeno social con un impacto socio económico bastante significativo para las economías emisoras dado que se encuentran en una constante pérdida de su factor de producción más importante, lo que supone un freno al desarrollo y el crecimiento. Además, la salida del migrante del país de origen conlleva también una pérdida de la inversión de gasto público realizada en la educación y formación del individuo.

De nada sirve que un país invierta en educación si las personas altamente cualificadas emigran a otro país. Asimismo, las medidas que se adopten para reducir la falta de profesionales en determinados campos mediante una mejora de las oportunidades de educación pueden resultar inservibles, si no se reducen los incentivos que fomentan la emigración de profesionales con un alto nivel educativo.

Aunque la movilidad de trabajadores es un fenómeno que ha existido siempre y se considera un mecanismo natural para ajustar la oferta con la demanda de capital humano, una pérdida neta continuada de personas jóvenes altamente formadas tiene importantes consecuencias negativas, tanto a nivel económico como social, perdiendo los territorios que lo sufren capacidad de desarrollo y crecimiento. En este sentido, España sale muy mal parada.

En un informe titulado *EU Mobile workers*, el *think tank* de Bruselas CEPS ha puesto alguna cifra concreta sobre las migraciones de los trabajadores dentro de Europa.

Mientras el Norte de Europa capta talento, el Sur no es capaz de hacer lo mismo y, al contrario, se empobrece a nivel de capital humano y laboral. En concreto, entre los años 2007-2017, unos 87.000 trabajadores españoles de alta calificación (título universitario o grado superior) se fueron a otros países de la UE. En el caso de Italia, la fuga de cerebros fue incluso mayor (133.000).

España destaca también por un dato significativo: casi la mitad de los trabajadores cualificados –que tienen más propensión a la movilidad que el resto de la población activa– acaban emigrando al extranjero, de manera que los que emigran tienen más nivel educativo que los que se quedan.

El coste económico y social para nuestro país es enorme. Según el informe “Emigraciones y Capital Humano” (Fundación BBVA), más de 380.000 españoles emigraron en 2021 y 220.000 en el primer semestre de 2022.

Muchos de los emigrantes son jóvenes y, por tanto, tienen por delante un amplio periodo de vida laboral durante la cual seguirán contribuyendo a la producción. Entre los emigrantes de 25 y más años, los menores de 35 años suponen en 2022 un tercio del total, mientras que los mayores de 55 años representan solo el 23,6%. El valor estimado del capital humano de los emigrantes mayores de 25 años alcanzó los 154.800 millones de euros en 2022, que supone un 0,93% del valor total del capital humano en España. Además, esta cifra ha registrado un aumento del 40,3% respecto al nivel previo a la pandemia.

3. ¿Qué representa en Castilla y León?

Antes de entrar a cuantificar lo que representa la fuga del talento joven en Castilla y León hemos de aclarar, que no existe una definición única del grupo de edad que comprende el concepto de juventud. Desde las ciencias sociales se ha venido construyendo a la juventud como una categoría científica y de análisis a partir de una condición etaria determinada. Dicha construcción difícilmente puede ser universal, sino que dependerá de la contextualización discursiva en la que se halle inmersa la realidad objeto de estudio, de manera que no podemos, por tanto, sujetarnos a definiciones únicas y definitivas.

En base a ello, considerando la contextualización de este estudio (talento joven) nos hemos decantado por considerar como **población joven a aquellas personas de entre 24 a 39 años**. Hemos decidido descartar a los menores de 24 años porque a esa edad es frecuente continuar con los estudios, de manera que si los considerásemos dentro de los flujos migratorios podría producirse cierta distorsión en cuanto a resultados, ya que estaríamos mezclando movilidad laboral y la movilidad propia de los estudios.

Por otro lado, a la hora de medir lo que representa la huida del talento es preciso tener claro lo que significa el término de “talento”.

Lo primero que debemos destacar es no existe una única definición del término. De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua el talento es la “inteligencia” o la “capacidad de entender”, pero también lo describe como la “aptitud y la capacidad para el desempeño”, o bien “para el ejercicio de una determinada ocupación”.

Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización”.

El IV Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Empresarial de Castilla y León (2021-2027) define el talento como “la especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad”. “Además de las competencias específicas de alto valor añadido en determinadas materias, el tener ideas, ser capaz de implementarlas, aliarse con la aceleración tecnológica y la sostenibilidad, gestionar equipos diversos e implementar modelos de organización ágiles y eficaces, son competencias que se repiten en los procesos tanto de captación de talento de las compañías como en los de generación de proyectos de emprendimiento innovador”.

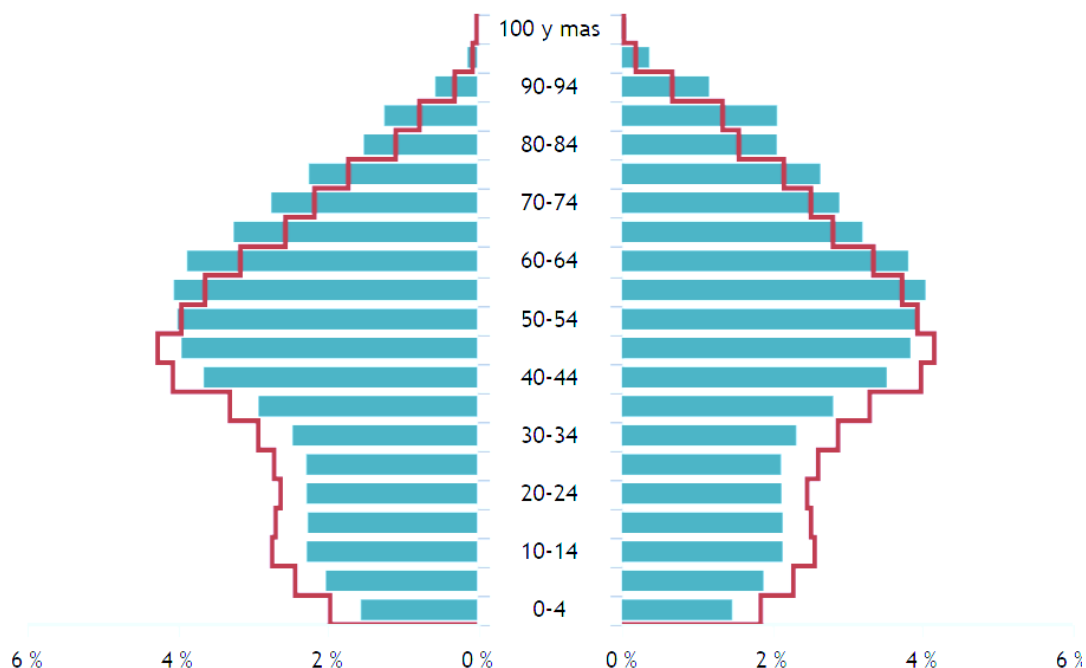
En consecuencia, cuando en este estudio hablamos de talento, nos estamos refiriendo al **capital humano altamente formado** más emprendedor e innovador de nuestra economía, que condiciona, en gran medida, nuestro futuro desarrollo económico.

No es fácil cuantificar la fuga de talento debido, fundamentalmente, a que las fuentes estadísticas disponibles solo permiten una aproximación a esta realidad. Sin embargo, vamos a intentar analizar, con los datos disponibles, tanto su existencia como su dimensión para conocer el alcance de este fenómeno social en Castilla y León.

La población castellana y leonesa entre 25 y 39 años es de 354.278 personas según el Censo a 1 de enero de 2022. Representan el 14,9% de la población total de la región y el 4,2% de los jóvenes de toda España (8.409.902 jóvenes españoles).

En comparación con el resto de las Comunidades Autónomas del Estado, el peso específico de la población joven sobre el total de la población de Castilla y León es, es notablemente bajo (sólo comparable a Asturias, Galicia y País Vasco) y además es la CCAA que menos efectivos jóvenes aportan en el marco del Estado.

La juventud de Castilla y León muestra, por tanto, la peculiaridad de tener una presencia baja en la pirámide demográfica de la región y del conjunto del estado.



EDADES	CASTILLA Y LEON	ESPAÑA
25-29	Hombres:54.061 (2.3%) Mujeres:50.463 (2.1%)	Hombres:1.283.120 (2.7%) Mujeres:1.242.519 (2.6%)
30-34	Hombres:58.433 (2.5%) Mujeres:55.296 (2.3%)	Hombres:1.384.020 (2.9%) Mujeres:1.367.915 (2.9%)
35-39	Hombres:69.115 (2.9%) Mujeres:66.910 (2.8%)	Hombres:1.563.840 (3.3%) Mujeres:1.568.488 (3.3%)
TOTAL	354.278	8.409.902

Además, muestra otra peculiaridad que nos hace singulares en el conjunto del país. La salida constante de miles de jóvenes en busca de nuevas oportunidades ya sea a otras comunidades autónomas, o al extranjero.

3.1. Emigración al extranjero

El número de personas con nacionalidad española que residen en el extranjero alcanzó los 2.908.649 a 1 de enero de 2024, según los datos del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE). Esta cifra supone un incremento del 4,2% respecto a los datos a 1 de enero de 2023. El 62,8% tenía de 16 a 64 años, es decir, se encuentran en edad de trabajar.

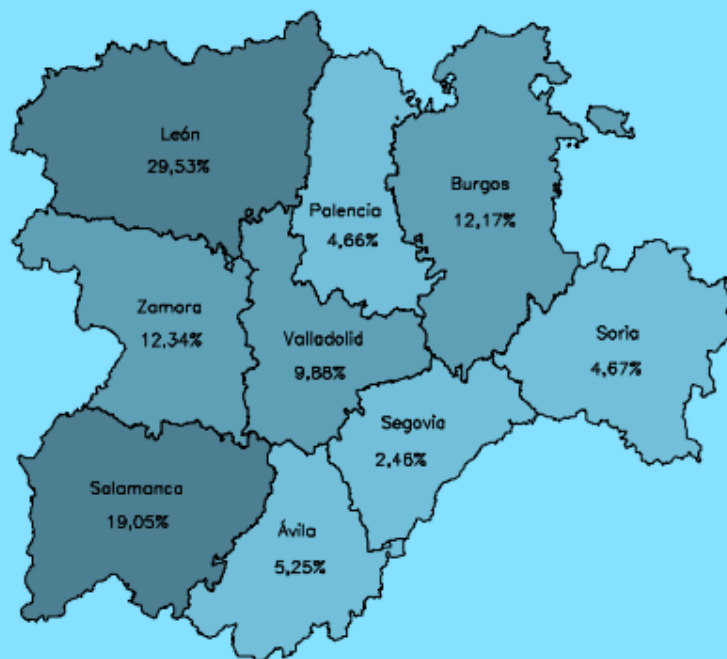
En Castilla y León alcanza la cifra de 187.483 personas, lo que supone el 6,45% de la cifra registrada en España (2.908.649). En términos anuales, respecto al dato a 1 de enero de 2023, se produce un incremento del 2,05% de los inscritos en el PERE en Castilla y León.

Tabla 1.1. Población de españoles residentes en el extranjero por Provincia de inscripción, Castilla y León y España

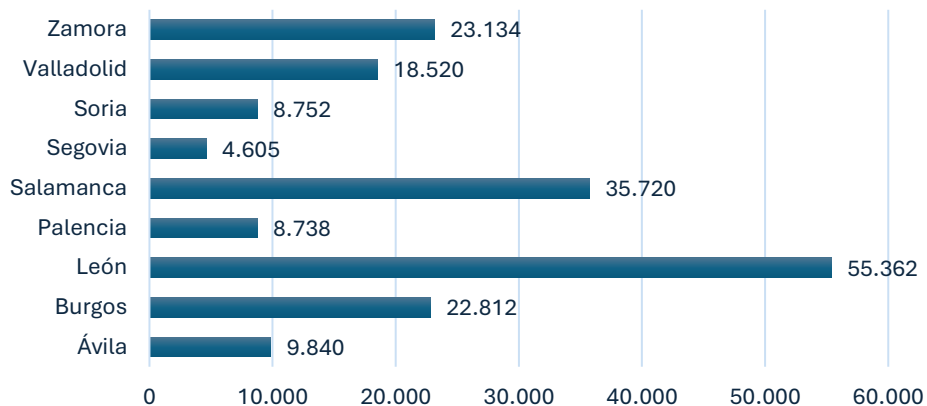
Provincia de inscripción	01/01/2023	01/01/2024	Variación interanual	
			Absoluta	% Relativa
Ávila	9.600	9.840	240	2,50%
Burgos	22.185	22.812	627	2,83%
León	54.450	55.362	912	1,67%
Palencia	8.581	8.738	157	1,83%
Salamanca	35.196	35.720	524	1,49%
Segovia	4.434	4.605	171	3,86%
Soria	8.457	8.752	295	3,49%
Valladolid	17.947	18.520	573	3,19%
Zamora	22.861	23.134	273	1,19%
Castilla y León	183.711	187.483	3.772	2,05%
España	2.790.317	2.908.649	118.332	4,24%

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero".

Distribución de la Población de españoles residentes en el extranjero a 01/01/2024 por Provincia de inscripción



Población de Castilla y León residente en el extranjero a 1 de enero de 2024



En términos comparativos respecto a hace una década, los castellanos y leoneses residentes en el extranjero a 1 de enero de 2013 eran 145.968 personas, lo que significa que desde entonces hasta la actualidad se ha producido un **incremento del 25,8%** (37.743 personas) en el número de ciudadanos de la Comunidad que residen fuera de España. **El 40% con edades de entre 20 y 35 años (15.097).**

Con estas cifras, en la actualidad y en términos absolutos Castilla y León se mantiene como la sexta Comunidad Autónoma de España por el número de sus residentes en el extranjero, y la séptima si consideramos sólo a la población activa.

Población total residente en el extranjero (1 de enero de 2024)	
Galicia	534.972
Madrid, Comunidad de	515.646
Cataluña	386.486
Andalucía	327.579
Canarias	193.213
Castilla y León	187.483
Comunitat Valenciana	167.917
Asturias, Principado de	142.275
País Vasco	103.614
Aragón	51.399
Cantabria	49.445
Murcia, Región de	48.835
Castilla - La Mancha	47.259
Balears, Illes	44.949
Navarra, Comunidad Foral de	38.060
Extremadura	33.607
Rioja, La	22.432
Melilla	9.167
Ceuta	4.311

Fuente INE-Elaboración propia

Población de 16 a 65 años residente en el extranjero (1 de enero de 2024)	
Madrid, Comunidad de	358.394
Galicia	318.321
Cataluña	250.807
Andalucía	209.350
Canarias	114.160
Comunitat Valenciana	111.163
Castilla y León	110.571
Asturias, Principado de	85.541
País Vasco	65.250
Aragón	31.609
Murcia, Región de	31.299
Cantabria	30.960
Castilla - La Mancha	30.039
Balears, Illes	27.988
Navarra, Comunidad Foral de	23.042
Extremadura	20.996
Rioja, La	13.900
Melilla	5.026
Ceuta	2.426

Fuente INE-Elaboración propia

Centrándonos ahora en la población joven, cabe advertir que las estadísticas son menos detalladas entre otras cosas, porque el Padrón de Residentes en España (PERE) presenta las cifras desagregadas tan sólo en grupos grandes de edad.

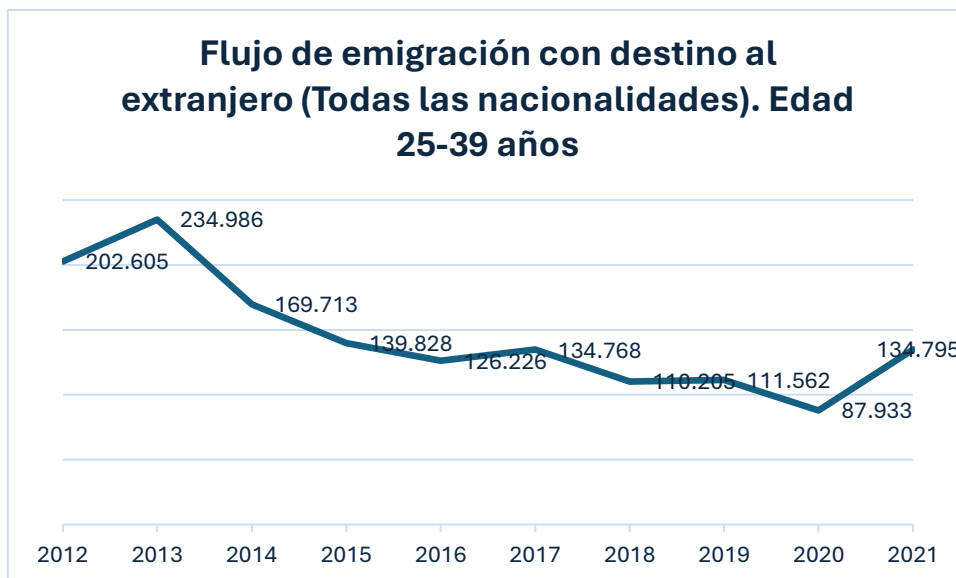
Además, el PERE no registra exhaustivamente a todos los españoles que residen en el extranjero, ya que se trata de una inscripción voluntaria. Si bien la precisión en cuanto a la magnitud de las cifras que registra el PERE es limitada, sigue siendo en principio un instrumento útil para reflejar los cambios o tendencias producidos en los últimos años. En tanto es el principal instrumento constituido además con el fin específico de registrar a los españoles que residen en el extranjero, será el que usemos prioritariamente en esta parte del estudio.

Para realizar el análisis por edades, consideramos los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística⁵ sobre el flujo migratorio con destino al extranjero de jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 39 años.

En este punto conviene tener en cuenta que no podemos delimitar dentro de estas cifras cuántos de estos jóvenes pueden tener la consideración de talentos de acuerdo con el concepto que hemos dado, esto es algo que trataremos de discernir en el análisis cualitativo. De hecho, sería aventurado y carecería de toda base presumir que todos los jóvenes de entre 25 y 39 que salieron de nuestro país y Comunidad entre esos años tienen la consideración de talentos. Sin embargo, como después veremos, hay algunos casos que podrían tener esa consideración, en particular el caso de los egresados universitarios.

En el análisis vamos a recoger en primer lugar las cifras de flujo migratorio de los jóvenes de 25 a 39 años de ambos sexos, independientemente de su nacionalidad. A continuación, expondremos los datos que se refieren a los jóvenes de 25 a 39 años de ambos sexos y de nacionalidad española que emigran de España y Castilla y León, al extranjero.

⁵ Últimos datos disponibles año 2021



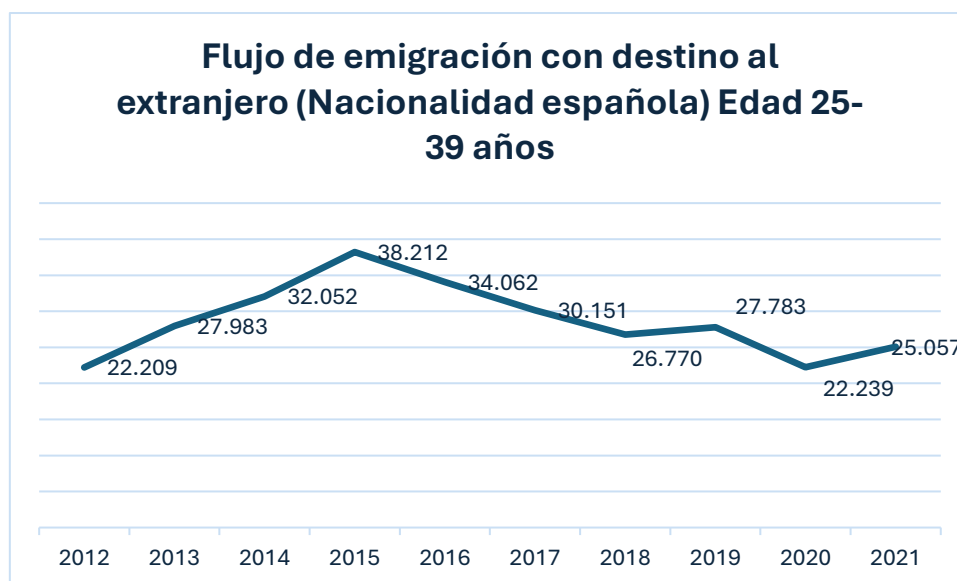
Fuente INE-elaboración propia

De acuerdo con las cifras que ofrece el INE, el año en que se produjo la mayor fuga de jóvenes en España fue el 2013, alcanzando la cifra total de 234.986. A partir de entonces, la salida de jóvenes se frena y desciende paulatinamente hasta el año 2020, fecha en la que alcanza la cifra más baja (87.933).

Este fenómeno puede encontrar su explicación en la combinación de dos factores. El primero de ellos es, sin duda alguna, los efectos que ha tenido la crisis económica de 2008 que en nuestro país supuso la huida de miles de españoles en busca de oportunidades laborales. El segundo, la fuerte entrada de inmigrantes en España durante el periodo anterior a la crisis. Nuestro país fue el segundo país del mundo que más inmigrantes recibió en el año 2006. La combinación de ambos factores explicaría la tendencia alcista de los años más duros de la crisis que quedaría amortiguada una vez producida la salida de un gran número de los inmigrantes que llegaron a España con anterioridad a dichos años.

Esta tendencia parece que se rompe en el año 2021, donde la salida de jóvenes experimenta un fuerte incremento del 53,2% hasta situarse en 134.795. No disponemos de los datos del 2022 y siguientes, por lo que no podemos afirmar que se trate de un hecho puntual y aislado o, por el contrario, se esté iniciando un cambio de tendencia.

El gráfico siguiente permite analizar el flujo migratorio de los jóvenes españoles de entre 25 y 39 años de nacionalidad española durante el mismo periodo de tiempo.

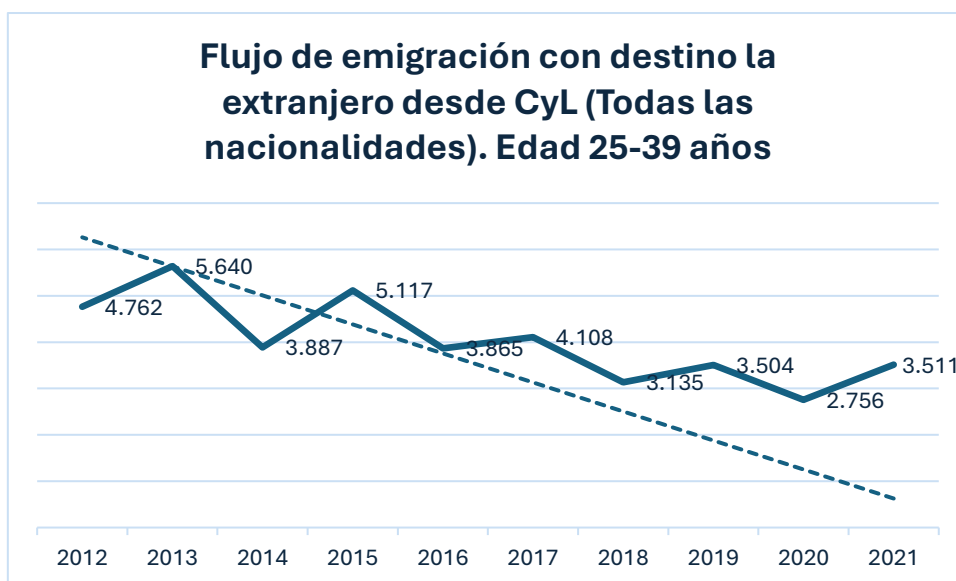


Fuente INE-elaboración propia

El resultado contrasta de forma notable con el gráfico anterior. El número de jóvenes españoles de entre 25 y 39 años que abandonaron nuestro país entre 2012 y 2021 aumentó de forma progresiva hasta alcanzar su número más alto en el año 2015 cuando un total de 38.212 jóvenes españoles salieron de España. A partir de ese momento el número de jóvenes españoles que abandonan nuestras fronteras va cayendo de manera progresiva hasta el año 2019, que experimenta un pequeño repunte del 3,7% respecto al 2018. El año 2020 registra la cifra más baja desde el 2012 debido a las limitaciones de la movilidad por la pandemia. Volviendo a crecer en 2021, año en el que 25.057 jóvenes españoles abandonan España. Habrá que estar pendiente de esta evolución en los próximos años.

Durante el periodo analizado, más de 286.000 jóvenes españoles han abandonado el país con destino al extranjero.

Por lo que respecta a Castilla y León, el comportamiento de la emigración a lo largo del periodo 2012-2021 es diferente a la del conjunto del país. Si bien el año en que se produjo la mayor fuga de jóvenes fue también el 2013 alcanzando la cifra total de 5.640, se han ido alternando incrementos y caídas en el flujo de la emigración a lo largo de la década. Como sucede a nivel nacional, en el año 2021 se ha producido un incremento del 27%.



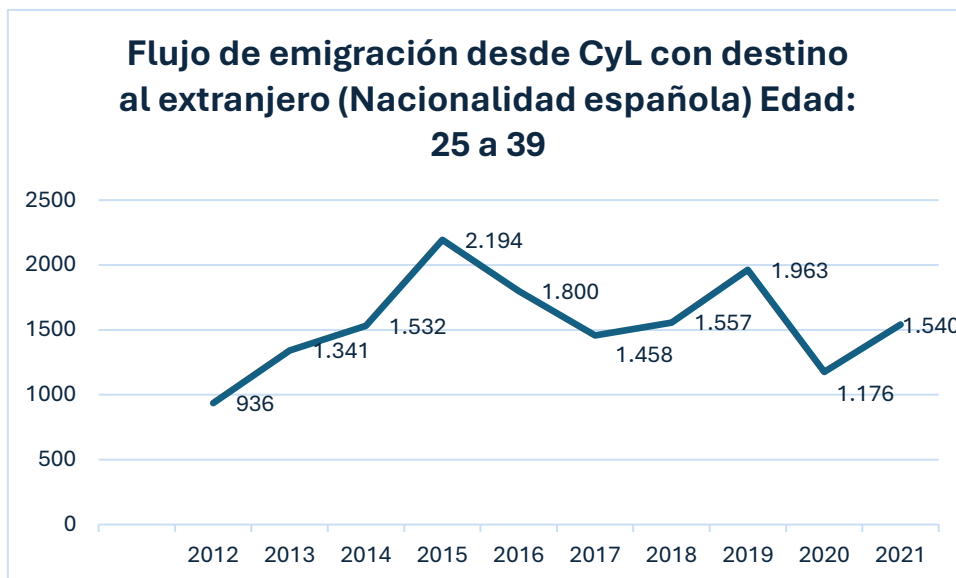
Fuente INE-elaboración propia

El gráfico siguiente permite analizar el flujo migratorio de los jóvenes de entre 25 y 39 años de nacionalidad española durante el mismo periodo de tiempo, desde Castilla y León al extranjero. En él podemos apreciar un patrón diferente al de España.

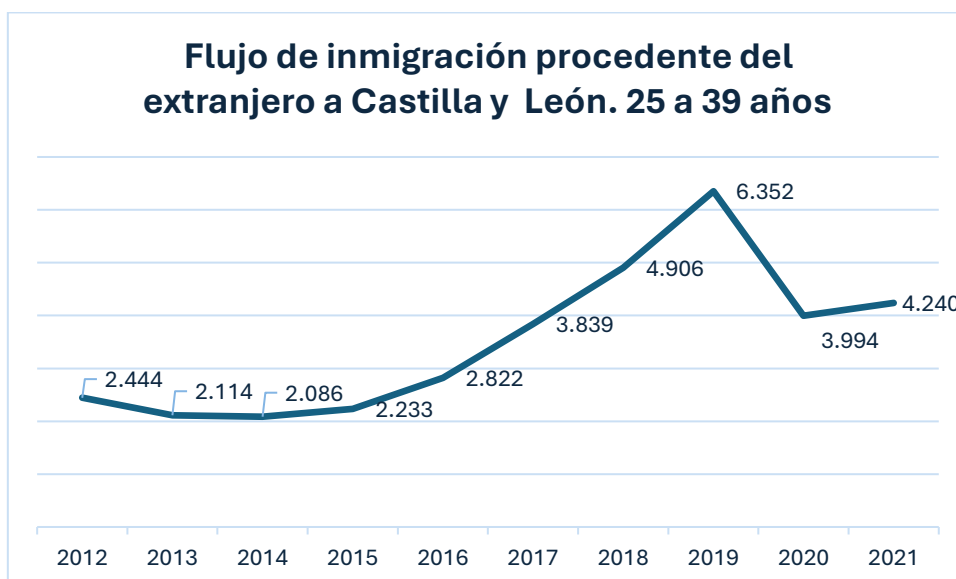
Si bien se produce un incremento progresivo de jóvenes que abandonan nuestra CCAA hasta el año 2015 (2.194) y un descenso progresivo hasta el año 2017, en el año 2018 la emigración comienza a crecer nuevamente, incrementándose notablemente en el 2019, con un incremento del 26% respecto al 2018. El año 2020 registra la cifra más baja desde el 2013 debido a las limitaciones de la movilidad por la pandemia. Volviendo a crecer en 2021, en el que 1.540 jóvenes de Castilla y León abandonan España.

Desde el 2012 al 2021 cerca de 15.500 jóvenes de Castilla y León se han marchado al extranjero.

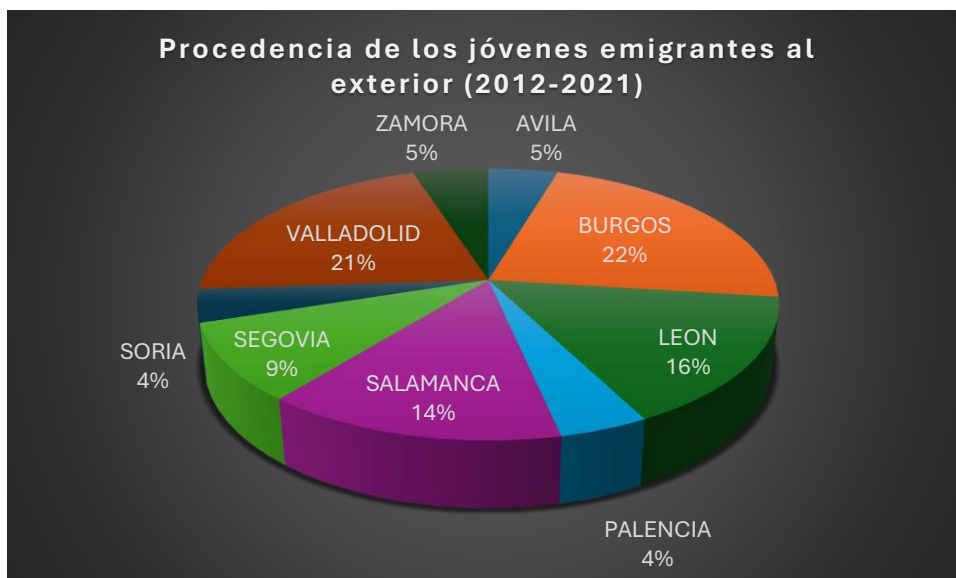
Si analizamos la emigración por género vemos que prácticamente hay paridad. **La tendencia a la emigración no guarda relación con el género.** El 51,6% de los que han emigrado en ese periodo son hombres frente al 48,3% que son mujeres.



Si comparamos los flujos de salida con los de entrada, dentro del mismo grupo etario se observa que el saldo migratorio para Castilla y León es positivo. Entran más jóvenes de los que se marchan, compensando parcialmente la pérdida de población joven en nuestra CCAA.



Seis de cada diez jóvenes nacidos en Castilla y León que han decidido marcharse al extranjero en el periodo 2012-2021 proceden de las provincias de Burgos, Valladolid y León.



Por rango de edad, **la emigración se intensifica en el intervalo de 30 a 34 años**. Cerca del 37% de los jóvenes emigrados se encuentran en esa franja de edad.

Francia es el país que, con gran diferencia con respecto a los restantes, tiene una **mayor capacidad de atraer a los castellanos y leoneses**. A 1 de enero de 2024, una cuarta parte (24,9 %) de los inscritos en el padrón, lo están en este país. A una distancia de más de quince puntos se encuentra Alemania (9,6 %), país que tradicionalmente ha absorbido un porcentaje elevado de castellanos y leoneses en actividades de altos niveles de cualificación. Le sigue Reino Unido (8%).

Ahora bien, si analizamos los destinos preferentes de los jóvenes (25-39 años) la cosa cambia. Ya sea por la cercanía geográfica, por la percepción de mayores probabilidades de éxito y/o de oportunidades laborales, o por las facilidades para la movilidad derivadas del Acuerdo Schengen (que entró en vigor el 14 de junio de 1985), **Europa es, sin lugar a duda, el principal continente destino de los jóvenes migrantes de Castilla y León (65%),** seguida muy de lejos por América (27%).

Dentro de Europa destaca la consabida supremacía de **Reino Unido** como principal destino captador de los jóvenes emigrantes de nuestra comunidad, seguido de Francia y Alemania. **Los tres países captaron casi 7 de cada 10 castellanos y leoneses** que decidieron emigrar en el periodo 2012-2021. Concretamente, en la última década Reino Unido ha recibido el 29,5% de la emigración joven. Francia el 22,8% y Alemania el 17%.

En el caso de América, pese a las ventajas que representa el idioma y determinados aspectos culturales que nos acercan a los países del Sur de América, las oportunidades laborales que ofrece EEUU para determinados perfiles profesionales son sumamente atractivas para nuestros jóvenes.

Uno de cada tres castellanos y leoneses que han elegido este continente para emigrar se ha marchado a los EEUU. El resto se distribuyen entre Ecuador y Paraguay (10% respectivamente) México y Perú (8% respectivamente). Chile y Colombia (5% respectivamente) y Brasil y Argentina (3% respectivamente).

Según apuntan Rosalina Alcalde Campos, Alisa Petroff, Leonardo Cavalcanti da Silva & Amado Alarcón⁶, son varias las razones por las cuales cada vez va cobrando más relevancia la migración de españoles cualificados hacia EE.UU.

En primer lugar, por el papel que juega la internacionalización de la educación a nivel global y el papel que concretamente juega EE.UU., como el primer país del mundo que más estudiantes internacionales atrae.

En segundo lugar, las empresas multinacionales protagonizan la movilidad de sus trabajadores dando lugar a traslados. En este sentido, la gran presencia de compañías multinacionales estadounidenses en España son plataformas a través de las cuales los migrantes logran exitosas incorporaciones en el mercado laboral del país de destino. También la apertura de filiales españolas en el país norteamericano resulta un elemento de movilidad.

El tercer factor es el creciente papel de los estados como actores claves que atraen a los mejores profesionales. Así, EE.UU. es pionero en establecimiento de políticas selectivas a través de cuotas que permiten y facilitan el acceso a este perfil. Tampoco hay que perder de vista el protagonismo de ciertos sectores como el tecnológico y el sanitario (enfermería) que se globalizan y requieren mano de obra cualificada.

Por último, el mercado latinoamericano en los EE.UU. representa una gran oportunidad de empresa para lo que se conoce como “negocios étnicos”, orientados a la población hispano parlante. Tanto para la apertura de negocios en EE.UU. como para el desarrollo de empresas transnacionales con sede en España que abren filiales en el país americano.

El fenómeno de la emigración castellano y leonesa a África, Asia y Oceanía es de una magnitud claramente menor al ya analizado para Europa y América. Entre los 3 continentes han recibido el 4% de la emigración joven para el periodo analizado.

... Emigran las personas más formadas

Los movimientos migratorios constituyen un fenómeno demográfico con causas explicativas dispares y heterogéneas que interaccionan entre sí: geográficas, económicas, personales, culturales, políticas, individuales, etc. Dentro de los factores

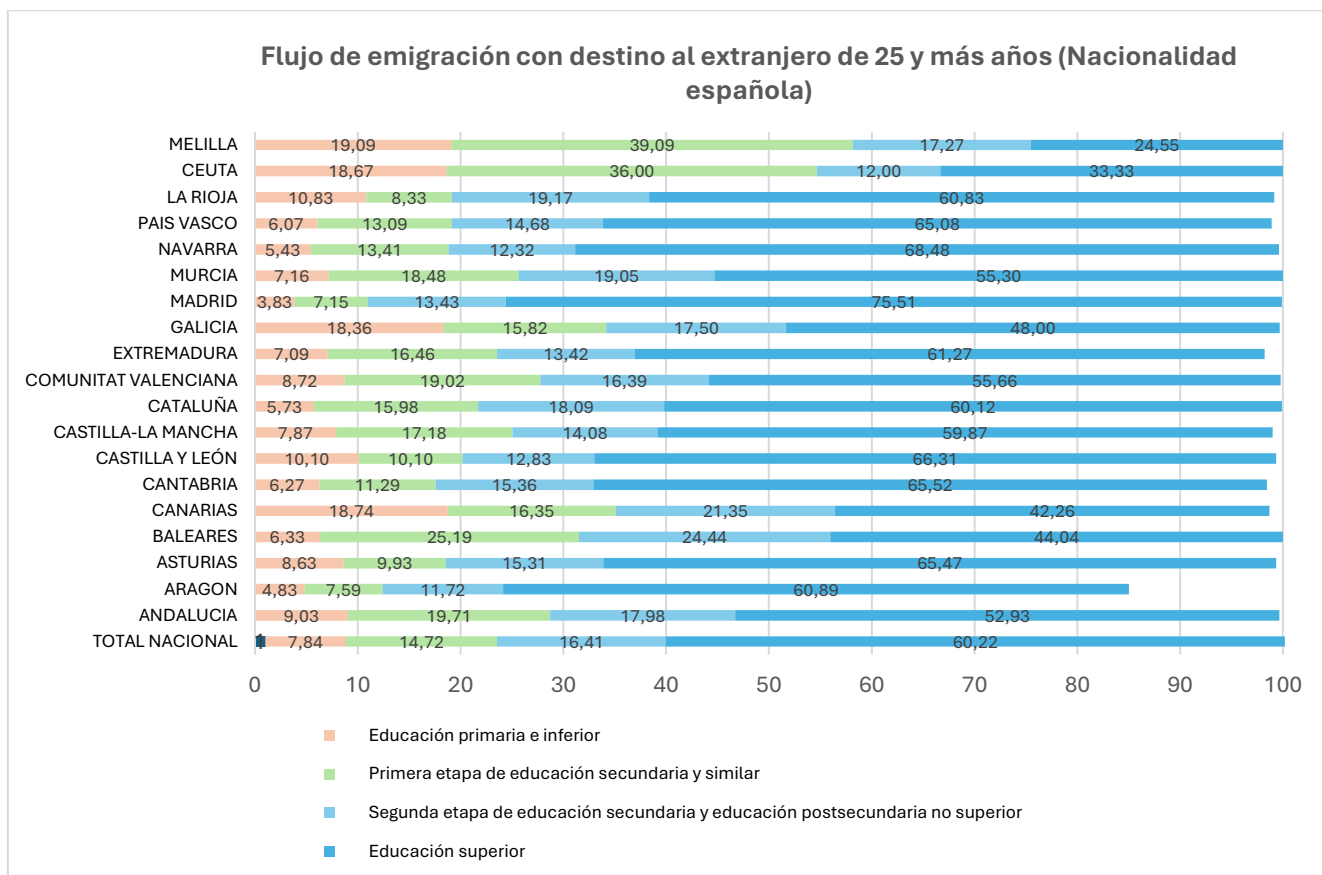
⁶ Las migraciones de españoles hacia los Estados Unidos en el siglo XXI: un análisis desde las migraciones cualificadas

individuales el nivel educativo se identifica como uno de los más relevantes (World Bank, 2009).

La mayor parte de los estudios realizados sostienen que **las personas más formadas son más propensas a emigrar**. En el siguiente gráfico podemos afirmar que así es. **6 de cada 10 españoles que han emigrado al extranjero en el año 2021 son titulados universitarios y el 16% tienen el bachillerato o un ciclo formativo de grado superior**.

En el caso de Castilla y León el porcentaje de emigrantes con estudios superiores es mayor que para el conjunto del país, superando el 66 %. Si sumamos los que tienen el bachillerato o un ciclo superior de FP, el porcentaje se acerca al 80%.

Castilla y León es la tercera CCAA que más mano de obra cualificada exporta al extranjero, solo por detrás de Madrid y Asturias.



Fuente: Flujos de emigración – INE. Elaboración propia

Ni el INE ni la Junta de Castilla y León proporcionan información sobre el número de emigrantes españoles que retornan a nuestro país/CCAA por edades, por lo que resulta muy difícil saber si los jóvenes que emigran regresan pasado un tiempo, o por el contrario, se instalan con carácter definitivo en el país de acogida.

Los únicos datos disponibles publicados por el INE sobre españoles retornados del extranjero indican que, de los 57.919 españoles que han regresado a España en 2022 solo 1.843 han tenido como destino Castilla y León (3%). Por su parte, la Junta de Castilla y León cuantifica en 18.107 los españoles retronados a nuestra CCAA durante el periodo 2012-2021.

Por otro lado, del total de graduados universitarios que cursaron sus estudios en una universidad de Castilla y León (Curso 2013-2014), el 5,4% reside en el extranjero. Las titulaciones universitarias más afectadas por la emigración exterior son “Artes y Humanidades” (9,4%- por encima del resto del país-), “Ciencias” (Ciencias de la vida, Medio Ambiente, Matemáticas, Estadística, Ciencias físicas, Químicas y Geológicas) con un 9,1%, e Ingeniería, Industria y Construcción (7%).

	Total	Residentes en España	Residentes en el extranjero	%
TOTAL NACIONAL				
01 - EDUCACIÓN	41.108	39.790	1.318	3,2
02 - ARTES Y HUMANIDADES	20.216	18.436	1.780	8,8
03 - CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO Y DOCUMENTACIÓN	21.241	20.108	1.133	5,3
04 - NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN Y DERECHO	48.349	45.758	2.591	5,4
05 - CIENCIAS	12.233	10.854	1.379	11,3
06 - INFORMÁTICA	6.859	6.327	532	7,8
07 - INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	38.686	34.031	4.655	12,0
08 - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	4.033	3.715	318	7,9
09 - SALUD Y SERVICIOS SOCIALES	33.181	31.411	1.770	5,3
10 - SERVICIOS	7.720	7.228	492	6,4
TOTAL	233.626	217.658	15.968	6,8

CASTILLA Y LEÓN				
01 - EDUCACIÓN	5.933	5.781	152	2,6
02 - ARTES Y HUMANIDADES	1.418	1.285	133	9,4
03 - CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO Y DOCUMENTACIÓN	1.113	1.063	49	4,4
04 - NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN Y DERECHO	3.433	3.201	233	6,8
05 - CIENCIAS	820	745	75	9,1
06 - INFORMÁTICA	625	623	2	0,3
07 - INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	4.685	4.356	328	7,0
08 - AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	712	681	31	4,4
09 - SALUD Y SERVICIOS SOCIALES	2.745	2.595	150	5,5
10 - SERVICIOS	436	410	26	6,0
TOTAL	21.920	20.740	1.179	5,4

3.2. Migración interior a otras Comunidades Autónomas

Los movimientos migratorios de los jóvenes de Castilla y León no solo se dirigen al extranjero, sino que también tienen como destino otras CCAA.

Castilla y León se ha caracterizado siempre por ser una comunidad exportadora de personas.

Según datos de la Junta de Castilla y León⁷, en el año 2023, **942.825 personas nacidas en Castilla y León residen en una comunidad autónoma distinta lo que representa el 33,38% de la población nacida en Castilla y León residente en España** (2.824.875). Los mayores porcentajes de nacidos en Castilla y León y residentes fuera se dan en León (18,23%), Salamanca (14,90%) y Burgos (14,01%); siendo Soria la que menor porcentaje presenta (6,26%).

Por rango de edad, 74.970 personas nacidas en Castilla y León y residentes en otras CCAA tienen entre 25 y 39 años. Representan el 21,2% de la población total perteneciente a este rango etario.

En el conjunto de España había 819.842 personas entre 25 y 39 años que residían en una Comunidad autónoma distinta a la de nacimiento. Representan el 9,6% de la población total perteneciente a este rango etario.

Evolución de la población nacida en Castilla y León residente en otras Comunidades según Grupo de edad

Año	Grupo de edad
-----	---------------

⁷ D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, hasta el año 2020 "Estadística del Padrón Continuo" y años posteriores "Censo de Población".

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85 y más	Total
2005	3.165	5.359	7.326	11.176	19.092	32.452	47.939	65.057	92.443	118.273	137.112	143.022	124.051	99.688	94.089	72.112	51.785	45.315	1.169.456
2006	3.230	5.240	7.003	10.340	18.032	31.791	46.206	61.767	86.141	113.538	133.715	142.318	128.065	101.572	96.562	74.911	53.477	47.130	1.161.038
2007	3.362	5.011	6.728	9.448	16.977	31.046	44.882	59.005	80.355	107.453	130.878	141.189	132.219	99.569	100.617	76.651	55.419	48.662	1.149.471
2008	3.400	4.904	6.374	8.869	15.923	30.404	43.983	56.805	74.826	102.210	126.609	141.544	134.576	103.454	100.355	79.959	56.624	51.658	1.142.477
2009	3.388	4.955	6.031	8.297	14.752	29.287	43.262	54.234	70.125	97.425	121.454	138.038	137.497	111.169	97.331	82.632	58.830	54.577	1.133.284
2010	3.432	4.947	5.774	7.755	13.511	27.668	42.099	51.953	65.917	91.964	116.712	134.458	138.858	119.104	94.017	85.553	60.879	57.375	1.121.976
2011	3.526	4.859	5.601	7.343	12.402	26.132	40.831	50.211	62.612	85.503	111.856	130.821	137.908	122.844	95.804	88.117	63.385	60.166	1.109.921
2012	3.605	4.983	5.344	6.954	11.213	24.600	39.391	49.017	59.976	79.943	106.093	128.341	137.076	127.193	94.449	91.927	65.255	63.132	1.098.492
2013	3.689	5.031	5.314	6.591	10.431	22.981	37.905	47.684	57.754	74.456	100.775	124.090	137.273	129.439	98.004	91.692	67.997	65.718	1.086.824
2014	3.788	5.239	5.428	6.339	9.822	21.404	36.028	46.723	55.251	69.834	96.003	118.870	133.993	132.120	105.430	89.003	70.426	69.349	1.075.050
2015	3.603	5.510	5.492	6.106	9.400	20.181	34.234	45.544	53.109	65.706	90.693	114.215	130.578	133.342	112.903	86.025	73.086	72.437	1.062.164
2016	3.454	5.764	5.490	6.073	9.038	19.314	33.071	44.370	51.533	62.477	84.672	109.704	127.396	132.762	116.607	88.003	75.497	75.389	1.050.614
2017	3.301	5.887	5.771	5.897	8.809	18.408	31.591	43.140	50.234	60.062	79.248	104.130	124.817	131.998	120.872	86.920	79.068	78.224	1.038.377
2018	3.076	5.919	5.922	5.961	8.652	18.050	30.299	41.760	49.153	57.971	73.925	98.976	120.686	132.102	122.941	90.412	78.870	81.574	1.026.249
2019	3.004	5.716	6.157	6.066	8.476	17.992	29.239	40.192	48.460	55.591	69.492	94.353	115.705	128.815	125.430	97.275	76.525	85.209	1.013.697
2020	2.700	5.381	6.442	6.158	8.293	17.756	28.296	38.914	47.587	53.694	65.574	89.462	111.384	125.640	126.890	104.374	74.130	89.159	1.001.834
2021	1.897	4.580	6.527	6.117	7.545	16.651	26.837	37.380	46.382	52.291	62.345	83.266	106.322	121.506	124.920	106.516	74.799	89.461	975.342
2022	1.936	4.250	6.466	6.391	7.531	15.842	25.567	35.611	44.812	50.987	59.984	77.950	100.871	118.843	123.874	110.146	73.867	93.640	958.568
2023	1.816	3.982	6.244	6.608	8.119	16.089	25.044	33.837	43.192	49.773	57.745	72.700	95.867	114.828	123.789	111.871	76.887	94.434	942.825

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, hasta el año 2020 "Estadística del Padrón Continuo" y años posteriores "Censo de Población".

Los flujos de emigración más intensos de carácter interprovincial tienden a establecerse con las provincias más cercanas, cuyas fronteras son colindantes. No obstante, se producen importantes diferencias entre las mismas, destacando sin lugar a duda el caso de **Madrid**, que por su capacidad de absorción de población foránea se revela como el **principal destino de los jóvenes castellanos y leoneses**.

Uno de cada tres jóvenes castellanos y leoneses que emigra tienen como destino la capital de España (33,3%). En algunos casos, como en Ávila y Segovia el porcentaje de jóvenes que emigran a la capital supera el 50 %.










La cercanía a la capital, pero también por ser núcleo neurálgico de industria, servicios especializados, investigación, desarrollo e innovación, más los derivados de una población numerosa y creciente, genera una demanda de mano de obra que impulsa la emigración de población altamente cualificada de las provincias colindantes.

Le sigue, con mucha distancia Cataluña y País Vasco. Cataluña ha ido perdiendo atractivo respecto a generaciones anteriores que emigraban por el desarrollo industrial que experimentó en los años 70-80. Aun así, es el destino elegido por el 8,1% de los jóvenes castellanos y leoneses que emigran en la actualidad.

El descenso es mucho más acentuado en el caso del País Vasco, que ha ido perdiendo peso como receptora de la emigración de los jóvenes de Castilla y León, con un 7,8% de jóvenes que deciden instalarse allí.

Por lo tanto, podemos afirmar que, a excepción de Madrid que se afianza como centro receptor, **existe un cambio significativo en los patrones de localización de los actuales emigrantes**. Los polos industriales hacia los que se focalizaba la emigración de los 60 y 70 han desaparecido como grandes áreas de atracción, ya que la mayor parte del tejido industrial de la época ha quedado desmantelado. Por otra parte, la expansión educativa ha generado una población cada vez más formada, que busca empleos cualificados en lugares que concentran actividades tecnológicas. La cercanía también juega un papel fundamental en las preferencias de los emigrantes.

El Censo de población y vivienda 2021 marca diferencias territoriales en cuanto al destino que eligen los jóvenes que deciden marcharse.

-  En León, el 26% de los jóvenes que se marchan lo hacen a Madrid. No obstante Asturias (11%) y Barcelona (6%) son provincias en las que también deciden instalarse.
-  La juventud palentina elige destino principal Madrid (23%) y Valladolid (17%). Pero también destacan Burgos y Cantabria, que concentran el 7% de los nacidos en Palencia.
-  Los jóvenes de Burgos también eligen Madrid como destino principal (31%). A mucha distancia se sitúa Bizkaia (7%) y Valladolid (6%).
-  Los jóvenes sorianos que se marchan de su provincia lo hacen principalmente a Madrid (30%) y Zaragoza (17%). El siguiente destino es La Rioja (5%) y Burgos (5%).
-  En Segovia, la proximidad con la capital de España implica que el 53% de los jóvenes que han decidido marcharse haya elegido la capital de España como destino. Le sigue Valladolid (10%).
-  Lo mismo sucede con Ávila. El 56% de los jóvenes abulenses se han marchado a Madrid. Muy por detrás se encuentra Valladolid y Salamanca (6%).
-  La juventud de Salamanca elige principal destino Madrid (36%), y muy por detrás Valladolid (6%) y Barcelona (5%).
-  Zamora donde el 28% de los jóvenes deciden marcharse a Madrid, el 14% a Valladolid y el 7% a Barcelona.
-  Por último, Valladolid. El 32% de los jóvenes vallisoletanos abandona su provincia para instalarse en Madrid. El siguiente destino es Barcelona y Palencia (5%).

¿Por qué se marchan a Madrid y Cataluña?

Los datos indican que cuanto mayor es el nivel de estudios, más cobran las personas trabajadoras, así, la fuga de jóvenes coincide con un **desequilibrio en la presencia de trabajos cualificados en las distintas zonas de España**.

Casi 2 de cada 3 salarios de más de 4.000 euros están en Madrid, Cataluña y Euskadi. Es decir, el 10% que más cobra de España se concentra en estas regiones mientras que casi el 70% de las personas con salarios más bajos viven en el resto de las comunidades.

Además, estas comunidades autónomas concentran el mayor peso del empleo tecnológico de España. Uno de cada dos nuevos empleos tecnológicos del país se crea allí. La tasa de empleo en el sector de las nuevas tecnologías es del 10,5%. Por el contrario, en Castilla y León el porcentaje es del 5,5 %.

¿Por qué se marchan los jóvenes más formados?

Las comunidades autónomas secularmente expulsoras no solo tienen balances migratorios negativos de población joven, sino que los flujos de salida se caracterizan por un éxodo de titulados universitarios bastante intenso, mientras que las entradas tienen un nivel educativo más bajo. Los municipios urbanos de estas regiones, principalmente las capitales de provincia, tienen serias dificultades para retener a los jóvenes locales en el territorio, sobre todo a los más preparados. Estos emigran hacia lugares de primer nivel en la jerarquía territorial, ante la falta de oportunidades laborales acordes a su nivel formativo. Las regiones del interior y las del norte de España son las más afectadas, principalmente **Castilla y León y Extremadura, donde el balance migratorio negativo de sus capitales y la salida de titulados universitarios son especialmente llamativos.**

El actual éxodo de cerebros contrasta con la emigración de etapas anteriores, donde la mano de obra tenía un nivel de instrucción reducido y emigraba en busca de trabajos poco cualificados en la industria y los servicios personales. Este cambio de tendencia ha sido el resultado de la expansión educativa en España, que comenzó a ser incipiente en las generaciones que nacieron a finales de los años 50 y ha permitido el ascenso social de muchos castellanos y leoneses de origen humilde, gracias a los estudios.

La formación superior universitaria en Castilla y León destaca por un constante incremento de matriculados, siendo **la 5ª CC.AA por número de estudiantes**. La amplia oferta formativa universitaria de Castilla y León atrae a estudiantes de todo el territorio nacional. Uno de cada 3 estudiantes matriculados en los centros de Castilla y León proviene de otras Comunidades Autónomas, siendo la segunda Comunidad Autónoma con mayor recepción de alumnos por detrás de Navarra.

Al cierre del año 2022, la juventud castellana y leonesa tenía un nivel formativo superior al de sus homólogos del resto de España. Dos de cada tres jóvenes en Castilla y León habían alcanzado estudios postobligatorios secundarios o superiores (dos puntos por encima de la media española), mientras que tan solo el 4,2 % tenía estudios primarios y un 27,9 % sólo había completado los estudios secundarios obligatorios.

Observando el nivel de estudios por género, destaca que a finales de 2022 un mayor número de mujeres que de hombres jóvenes había alcanzado estudios superiores. Una de cada tres mujeres jóvenes en Castilla y León tenía estudios superiores, frente a uno de cada cuatro hombres jóvenes. Por el lado contrario, eran más los hombres que sólo tenían estudios primarios o secundarios obligatorios (33 %) que las mujeres (31,1 %).

Es destacable que existe un perfil educativo superior en el caso del colectivo emigrado, en línea con la literatura referente a la selectividad educativa positiva en las migraciones. Según los datos de la EPA para el periodo 2013-2017, hay selectividad migratoria positiva en los movimientos interregionales de los jóvenes españoles, medida a partir del porcentaje de población con estudios universitarios, en todas las comunidades autónomas, salvo en Cataluña y Madrid. Es decir, los autóctonos de 25 a 39 años que han emigrado tienen un nivel educativo superior respecto a sus homólogos que permanecen en la región de nacimiento.

Castilla y León, Galicia, Asturias, Navarra, Castilla-La Mancha, Cantabria y la Comunidad Valenciana son las comunidades con una selectividad emigratoria más marcada: entre el 45% y el 55% de los jóvenes que se marchan tienen estudios universitarios, frente al 30-35 % de los sedentarios. En Madrid, sin embargo, el 42,9% de los autóctonos residentes eran titulados universitarios y un 30,1% en el caso de los emigrados. Por tanto, existe un marcado carácter de selectividad negativa en los flujos de salida y una tendencia hacia la selección sociodemográfica de la población residente en Madrid.

Esta circunstancia pone de relieve la existencia un marcado desajuste entre el incremento del nivel formativo y la evolución del tejido productivo regional, que se traduce en la emigración de los titulados universitarios.

Si observamos el nivel de estudios de los jóvenes que abandonan Castilla y León podemos concluir que se trata de una de la segunda comunidad que más talento joven pierde, sólo por detrás de Extremadura. Más de 35.000 titulados universitarios y de 3.000 titulados en Bachillerato y Formación Profesional residen en otra comunidad autónoma.

Por el contrario, Madrid es la que gana mayor número de titulados universitarios y pierde mayor número de jóvenes con estudios primarios.

Nº de personas que gana o pierde cada Comunidad en función del nivel de estudios			
CCAA de nacimiento	Educación Superior	Bachillerato y FP	ESO y Primaria
Madrid	+87.270	-5.526	-21.120
Baleares	+19.590	+8.313	+10.002

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

Canarias	+14.109	+4.965	+5.940
Cataluña	+12.468	-4.230	-8.568
Navarra	+210	+717	+891
C. Valenciana	+198	+5.682	+10.617
La Rioja	-123	+714	+774
Cantabria	-423	+633	+426
Aragón	-2.505	+2.121	+2.736
Murcia	-3.216	+1.155	+537
Asturias	-8.470	-1.275	-369
Euskadi	-9.861	-3.516	-4.317
C. La Mancha	-10.224	+6.408	+14.940
Galicia	-11.445	-2.874	-2.043
Extremadura	-14.955	-3.075	-2.088
CASTILLA Y LEÓN	-35.286	-3.123	-1.191
Andalucía	-37.824	-6.840	-5.508

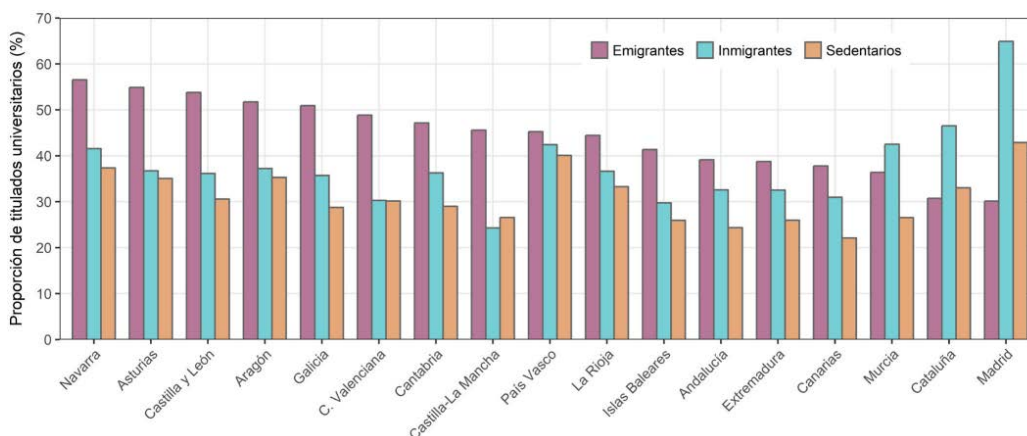
Fuente: Censo de Población y vivienda 2021

Si se compara el perfil educativo de la población que emigra con el de las personas que llegan desde otras comunidades autónomas, se distingue que los primeros están mucho más cualificados que los segundos en las mismas regiones cuya selectividad emigratoria es más marcada. Por consiguiente, no solo se van los más cualificados, sino que los jóvenes procedentes de otras regiones tiene un nivel educativo más bajo respecto a los que se marchan.

En Castilla y León, tan solo el 36,7% de los nativos de otras comunidades autónomas que residen en la región tienen titulación universitaria, frente al 53,8% de los locales que han emigrado hacia otras partes de la geografía española. Únicamente en Madrid y Cataluña, a las que se suma Murcia, los inmigrantes tienen un nivel educativo más alto que los emigrantes.

En la Comunidad de Madrid, el 64,9% de los jóvenes procedentes de otras regiones tienen estudios universitarios y el 30,1% del colectivo emigrado. Por lo tanto, **Madrid se posiciona como el principal importador de talento oriundo de otras partes de España y como centro del sistema migratorio de capital humano cualificado**, a la par que expulsa jóvenes sin estudios universitarios hacia lugares más baratos para vivir. Una parte importante de estos últimos se trasladan a las provincias de Guadalajara y Toledo, continúan trabajando en Madrid y realizan movimientos pendulares diarios.

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

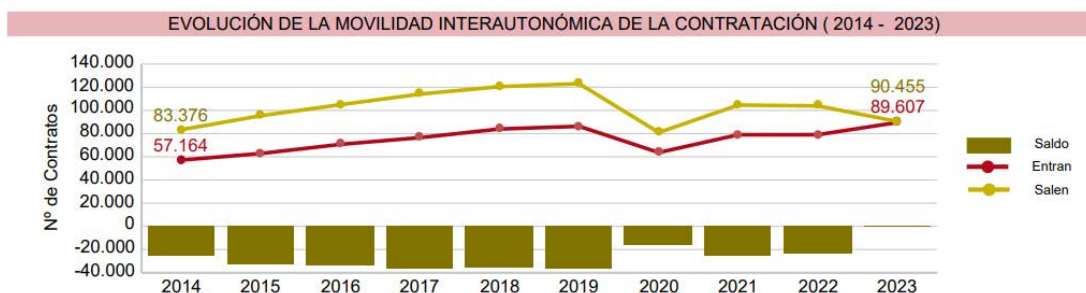


Porcentaje de población nacida en España de 25 a 39 años con titulación universitaria, por CC.AA. y estatus migratorio: 2013-2017

Aunque somos conscientes de las limitaciones que presenta las estadísticas del SEPE para realizar un análisis de este tipo, conviene analizar los datos básicos de movilidad⁸ laboral que publica anualmente (datos 2023). Esta información nos permite conocer los principales indicadores de movilidad geográfica de las personas trabajadoras en España, basada en el análisis de todos los contratos laborales realizados a lo largo del año.

Según esta fuente, Castilla y León es una comunidad tradicionalmente emisora de mano de obra manteniéndose entre las cinco con un saldo negativo mayor.

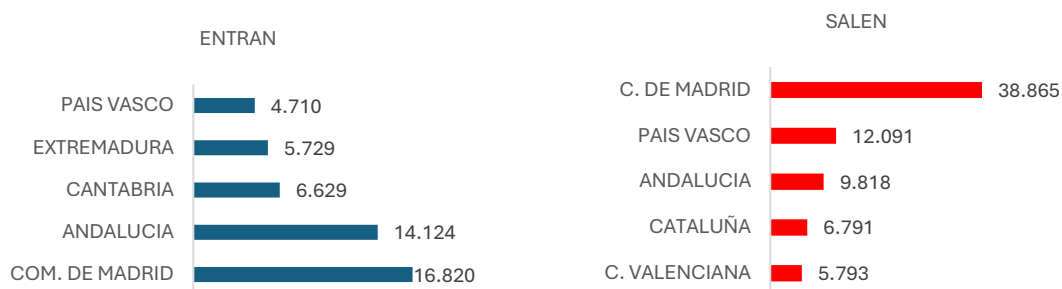
En 2022 registró un saldo negativo de 24.835 contratos de trabajo y una tasa de movilidad interautonómica⁹ del 11,74%. En cambio, destaca que, en 2023, por primer año, ha reducido este saldo en un 96,59 %, pasando a ser una comunidad equilibrada en términos de entradas y salidas.



Su patrón de movilidad se concentra, en buena medida, en Madrid que actúa como metrópoli y absorbe el 37,15 % de sus salidas, seguida de lejos por el País Vasco con un 11,56 %.

⁸ Se considera que hay movilidad cuando no coincide la localidad del domicilio del trabajador y la del centro de trabajo; por lo tanto, necesariamente se tiene que producir un desplazamiento.

⁹ Proporción de los contratos que han supuesto cambio de provincia o comunidad autónoma sobre el total de contras realizado en el año.



Por grupos de edad, son las personas de 30 a 45 años los que presentan una mayor tasa de movilidad (11,62). Los menores de 30 años registran una tasa del 11,07%.

Los castellanos y leoneses residentes en otras CC. AA. han aumentado su representatividad en las categorías profesionales que requieren un nivel de cualificación elevado. Por grupos profesionales es emisora de Directores/gerentes (33,68%) Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales (25,83), Técnicos/as; profesionales de apoyo (20,88%) y Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina (11,04%). Por el contrario es receptora de Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as y de Ocupaciones elementales. Esta circunstancia pone de relieve la existencia un marcado desajuste entre el incremento del nivel formativo y la evolución del tejido productivo regional, que se traduce en la emigración de los titulados universitarios.

Por niveles formativos destacan las personas con estudios superiores que presentan una tasa de movilidad del 16,93% seguida por las personas que tienen el Bachillerato con un 15,98%.

Por niveles formativos Castilla y León es receptora entre los niveles de la ESO y de Bachiller, en cambio es emisora de universitarios/as.

De mantenerse la tendencia observada, Castilla y León perderá en las próximas décadas, un número considerable de jóvenes altamente formados, lo que incrementará los niveles de envejecimiento, dependencia y perjudicará la ya limitada capacidad de crecimiento natural, comprometiendo seriamente la sostenibilidad de nuestro territorio.

4. ¿Por qué se marchan los jóvenes de Castilla y León? (CAUSAS)

Cuestiones como el desempleo, los bajos salarios, o la falta de demanda de determinados perfiles profesionales por parte de las empresas de Castilla y León, son algunas de las causas que están detrás de la fuga de jóvenes formados hacia otros territorios.

Muchos jóvenes castellanos y leoneses están teniendo que emigrar a otros lugares en busca de oportunidades porque no vislumbran un futuro atractivo ni un proyecto de vida estable en su propia Comunidad Autónoma¹⁰.

El trabajo y la situación económica son los elementos vitales que más insatisfacción procuran a los jóvenes en España. Así lo pone de manifiesto el Consejo Económico y Social en su informe “Jóvenes y Mercado de Trabajo”, donde destacan que únicamente el 33% de los jóvenes reconoce sentirse satisfecho con su trabajo y un 36% afirma estar contento con su situación económica, en tanto que los niveles de baja satisfacción son superiores al 20% para ambos aspectos. De tal manera que, el trabajo, o más bien, su ausencia, constituye la principal fuente de preocupación entre los jóvenes. Así, seis de cada diez jóvenes opinan que el paro es el problema principal de la juventud, mientras que el 35% reconoce que ese es su principal problema personal. A notable distancia, pero siempre por delante de otras cuestiones, sitúan a los problemas de carácter económico, que constituyen el principal problema personal del 21% y son considerados el problema juvenil más acuciante por el 16%.

Si se tiene en cuenta que el trabajo, además de ser la fuente primordial de los recursos para la consecución de una vida autónoma, provee de relaciones sociales y proporciona una posición en el conjunto de la sociedad, siendo un importante factor de identidad y de referencia social, es fácil concluir que dicho elemento resulta clave en los niveles de integración social de los jóvenes.

Las altas tasas de paro, la elevada temporalidad y la escasa seguridad en el empleo son elementos que condicionan el bienestar de los jóvenes y aspectos que influyen significativamente en sus decisiones laborales. Si el empleo al que puede acceder este colectivo no es de calidad y bien remunerado, parte de esa población optará por emigrar.

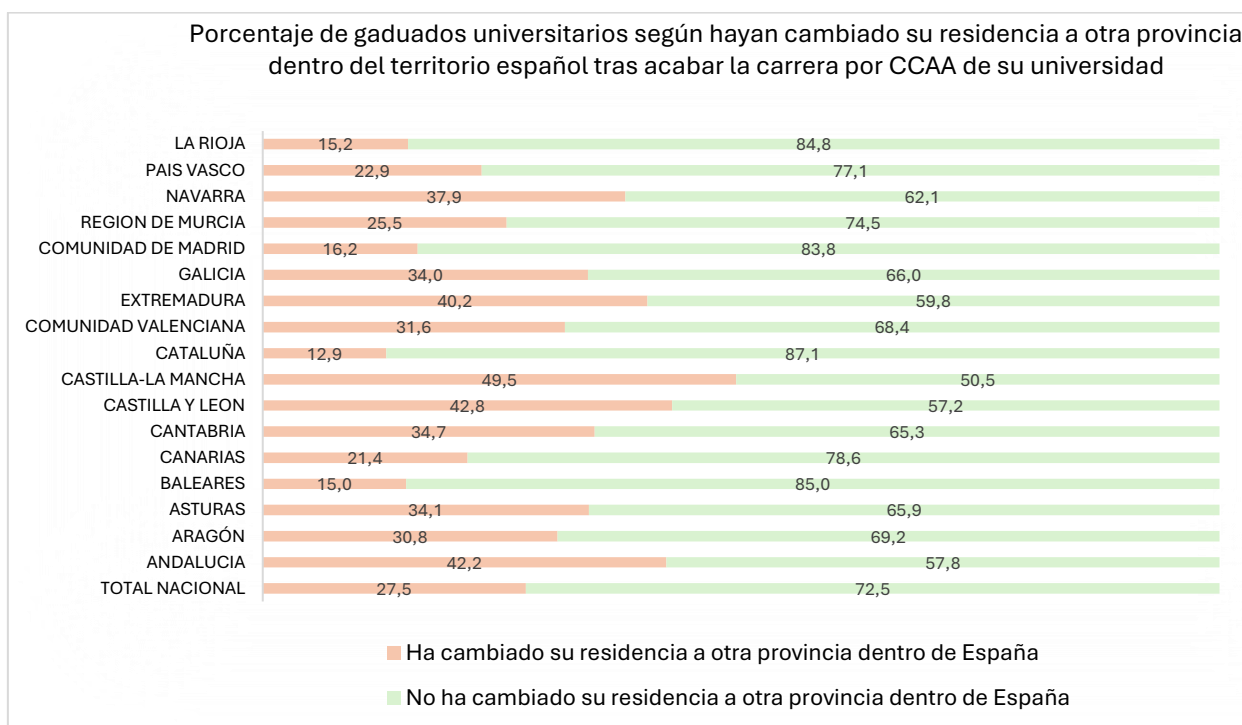
Así lo confirma un informe publicado por Eurostat (2018) sobre la situación laboral de la población juvenil en Europa, que revela que el 43 % de los jóvenes españoles estaría dispuesto a ir a trabajar fuera de España. Este documento sitúa a nuestro país como el tercero de la UE con más desempleados entre 20 y 34 años que se plantean emigrar para conseguir un empleo ante la falta de oportunidades laborales en España para poder rentabilizar su inversión en capital humano. El 15 % de los jóvenes

¹⁰ La emancipación de los jóvenes en Castilla y León. Colección de Estudios. José Manuel del Barrio Aliste (coordinador) Ana Teresa López Pastor David Redoli Morchón Ana Barbero Pérez

residentes en España estaría dispuesto a desplazarse por cuestiones laborales a otro país europeo; el 28 % lo haría a un país no comunitario y el 21 % a otra CC.AA. Además, en los países con menores tasas de desempleo, los jóvenes manifiestan un menor deseo por emigrar. Asimismo, el informe muestra como la población europea más preparada académicamente presenta una mayor predisposición a emigrar.

De hecho, las **motivaciones que llevan a los jóvenes cualificados a cambiar de residencia son principalmente laborales**. Así lo indica la Estadística de Movilidad de los graduados universitarios del curso 2013-2014 dentro y fuera del territorio español (INE). Según esta fuente el 84,5% de los titulados que han decidido residir fuera de su provincia lo han hecho por motivos laborales, ya sea por haber encontrado un empleo (61,3%) o bien por buscar uno (23,2%). El resto, se han movido por razones personales.

Castilla y León es la segunda autonomía española donde mayor porcentaje de titulados ha encontrado un trabajo teniendo que desplazarse a otras CCAA (42,8%), solo por detrás de Castilla la Mancha (49,5%)¹¹. Este porcentaje está muy por encima de la media nacional (27,5%).



Fuente INE- Elaboración propia.

¹¹ Según la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios del INE.

4.1. Factores duros y blandos de la emigración de jóvenes cualificados en Castilla y León.

4.1.1 FACTORES DUROS

a) *El mercado de trabajo en Castilla y León*

En Castilla y León el acceso al mercado laboral sigue siendo una gran traba para la gran mayoría de los jóvenes. Así lo demuestran los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA).

A pesar del descenso experimentado en los últimos años, **la tasa de paro de los jóvenes de Castilla y León es muy alta, el 31,66%**. Esto implica que uno de cada tres jóvenes en la región se encuentra parado pese a querer trabajar, cifra casi 4 puntos más alta que en el conjunto de España. En el primer trimestre de 2024, el número de castellanos y leoneses menores de 25 años en paro es de 18.500. Asimismo, el número de personas en paro de 25 a 34 años es de 20.100.

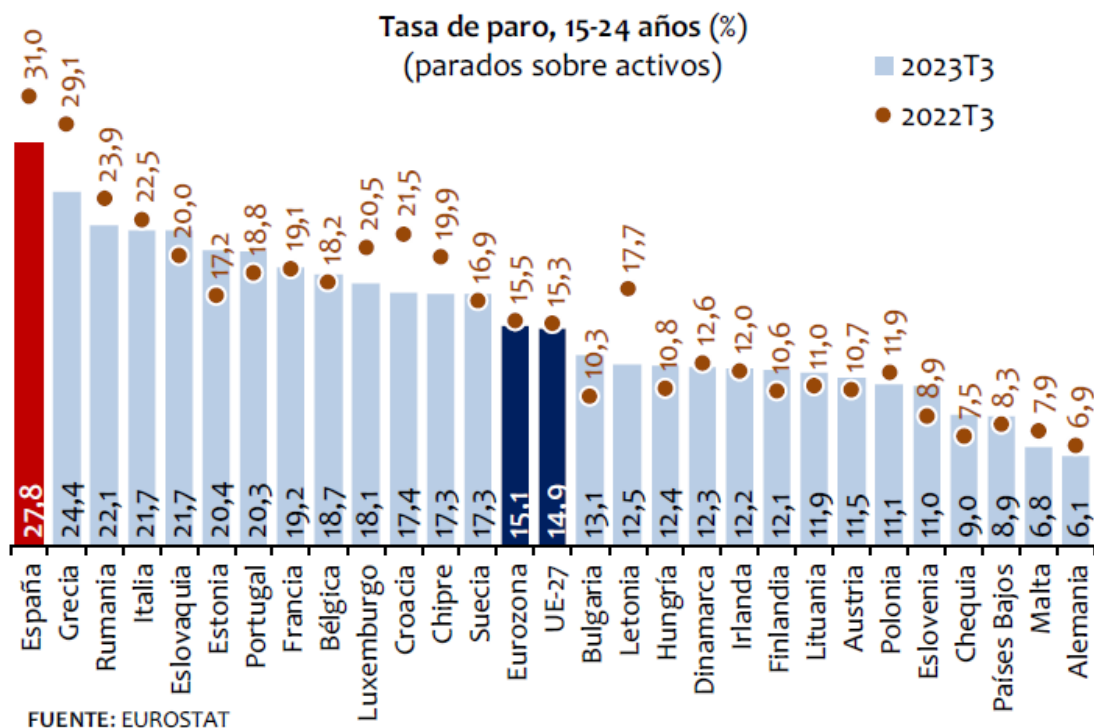
Se trata de la **7ª CCAA con la tasa de desempleo juvenil más alta de España**. Las comunidades con las tasas de paro juvenil más bajas son precisamente aquellas, a las que emigran los jóvenes de Castilla y León preferentemente (Madrid, País Vasco y Cataluña).

De esta forma, la tasa de paro de los jóvenes menores de 25 años triplica a la de aquellos individuos de edades superiores.

Tasa de paro menores de 25 años	
Extremadura	44,91
Rioja, La	38,62
Andalucía	36,88
Asturias, Principado de	34,38
Balears, Illes	33,67
Castilla - La Mancha	33,14
Castilla y León	31,66
Murcia, Región de	31,24
Canarias	28,28
Galicia	28,11
Total Nacional	27,70
Comunitat Valenciana	27,62
Aragón	27,29
Navarra, Comunidad Foral de	24,96
Cantabria	24,24
Cataluña	23,16
País Vasco	18,78
Madrid, Comunidad de	18,68

El desempleo juvenil no es un problema que afecte exclusivamente a Castilla y León, sino que es común al mercado laboral español. De hecho, España cuenta con la

tasa de paro juvenil más alta. La media de la UE-27, se situó en el 14,9%. Entre los países con la tasa de paro juvenil más baja se encuentran Alemania (6,1%) Malta (6,8%) y Países Bajos (8,9%).



Además del desempleo, la **temporalidad** es otra característica propia de los trabajadores jóvenes, de forma que su acceso al empleo se produce mayoritariamente mediante modalidades de contratación temporal.

A pesar de la reforma laboral que ha dotado de mayor estabilidad al mercado de trabajo, durante el primer semestre de 2023 el **65% de los contratos firmados en Castilla y León por los jóvenes eran temporales**, afectando más a las mujeres (66,4%) que a los hombres. Asimismo, se trata de una **temporalidad involuntaria en el 44% de los casos. La tasa de temporalidad en los jóvenes de Castilla y León es superior a la de España (48,50).**

A la temporalidad se suma la **parcialidad** como seña de identidad de la contratación de los jóvenes. Los jóvenes asalariados de 16 a 24 años ocupan puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial en una proporción muy superior a la media: 40,9% frente al 13,5%.

La tasa de parcialidad entre los asalariados de 16 a 29 años se sitúa en el 26,4%, 12,9 puntos superior a la del total de asalariados. La tasa de parcialidad involuntaria (ocupados que no encuentran trabajo a tiempo completo sobre el total ocupados a tiempo parcial) también es alta. En relación con la UE, en 2022, con datos anuales de Eurostat, el 49,1% de los jóvenes que trabajaban a tiempo parcial en España lo hacían involuntariamente, frente al 21,3% en la UE-27, donde son mayoría los que lo hacían de forma voluntaria.

La parcialidad en la contratación obliga a los jóvenes a simultanear varios empleos para poder hacer una jornada laboral completa y llegar a fin de mes.

En cuanto al **salario**, de acuerdo con los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, cuyos últimos datos disponibles se refieren al año 2021, **la ganancia media anual por trabajador en Castilla y León es inferior a la media española en todos los rangos de edad. También entre los jóvenes.**

Castilla y León es la sexta comunidad con peores retribuciones para la gente joven. Un joven en Castilla y León cobra un 24% menos que un joven en el País Vasco (- 2.987€), un 7% menos que uno en Cataluña (- 836€) y un 6,5% menos que un joven en Madrid (-785€). Precisamente estas CCAA son los principales destinos de los jóvenes castellanos y leoneses.

Ganancia media menores de 25 años (Ambos sexos)	
País Vasco	15.369,90
Balears, Illes	14.471,19
Rioja, La	13.969,96
Aragón	13.898,33
Navarra, Comunidad Foral de	13.831,44
Asturias, Principado de	13.307,32
Cataluña	13.218,66
Madrid, Comunidad de	13.167,96
Castilla - La Mancha	12.992,53
Total nacional	12.930,13
Andalucía	12.589,64
Extremadura	12.442,25
Castilla y León	12.382,43
Murcia, Región de	12.308,13
Cantabria	12.155,55
Galicia	12.127,66
Comunitat Valenciana	11.756,40
Canarias	11.614,77

Si ampliamos el rango de edad hasta los 34 años, las diferencias con esas CCAA son aún mayores. Una persona de 25 a 34 años en Castilla y León percibe una ganancia media anual un 26% inferior que en el País Vasco (-5.084€), un 25% menos que en Madrid (-4.994) y un 17% más baja que en Cataluña (-3.499€), destinos preferentes de los jóvenes de Castilla y León.

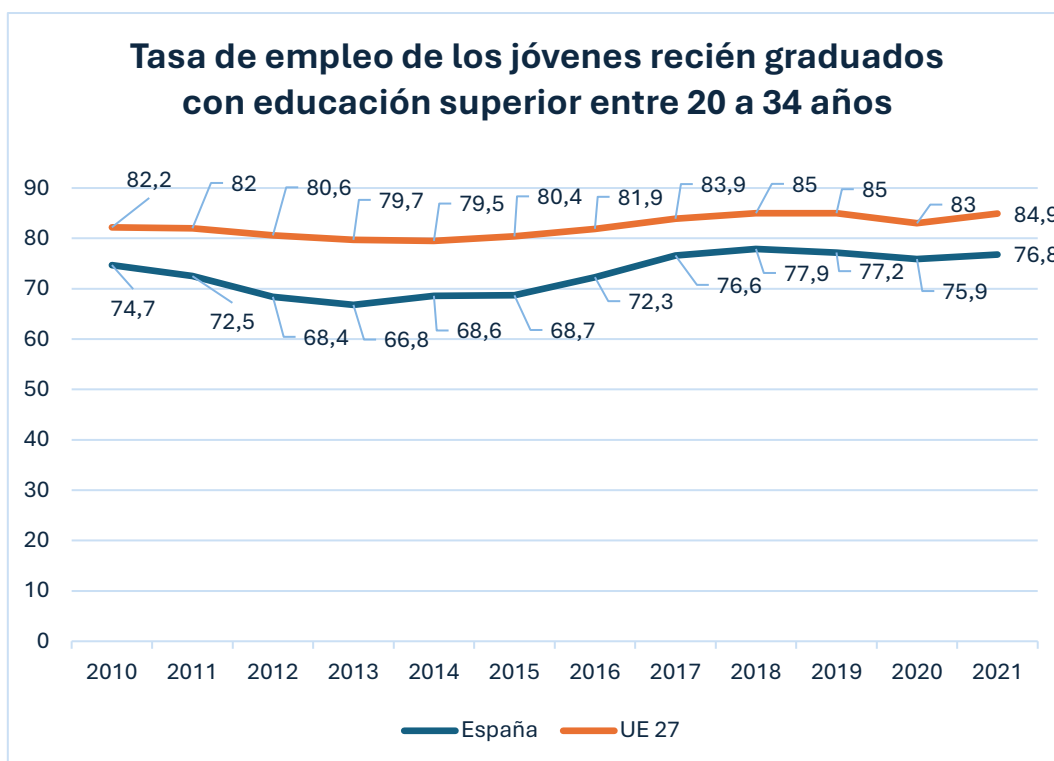
Ganancia media menores de 25 a 34 años (Ambos sexos)

País Vasco	24.611,00
Madrid, Comunidad de	24.520,92
Navarra, Comunidad Foral de	23.725,88
Cataluña	23.026,10
Total nacional	20.848,08
Cantabria	20.501,90
Balears, Illes	20.381,40
Aragón	19.605,12
Castilla y León	19.526,97
Rioja, La	19.107,77
Comunitat Valenciana	18.833,21
Asturias, Principado de	18.570,67
Castilla - La Mancha	18.290,03
Murcia, Región de	18.143,98
Galicia	18.050,14
Andalucía	17.630,72
Extremadura	17.022,99
Canarias	16.477,75

El nivel de estudios alcanzado es determinante en la situación de la población en el mercado de trabajo: **a mayor nivel de estudios la situación dentro del mercado de trabajo es más favorable y viceversa**. Esta característica es más marcada entre los jóvenes que entre los adultos, de forma que el nivel de formación adquiere una mayor relevancia para los jóvenes.

Además de la mayor probabilidad de empleo, la inserción laboral de los universitarios presenta ventajas frente al resto de trabajadores —y en particular de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo con menores niveles de estudio—, en aspectos tan relevantes como el salario, el tipo de contrato y la ocupación que desempeñan.

En materia de empleo, España logra tasas de ocupación de los jóvenes recién graduados en educación superior (que incluye tanto estudios universitarios como ciclos formativos de grado superior) en los primeros años de incorporación al mercado de trabajo, sensiblemente inferiores a la media de la UE27 (entre 7 y 8 puntos porcentuales menos).



Las diferencias son más importantes si nos comparamos con los países del centro y norte de Europa, superando los 15 puntos porcentuales la existente con Países Bajos o Alemania, entre otros. En once países europeos las tasas de empleo de los jóvenes recién graduados de entre 20 y 34 años superan el 90%, mientras en España el porcentaje no alcanza el 77% en 2021.

Lo que indican estos datos es que **en España hay más problemas para aprovechar el capital humano acumulado**: menores tasas de actividad de los jóvenes con estudios superiores y mayores tasas de paro. Las implicaciones de la menor tasa de empleo son negativas tanto en el plano de las oportunidades individuales como a nivel colectivo, pues se traducen en un desaprovechamiento de parte del esfuerzo inversor en educación realizado con recursos públicos y también privados.

Dentro del territorio español también hay grandes diferencias en cuanto a la inserción laboral de los egresados universitarios, presentando importantes diferencias tanto en los niveles de empleo como en la calidad de este.

Como se aprecia en el siguiente cuadro existe un conjunto de comunidades autónomas con tasas de empleo superiores en hasta 19 puntos porcentuales al promedio nacional: Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco y Baleares. En cambio, la tasa de paro de este colectivo de personas es especialmente elevada en relación con el promedio nacional en Extremadura, Asturias, Andalucía, Castilla-La Mancha, Cantabria o Canarias.

Castilla y León ocupa un lugar intermedio en la tabla. Presenta una tasa de empleo 3 puntos por debajo del promedio nacional pero una tasa de paro menor, con una diferencia de 3,6 puntos del promedio nacional.

Esta diferenciación en los niveles de empleo guarda bastante relación con la calidad de este. Así, también en Cataluña, Madrid, Navarra y País Vasco el porcentaje de ocupaciones cualificadas es superior al promedio nacional y lo mismo sucede con la ganancia media anual de este colectivo.

A la vista de estos indicadores, estas cuatro comunidades, todas ellas con un nivel de renta claramente superior a la media, aparecen como el vértice virtuoso del empleo más cualificado. En una situación muy diferente en términos relativos aparecen regiones donde los titulados no solo tienen tasas de empleo menores, sino porcentajes de contratos indefinidos más bajos o ganancias medias inferiores, como es el caso de Castilla y León.

	Tasa de empleo	Tasa de paro	% contrato indefinido	% Ocupaciones cualificadas	Ganancia media anual
Andalucía	46,1	27,2	34,1	71,8	15.891
Aragón	57,9	15,6	41,9	62,4	18.346
Asturias	56,6	28,3	29,5	76,0	16.064
Baleares	69,5	17,0	40,1	62,9	21.151
Canarias	59,2	21,9	41,5	59,4	16.760
Cantabria	51,3	21,5	51,2	68,6	19.980
Castilla y León	58,7	13,2	37,7	76,7	17.690
Castilla-La Mancha	53,1	26,7	46,5	68,7	15.514
Cataluña	73,8	10,5	56,1	73,1	18.641
Comunitat Valenciana	56,3	20,5	39,0	64,4	18.143
Extremadura	49,9	29,0	31,0	77,1	13.116
Galicia	48,3	23,8	34,0	64,0	16.808
Madrid	73,5	10,5	60,1	75,7	19.517
Murcia	56,7	15,8	41,3	67,2	11.731
Navarra	72,7	9,6	32,0	77,9	22.339
País Vasco	69,3	12,5	36,5	82,8	19.140
La Rioja	59,4	13,0	24,0	82,8	19.874
ESPAÑA	61,7	16,8	46,3	72,1	18.182

Fuente: BBVA-IVIE

Los datos ponen de manifiesto que el mercado laboral en Castilla y León castiga a la población más joven. La temporalidad en la contratación, los bajos salarios, la parcialidad no deseada y la moderada demanda de personal cualificado son factores que expulsan a la gente joven hacia otras comunidades con mejores condiciones salariales y de empleo.

La inserción laboral de los jóvenes bajo estas condiciones no implica automáticamente el logro de una ocupación estable y todo lo que esta aporta en

términos de derechos, seguridad y posibilidades para desarrollar una carrera duradera, razón por la cual los jóvenes emigran a otros territorios donde los mercados de trabajo son más dinámicos y demandantes de capital humano cualificado.

b) El sistema productivo en Castilla y León

Por otro lado, debemos hablar también de la debilidad de nuestro sistema productivo, con un claro predominio de las micropymes y con sectores de escaso valor añadido.

El tejido empresarial en Castilla y León se caracteriza por el predominio de empresas de pequeñas dimensiones (sin asalariados, microempresas y pequeñas empresas) que representan el 99,4% del total de empresas en la Comunidad.

Los datos del DIRCE ponen de manifiesto cómo en Castilla y León el 55,6% de las empresas no tienen ningún asalariado (56,6% en España). Si consideramos aquellas que cuentan con asalariados, el porcentaje de microempresas (de 1 a 9 asalariados) es del 95,8%. Con relación a las medianas y a las grandes empresas, representan el 0,6%.

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN CASTILLA Y LEÓN POR ESTRATO DE ASALARIADOS (A 1 DE ENERO)									
Estrato de Asalariados		Año 2020		Año 2021		Año 2022		Año 2023 ⁽²⁾	
Micro	Hasta 9	153.888	96,1%	151.271	96,3%	151.698	96,2%	142.027	95,8%
Pequeña	De 10 a 49	5.437	3,4%	5.038	3,2%	5.226	3,3%	5.354	3,6%
Mediana	De 50 a 249	740	0,5%	696	0,4%	670	0,4%	703	0,5%
Grande	250 y más	134	0,1%	126	0,1%	136	0,1%	d	0,1%
TOTAL		160.199	100,0%	157.131	100,0%	157.730	100,0%	148.223	100,0%

Nota: ⁽²⁾ Debido a la entrada en vigor del Reglamento EBS 2019/2152 y su Acto de Implementación 2020/1197, la explotación estadística del Directorio Central de Empresas (DIRCE) ha adoptado algunos cambios metodológicos para 2022. La nueva definición de empresa económicamente activa, implementada en 2022, afecta al cómputo del número de empresas activas, por lo que los datos no son comparables con los de años anteriores.

FUENTE: D. G. de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

En términos demográficos la siguiente tabla muestra que por cada 10.000 habitantes en Castilla y León hay 0,6 gran empresa y 661,3 PYME, de las cuales más de 368 serían PYME sin asalariados y 268 serían microempresas con menos de 10 asalariados. Si comparamos los datos con la Comunidad de Madrid, País Vasco y Cataluña vemos como estas comunidades concentran la ratio más alto de empresas de gran tamaño por habitante¹².

¹² Estructura y dinámica empresarial en España. Datos a 1 de enero de 2023. Ministerio de Industria y Turismo.

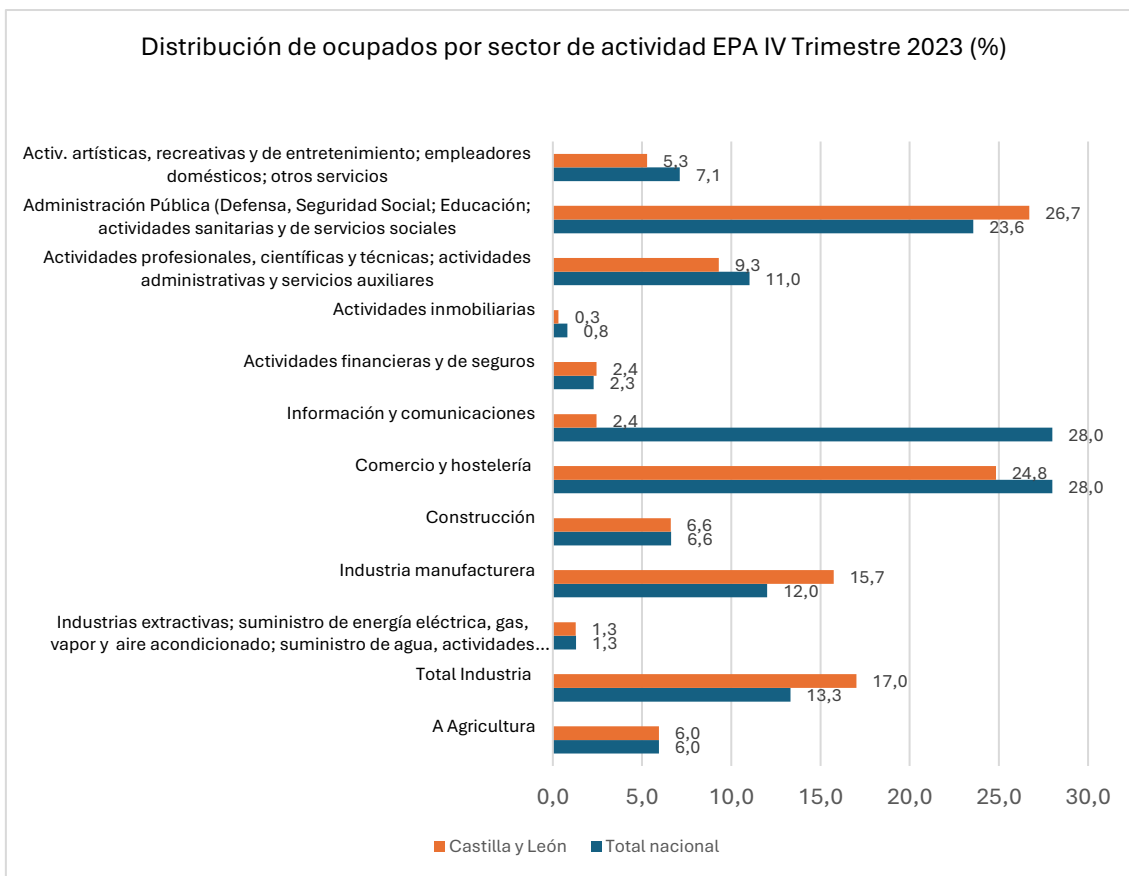
EMPRESAS POR CADA 100.000 HABITANTES				
	Castilla y León	Comunidad de Madrid	País Vasco	Cataluña
Total empresas	661,9	827,4	645,5	816,9
PYME (0-249 asalariados)	661,3	852,2	644,4	815,6
Pyme sin asalariados	368,2	501,0	338,2	476,3
Pyme con asalariados	293,1	324,3	306,1	339,3
Microempresas (1-9 asalariados)	268,4	288,0	372	303,9
Pequeñas (10-49 asalariados)	21,9	30,6	28,8	29,9
Medianas (50-249 asalariados)	2,8	6,2	5,3	5,5
Grandes (250 o más asalariados)	0,6	2,2	1,1	1,3

La estructura económica productiva de Castilla y León se caracteriza por un alto nivel de terciarización, siendo el sector servicios el que mayor presencia tiene en la economía de la región, característica común entre las economías desarrolladas. De las 148.223 empresas que a 1 de enero de 2023 hay en Castilla y León, 10.589 pertenecen al sector industrial (7,1%), 20.478 al de Construcción (13,8%) y 117.156 al sector de los Servicios, el de mayor peso (79.1%). Dentro del sector servicios destaca el comercio (32.291) y hostelería (12.960).

En 2023, las actividades del sector terciario representaron un 67,2% del VAB castellano y leonés, 7,3 puntos menos que en el conjunto de España (74,5%). No obstante, el avance de la terciarización ha resultado significativo, al crecer más de 9 puntos en Castilla y León en los últimos 20 años.

Desagregada la ocupación por sectores, se observan diferencias entre aquellos que aglutinan la mayor proporción de trabajadores en Castilla y León y en la media nacional.

Así, en la región destaca, sobre todo, la “Administración pública, educación y sanidad”, que abarca el 26,7% del total de ocupados, ligeramente por encima de los datos que arroja la media nacional (23,6%). Además, este sector es el que más ha visto incrementado su número de trabajadores en los últimos 10 años. El sector del comercio y hostelería cuenta con una proporción de ocupados del 24,8%, pero por debajo de la media nacional (28%). En tercer lugar, lejos del peso de los anteriores sectores, pero cuatro puntos por encima de la media nacional, se encuentra la industria manufacturera, con el 15,7% de los ocupados de la región (frente al 12% de la media nacional). Estos tres sectores suman el 67,2% de los trabajadores de Castilla y León, 3,6 puntos más de lo que representan en la media nacional.



Esta estructura productiva, basada en industrias tradicionales y servicios de bajo valor añadido, requieren mano de obra de media y baja cualificación, y por tanto, **es incapaz de emplear el creciente número de titulados universitarios y titulados superiores de FP que anualmente salen de nuestros centros educativos.**

La capacidad de Castilla y León para atraer empresas, en particular las que se dedican a las actividades más cualificadas, y localizar en su territorio a los centros y las personas que toman las decisiones más importantes, es prácticamente inexistente lo que desincentiva no solo la retención del talento, sino también, su atracción desde otros territorios.

El importante déficit de actividades tecnológicas e innovadoras en Castilla y León provoca un importante “desajuste” entre el nivel de cualificación de la población y la estructura ocupacional del mercado de trabajo, algo que no solo se detecta en Castilla y León donde, sin embargo, resulta más llamativa dada la mayor incidencia de la sobrecualificación de los jóvenes de Castilla y León.

Existen dos características estructurales del mercado de trabajo importantes por su incidencia sobre la eficiencia en la asignación del capital humano y los recursos destinados a su formación:

1. El grado de ajuste entre la formación de los trabajadores, la complejidad tecnológica de los sectores en los que se desarrolla la actividad y las tareas que se desempeñan, con el fin de detectar fenómenos de sobre o infracualificación.

Una eficiente asignación de los recursos supone que los puestos que requieren una cualificación básica estén cubiertos por trabajadores con este tipo de formación. Por el contrario, puestos más avanzados en cuanto a complejidad de tareas e intensidad tecnológica están cubiertos por trabajadores con elevado nivel de cualificación. La sobrecualificación conlleva costes, tanto en términos individuales (derivados de la insatisfacción laboral) como en términos colectivos (se está expulsando del mercado laboral gente muy formada y que no rentabiliza la inversión realizada en educación). Por otro lado, la infracualificación lastra la productividad de las empresas y compromete gravemente su competitividad.

2. El peso relativo en cada uno de los sectores de actividad de las diferentes tipologías de puestos de trabajo. De este modo, no basta con que haya un buen encaje entre requerimientos del puesto y formación del capital humano que lo desempeña, sino que es esencial para una economía que aspire a competir en la economía del conocimiento contar con una presencia significativa de puestos de trabajo de calidad cubiertos por capital humano de elevada cualificación.

En el siguiente cuadro se presentan los emparejamientos entre cualificación y requerimientos teóricos del puesto de trabajo, así como los riesgos o disfunciones asociados a cada situación.

EMPAREJAMIENTOS ENTRE CUALIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES Y REQUERIMIENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

		REQUERIMIENTOS TEÓRICOS DEL PUESTO DE TRABAJO		
		BÁSICOS	MEDIOS	AVANZADOS
NIVEL EDUCATIVO DEL TRABAJADOR	BAJO	Emparejamiento correcto, pero problemático si afecta al grueso de los trabajadores de un sector o empresa	Combinación más o menos moderada de problemas como los que se citan a izquierda y derecha	Graves carencias de productividad en ese sector o empresa
	MEDIO	Combinación más o menos moderada de problemas como los que se citan arriba y abajo	Emparejamiento correcto, pero problemático si su peso no contribuye a reforzar el emparejamiento de más calidad	Combinación más o menos moderada de problemas como los que se citan arriba y abajo
	ALTO	Graves disfunciones del sistema educativo	Combinación más o menos moderada de problemas como los que se citan a izquierda y derecha	Emparejamiento correcto, pero problemático si afecta a pocos trabajadores de un sector o empresa

Fuente: Afi.

Debido al desajuste entre el gran aumento de titulados superiores y el menor incremento de demanda de trabajadores cualificados, la sobrecualificación se ha ido haciendo cada vez más patente. De hecho, en comparación con otros países, el porcentaje de trabajadores sobrecualificados en España es bastante alto: 31,26%.

En Castilla y León es aún más alto (31,53%). **Uno de cada tres trabajadores tiene un nivel de cualificación superior al que sería necesario para realizar su trabajo.** Castilla y León ocupa la octava plaza el porcentaje de trabajadores sobrecualificados.

Población ocupada sobrecualificada (%)	
País Vasco	36,15
Cantabria	34,34
Canarias	34,29
Asturias	33,88
Murcia, Región de	33,64
Navarra	31,77
Andalucía	31,65
Castilla y León	31,53
Galicia	31,34
España	31,26
Aragón	31,09
Extremadura	31,04
Melilla	30,68
Comunidad Valenciana	30,6
Rioja, La	30,46
Madrid, Comunidad de	30,41
Cataluña	30,13
Castilla-La Mancha	29,23
Baleares, Islas	27,43
Ceuta	18,95

Fuente: Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos INE-EPA

En este sentido, según un informe de CaixaBank Research¹³, en 2019 el 42,8% de los ocupados en Castilla y León lo estaba en puestos que requerían una cualificación básica (trabajadores de servicios y comercio, operarios y trabajadores no cualificados), frente al 37,4% en ocupaciones medias (administrativos, técnicos y profesionales de apoyo) y al 19,8% de empleos en puestos de avanzada cualificación (directivos, científicos y técnicos). Estos porcentajes son superiores a los que muestra la media española (42,6%, 34,9% y 22,5%, respectivamente), poniendo de manifiesto que **nuestro modelo productivo se sustenta en sectores y actividades poco intensivas en conocimientos**.

A este respecto, menos de la mitad de los castellanos y leoneses adecúa su formación a las necesidades de su puesto de trabajo (48,1%, frente al 51,6% de la media española). En términos de sobrecualificación, el 31,53% de los ocupados en la región tiene una formación superior a la exigida por su puesto de trabajo.

De acuerdo con la ocupación desempeñada, los mayores desajustes en términos de sobrecualificación se dan entre los operadores de instalaciones y maquinaria y los trabajadores de ocupaciones elementales, donde el 45,1% y el 33,7% de los ocupados

¹³ La economía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León: Diagnóstico estratégico.

tiene una formación superior a la requerida por el puesto. En el conjunto de España, la sobrecualificación en estas ocupaciones es del 41,5% y del 35,1%, respectivamente

Asimismo, conviene analizar el peso del empleo en las diferentes ramas de actividad y su correspondencia con el nivel de formación de sus trabajadores. Es este sentido, los datos revelan que el 52,7% de los ocupados en Castilla y León en 2019 trabajaron en sectores de intensidad tecnológica media-alta. Un porcentaje similar al de la media española (53,3%).

En términos de sobre-infracualificación, por un lado, el 12,2% de los ocupados de la región cuenta con una formación alta, y se encuentran en actividades que requieren una intensidad tecnológica alta (frente al 10,9% de la media nacional).

Por sectores, los mayores problemas de sobrecualificación se dan en las ramas de industria manufacturera, donde el 28,3% de los ocupados cuenta con formación universitaria. Le sigue muy de cerca comercio y hostelería y el sector de la construcción, donde el 27,9% y el 23,2% de sus ocupados han completado estudios superiores, respectivamente. Estos porcentajes se encuentran por debajo de los presentados por la media nacional (28,7%, 28,0% y 24,4%, respectivamente).

Estos datos ponen de manifiesto que **el tejido productivo de Castilla y León no es capaz de absorber el talento de los jóvenes con titulaciones superiores**, comprometiendo su empleabilidad y condicionando sus decisiones laborales, presentes y futuras. Las pocas posibilidades de promoción profesional y de movilidad social ascendente, con la consecuente infravaloración del propio capital humano, rebaja sus aspiraciones personales y profesionales lo que favorece su emigración hacia otros territorios donde puedan cumplir sus expectativas.

La limitada oferta de empleos de calidad y de puestos de trabajo de alta cualificación no da respuesta a la demanda de empleo de los jóvenes de Castilla y León que poseen un nivel educativo elevado. La falta de empleos acordes a su nivel de formación es “un claro factor de expulsión”, y una mejor oferta en destino es “un factor de atracción”, en especial de categorías profesionales más elevadas, caso de directivos y gerentes, o técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

Aquellos jóvenes que no se resignen a aceptar un empleo inferior a su nivel formativo, decidirán emigrar. Esta dinámica tiene mayor incidencia en las regiones económicamente menos dinámicas como sucede en Castilla y León, donde el nivel educativo se sitúa por encima de la media nacional y, por tanto, el desajuste entre la oferta de empleo y la cualificación de la población se acrecienta.

4.1.2. FACTORES BLANDOS

Por último, teorías recientes sobre emigraciones tienen en cuenta otros factores en el proceso migratorio, más allá de las relacionadas con el empleo. Se trata de **factores blandos** (soft factors) -ambiente cultural, expectativas de ocio y consumo, etc).

Respeto a estos, la teoría de la migración de jóvenes y el estilo de vida -youth migration and lifestyle- otorga a los individuos formados y talentosos, “la clase creativa¹⁴”, una clara predilección a vivir en las ciudades globales -Londres, Ámsterdam, Berlín, Madrid, Barcelona, etcétera-. Estos territorios se presentan como lugares abiertos, cosmopolitas, multiculturales y con una amplia amalgama de actividades de ocio y consumo.

Sin embargo, hay que considerar que en la mayor parte de los estudios realizados a migrantes altamente instruidos, los factores duros, concretamente el empleo, suelen tener un peso destacado, mientras que los factores blandos, a menudo, son complementarios a los primeros.

¹⁴ Selectividad migratoria y acumulación regional del capital humano cualificado en España

5. Consecuencias de la emigración de los jóvenes cualificados para Castilla y León

La emigración de los jóvenes más formados tiene importantes efectos económicos y sociales para Castilla y León.

El capital humano, según confirma el Banco Mundial, es el recurso más valioso de los países porque representa el 64% de la riqueza total a nivel mundial. Por lo tanto, la emigración tanto interior como exterior, disminuye el capital humano de un territorio, y más aún, cuanto mayor sea el nivel de formación de los emigrantes.

Según un informe de la Fundación BBVA-Ivie, las 400.000 personas con estudios superiores que emigraron de España para trabajar en puestos de alta cualificación en el año 2022 supuso desprenderse de un capital humano que reportaría a nuestro país una riqueza de casi 155.000 millones de euros.

Gran parte del talento que se marcha al extranjero tienen un nivel formativo muy alto. En estos momentos casi la mitad de los emigrantes con 25 años o más tienen formación más allá de la obligatoria y el 30% tiene estudios superiores. Este dato es especialmente preocupante para nuestra economía porque en la mayoría de los casos los emigrantes estudiaron en una universidad pública, por lo que ese esfuerzo propio en vez de ser aprovechado a nivel nacional acaba impulsando la capacidad productiva y riqueza de otros países.

El ritmo actual de emigración supone un lastre para la capacidad de producción futura de la economía española. Se trata, de un impacto de una magnitud considerable que, en caso de no verse compensado por el valor del capital humano de los inmigrantes, o el retorno futuro de parte de los emigrantes actuales, supondrá una merma neta significativa del capital humano de la economía española y sus posibilidades de desarrollo.

En definitiva, la emigración al exterior y su intensificación reciente contribuyen a reducir el capital humano de nuestra economía, limitando su capacidad presente, y sobre todo futura, de generar riqueza, lo que a su vez condiciona la sostenibilidad de las finanzas públicas por la merma de los ingresos públicos. Además, puede contribuir a agravar los serios problemas de relevo generacional y de cobertura de vacantes que actualmente se ponen de manifiesto en cada vez más sectores y profesiones. Esta fuga de cerebros habría que revertirla cuanto antes.

Gasto público en educación sin retorno a Castilla y León.

En el caso de Castilla y León, la salida de jóvenes altamente formados provoca que ese capital humano sea empleado a coste cero en otras CC. AA o países. Considerando que la población con estudios superiores que viene a trabajar a Castilla y León es inferior a la que se marcha, el coste de la fuga de egresados para nuestra comunidad muy alto.

Según datos del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación¹⁵, en 2020 el gasto medio por alumno de educación universitaria ha sido de 9.404 euros. Si tenemos en cuenta el dato de González-Leonardo, Recaño y López-Gay (2020)¹⁶ –esto es, que en 2011 la salida de emigrantes titulados universitarios fue de 65.990 personas desde Castilla y León-, el coste total para nuestra comunidad sería de algo más de 620 millones de euros¹⁷.

Por otra parte, también hay que considerar que la población con estudios universitarios que viene a trabajar a Castilla y León supone un ahorro para nuestra Comunidad. Considerando los datos del mismo estudio, en 2011, 23.430 titulados universitarios llegaron a Castilla y León desde otras regiones, por lo que el balance de ambos flujos de movilidad supone un déficit para Castilla y León de 42.560 titulados universitarios. O lo que es lo mismo, más de 400 millones de euros de inversión que no retornan a la Comunidad.

Limitación del número de nacimientos (crecimiento poblacional).

Tal y como hemos comentado en apartados anteriores, Castilla y León es el paradigma de la España vaciada. Desde hace años, sufre la mayor pérdida de habitantes en números absolutos de toda España, con una tasa de crecimiento demográfico negativa y un envejecimiento de población que nos sitúa, por detrás de Asturias y Galicia, como las comunidades más envejecidas de España.

Como no hay jóvenes, tampoco hay niños. La Comunidad no había registrado tan pocos niños de cero a cuatro años como hasta ahora: solo tres de cada cien castellanos y leoneses tienen menos de cuatro años. De nuevo liderando este ranking solo por detrás de Asturias. Por el contrario, una de cada cuatro personas tiene más de 65 años.

Consecuentemente, despoblación y envejecimiento son problemas estructurales que se ven agravados por la salida de los jóvenes de la comunidad.

La interrelación entre la dinámica demográfica y la fuga de jóvenes en el caso nuestra comunidad se constituye en un círculo vicioso, puesto que la falta de oportunidades para los jóvenes genera emigración, pero la emigración y la pérdida de población joven impide un mayor desarrollo económico que forje nuevas oportunidades. El hecho de que la población en edad de tener hijos se marche acentúa en problema demográfico de Castilla y León.

Teniendo en cuenta que los jóvenes que emigran se encuentran principalmente entre la franja de edad de los 25 a los 39 años, es evidente que dejan de producirse nacimientos, limitando el crecimiento poblacional en cada momento. Pero, además,

¹⁵ Ministerio de Educación y Formación Profesional. Año 2023.

¹⁶ Emigración y fuga de talento en Castilla y León. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles.

¹⁷ Sin considerar los jóvenes que se marchan fuera de España.

condiciona el futuro puesto que se marchan los padres y las madres que tendrán hijos en otros territorios de los que difícilmente retornarán, afectando al proceso de reemplazo generacional. Las pérdidas son consecuencia tanto de los que se van como de los que no nacerán.

Es difícil cuantificar el número de nacimientos que se han dejado de producir en Castilla y León por la salida de jóvenes con estudios superiores. No obstante, vamos a realizar una aproximación simulada.

Según el informe “Despoblamiento y envejecimiento en Castilla y León durante el siglo XX: análisis a través de la emigración femenina y la pérdida de nacimiento¹⁸” publicado en la Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural, la emigración femenina ha supuesto una pérdida importante de nacimientos para el conjunto de la región. En la década de 1980 y 1990 las pérdidas de nacimientos están entorno al 3%.

Considerando que en la última década se han producido 170.694 nacimientos, podemos inferir que habrían dejado de nacer más de 5.100 niños y niñas en Castilla y León.

Otra aproximación que puede arrojar una cifra aproximada del número de nacimientos que se han dejado de producir en Castilla y León la encontramos a través del indicador coyuntural de fecundidad (o número de hijos medio por mujer). En este caso, el índice en nuestra comunidad se sitúa en 1,16. En consecuencia, de las 20.652 mujeres de 25 a 39 años que emigraron desde Castilla y León a otras CCAA en el año 2021 y asumiendo que sólo el 50% tendrán descendencia, en Castilla y León dejarán de nacer 11.978 niños y niñas de estas mujeres emigradas.

Limitación a la creación de nuevas empresas y proyectos de emprendimiento.

La salida de jóvenes en nuestra CCAA afecta también, a la posibilidad de emprendimiento y creación de nuevas empresas.

Según numerosos estudios, la edad y la formación son factores determinantes a la hora de emprender nuevos proyectos profesionales. Cuanto más joven y mejor formado, más probabilidades hay de desarrollar proyectos de emprendimiento empresarial.

Según el Informe GEM Castilla y León, la actividad emprendedora reciente (TEA) para esta comunidad en el año 2021 alcanza el 5%. Si consideramos que Castilla y León ha perdido 35.286 jóvenes titulados universitarios (Censo de población y vivienda 2021), el número de empresas que se han dejado de crear serían de 1791.

¹⁸ Autores: Alberto del Rey, Mar Cebrián y José Antonio Ortega Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Salamanca y Naciones Unidas

Problemas en el mercado de trabajo.

Las consecuencias negativas de la pérdida de población joven en Castilla y León no acaban aquí. En concreto, esta pérdida neta de titulados universitarios agrava todavía más el **problema demográfico endémico** en nuestra comunidad, tanto en lo que hace referencia a la pérdida, como al **envejecimiento** poblacional, lo que limita la capacidad de mejora de nuestra economía.

Según los datos de Proyección de la Población para Castilla y León se estima que en los próximos 13 años se producirá un crecimiento de población en el grupo de edad de mayores de 64 años (26,15%), mientras que se prevé un decrecimiento tanto en el grupo de edad de menores de 16 años (-20,65%) como en el de 16 a 64 años (-13,58%). Esto influye, por tanto, en la sostenibilidad del Estado de Bienestar, pero también del mercado laboral.

Una de las consecuencias, ya anunciadas en la introducción de este estudio del proceso de envejecimiento es la **reducción del peso relativo de la población en edad de trabajar**. La tasa de participación en Castilla y León para los jóvenes de 20-24 años es de 47,2% (8,3 puntos de diferencia respecto al conjunto de España). Respecto al año 2022, la tasa de actividad en Castilla y León se ha incrementado en los tramos de edad medios y maduros, por el contrario, se ha reducido en los tramos de edad más jóvenes.

Si las proyecciones de población del INE se cumplen, la tasa de actividad de Castilla y León puede caer hasta 3,5 puntos¹⁹. Además, como se trata de una de las regiones con la tasa de actividad más reducidas y menores niveles de PIB per cápita, el envejecimiento contribuirá a ampliar las diferencias económicas entre las diferentes regiones españolas.

En ese sentido, varios estudios señalan como la reducción de la población activa y el envejecimiento de la población retardan la innovación tecnológica limitando el crecimiento potencial en el largo plazo.

Respecto al mercado laboral, se ha señalado que la salida de los trabajadores más cualificados **impacta negativamente en la productividad y los salarios de los menos cualificados**, debido a la sustitución imperfecta entre la mano de obra cualificada y no cualificada. La salida de la mano de obra cualificada proporciona una mayor posibilidad de negociación de los salarios a los más cualificados, y los trabajadores poco cualificados se ven obligados a ajustar los requisitos salariales, lo que, como consecuencia, genera más desempleo para todo tipo de trabajadores (Bhagwati & Hamada 1974).

Por otro lado, la fuga de cerebros puede generar **escasez de mano de obra** en ciertos sectores. Como consecuencia, eso afectaría a la productividad de los trabajadores que se quedan y la acumulación de capital humano en la economía. Pese a

¹⁹ Según estimaciones del Banco de España. El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España

que el crecimiento de la productividad, que ocurre mediante la innovación o la posibilidad del territorio de adoptar la tecnología, impulsa el crecimiento económico sostenible, tal escasez podría tener un efecto negativo desproporcionado sobre los que no emigran.

Desigualdades territoriales

En otro orden de cosas, la emigración de los jóvenes más formados hacia lugares de primer nivel en la jerarquía territorial provoca enormes **desigualdades territoriales** que retroalimentan la emigración.

La salida de titulados universitarios de ciudades de tamaño medio y pequeño produce una importante pérdida de competitividad en la economía del territorio, ya que desalientan la atracción de grandes inversiones de capital, tanto nacional como internacional, impidiendo crear una economía más dinámica, basada en nuevas tecnologías y desaprovechando el capital humano endógeno. Condenando, por tanto, a estos territorios a perpetuar un tejido productivo obsoleto y un importante déficit de actividades de alto valor añadido.

Por el contrario, las grandes ciudades que concentran el talento procedente de otras partes experimentan procesos de “acumulación” del capital humano cualificado y dinámicas de “expulsión” que afectan a las personas de los estratos socioeducativos más bajos, cuyos flujos se canalizan hacia otras provincias limítrofes.

El resultado de este proceso se traduce en una marcada y creciente polarización territorial, con fuertes procesos de descapitalización educativa en las regiones emisoras. Al mismo tiempo, se producen dinámicas de acumulación, que evidencian la tendencia inherente de los procesos de globalización a concentrar capital, actividades de alto valor añadido y población muy educada en unas pocas ciudades globales.

Las grandes ciudades son más dinámicas económicamente por lo que resultan más atractivas tanto para las personas trabajadoras como para las inversiones. Es lo que se conoce como “procesos de aglomeración”. La concentración de empresas en un determinado territorio atrae a nuevas empresas a esas zonas. Asimismo, como los trabajadores residen en el entorno de las empresas, los productores de bienes y servicios terminados que demandan las familias también tienen incentivos a localizarse cerca de los emplazamientos donde hay empleo. Ambos mecanismos generan procesos de aglomeración allí donde existe actividad, y esos procesos pueden continuar de manera acumulativa mientras los costes que los acompañan —de congestión, alzas en el precio del suelo— no superen a sus beneficios.

Madrid y Castilla y León son claros ejemplos de ello. Al tiempo que Madrid ejerce un enorme poder de atracción debido, en buena medida, a las economías de especialización y de aglomeración de las que disfruta, Castilla y León está sufriendo justamente lo contrario, una de pérdida de población, especialmente de jóvenes altamente cualificados en favor de la capital de España.

Impacto fiscal

La emigración de los jóvenes más formados provoca un enorme **impacto fiscal** en los territorios de origen. Bhagwati y Hamada²⁰ argumentaron que el coste fiscal era particularmente importante por dos motivos. En primer lugar, por financiar parte de la educación de los contribuyentes, aspecto que ya hemos abordado y que implica básicamente que el territorio de acogida se va a beneficiar del gasto público del territorio de origen. En segundo lugar, por la pérdida que supone en el sistema tributario estatal la no contribución de los individuos emigrados. Hoy en día, los efectos nocivos de la fuga de talento para los Estados de origen continúan siendo los mencionados por Bhagwati y Hamad.

Aquellos que han logrado niveles de educación superior son quienes obtienen mayores niveles de renta porque su formación les capacita para ocupar puestos de trabajo con mayores retribuciones, y por lo general, gozan de mejores las condiciones laborales. Este hecho conlleva que el territorio de origen deje de percibir una notable cuantía de tributos. Si los jóvenes altamente formados emigran a otros territorios, los que se quedan realizan contribuciones inferiores y, consecuentemente, la recaudación disminuye.

²⁰ HERBERT, B., y SCOTT, A., «The international flow of human capital», en American Economic Review [revista electrónica], 1996,

¿Qué se está haciendo para revertir la situación?

La retención, atracción y retorno del talento es una preocupación que actualmente ocupa buena parte de las agendas de las administraciones públicas. Desde el Gobierno de España, pasando por las CCAA y hasta las propias Universidades, han puesto en marcha diferentes medidas para dar la oportunidad a los y las jóvenes, que tuvieron que salir al extranjero, de regresar y poder desarrollar un proyecto de vida propio en su Comunidad.

En la mayoría de los casos, estos programas de ayudas y acciones se encuentran insertados dentro de la Estrategia Inteligente de Desarrollo Económico y/o Empresarial de cada Comunidad Autónoma. Una de las finalidades de esta incorporación es generar un entorno más favorable para la consolidación de su tejido empresarial, que propicie la aparición de nuevas empresas, así como el fortalecimiento de las ya existentes, generando un desarrollo económico fuerte, más competitivo y sostenible en el tiempo, y la creación de empleo estable de calidad.

En unos casos se trata de programas cuya finalidad es el retorno de ciudadanos que han salido al extranjero en busca de oportunidades laborales con pequeños espacios (medidas) dedicados al talento, pero sin centrarse específicamente en ello. En otros casos se trata de planes cuya finalidad es impulsar el retorno, retención y atracción del talento, sobre todo de científicos e investigadores. Y en otros, son medidas aisladas (becas, líneas de subvención, itinerarios formativos) que forman parte de planes y programas generales dirigidos a jóvenes.

A pesar de ello, echamos en falta estrategias integrales de retorno, retención y atracción del talento joven que consideren su carácter transversal y, por tanto, impliquen a todas las administraciones públicas con competencias en talento, a los agentes económicos y sociales, a las empresas (públicas y privadas) y a las instituciones educativas. En definitiva, hacer del talento una cuestión prioritaria de las políticas públicas tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas.

Haciendo un breve repaso de las diferentes iniciativas que las comunidades autónomas y el propio Estado han puesto en marcha para atraer, retener y hacer retornar el talento joven, hemos seleccionado aquellas que consideramos más próximas al objeto de este estudio. No obstante, debemos advertir que no podemos asegurar que alguna de ellas siga vigente ya que las páginas web de los gobiernos autonómicos que nos han servido de fuente, no facilitan información al respecto. Tampoco podemos afirmar que se encuentren todas las iniciativas que actualmente están en marcha, puesto que la información está muy dispersa y por lo general, poco actualizada.



Así, la Xunta de **Galicia** cuenta con una Estrategia 2023-2026 cuya finalidad es atraer gallegos residentes en el exterior, tanto los emigrantes como sus descendientes. Este instrumento incluye medidas dirigidas a “Atraer y retener el talento de los trabajadores y trabajadoras gallegas residentes en el exterior de cara a potenciar la competitividad del tejido productivo”. Además, cuentan con el *Programa “Retorna Talento FP”* para el curso 2024-2025, con ayudas de entre 6.500 y 10.800 € para el regreso de 108 jóvenes gallegas y gallegos del exterior y el Programa Oportunius con incentivos para investigadores excelentes que quieran desarrollar su carrera científica en Galicia. Asimismo, recientemente ha presentado una Estrategia para la atracción, retención y retorno del talento científico.



Junta de Andalucía

Andalucía por su parte, aprobó en 2020 el Plan de Captación y Retención de Talento Innovador y Digital 2021-2022. El Plan tiene como uno de los objetivos estratégico “La atracción de Talento Innovador y Digital procedente de otras regiones y países, para que se establezca en Andalucía y, desde el territorio, pueda desarrollar su actividad profesional tanto en remoto como en el tejido empresarial de Andalucía”. También cuenta con el Proyecto “Conoce, aprende y disfruta de los recursos de la UE. Plan de Retorno de Talento” para que personas andaluzas que trabajan en el extranjero, regresen y trabajen en Andalucía.



Con fecha 9 de octubre de 2018, **Aragón** aprueba en Consejo de Gobierno la estrategia “Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés 2018-2022”. El Plan contempla una serie de medidas que persiguen mejorar las condiciones de acceso al trabajo de los jóvenes, para que no tengan que emigrar por falta de oportunidades, y otras que faciliten la vuelta de aquellos jóvenes menores de 35 años que, habiendo emigrado por falta de oportunidades laborales y lo deseen, puedan regresar.



Por su parte, **Navarra** cuenta con diferentes iniciativas que persiguen impulsar el talento en su comunidad. “Talento Joven de Navarra” es un programa dirigido a jóvenes en su último año de estudios o recién titulados con el objetivo de identificar el talento emergente en Navarra y mantenerles en su territorio de forma activa. “Navarra Talent” es una iniciativa de Gobierno para poner en contacto a profesionales de cualquier lugar del mundo con empresa, centros tecnológicos e instituciones navarras. Asimismo, disponen de becas y planes de estudio (Plan Talento 2+3) que promueven el talento de los jóvenes estudiantes.



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Asturias cuenta con diferentes líneas de apoyo a la retención, retorno, y atracción del talento de personal investigador y científico. En el año 2023 pusieron en marcha un “Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI)” para el periodo 2023-2027 para incrementar el potencial científico y tecnológico de la comunidad. Dentro de los pilares del plan se incluye “Apuesta por el talento: formación y estabilización de los recursos humanos” con acciones para fomentar el desarrollo de la carrera profesional en I+D+i, tanto en el ámbito científico como en el empresarial, atraer y retener talento.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

En el **País Vasco**, tienen distintos proyectos e iniciativas para atraer y retener talento. Por lo que respecta al talento joven, el “V Plan Joven 2022- 2026” contiene programas de apoyo al retorno y atracción de talento, así como medidas para el reconocimiento de jóvenes talentosos.



Castilla-La Mancha

Castilla La Mancha puso en marcha en septiembre de 2017, el programa “Retorno del Talento” para dar la oportunidad de regresar a los y las jóvenes que tuvieron que salir al extranjero, con el objetivo de que puedan desarrollar un proyecto de vida propio en Castilla-La Mancha. El plan contiene diferentes subvenciones (empresas, trabajadores, autoempleo) para facilitar el regreso e incorporación al mercado laboral de los castellano-manchegos que quieran volver. El Programa de Retorno de Talento Joven, cuenta con la plataforma online <http://retorno-talento.castillalamancha.es> de intermediación entre jóvenes en el extranjero que desean volver y empresas que quieran contratar a profesionales con experiencia internacional.



Desde el año 2017, la **Comunidad Valenciana** cuenta con el programa “Plan GenT” cuya finalidad es atraer, retener y consolidar la carrera de investigadoras e investigadores de excelencia internacional en todas las áreas del conocimiento para que desarrollen sus proyectos de I+D+i en universidades públicas y centros de investigación de la Comunitat Valenciana. Asimismo, han puesto en marcha el proyecto “Distrito Talento” para el impulso del empleo y la formación de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas. Este proyecto cuenta también como un *Talent market fit* que conecta empresas, asociaciones, entidades de formación y empleo y administraciones públicas con talento tecnológico y digital.



Por su parte, **Cantabria** dispone de diferentes líneas de ayudas gestionadas por SODERCAN para el fomento de la contratación indefinida y el retorno de talento de

técnicos de I+D y Comercio. Se trata del programa “+ Talento”. También dispone de una línea de subvención que financia los desplazamientos a la comunidad y la estancia temporal de cántabros y cántabras que residan fuera y que quieran regresar a la comunidad. Además, se está desarrollando el programa “Vuelve a Santander” proyecto del Ayuntamiento, que busca fomentar el regreso del talento de aquellas personas que quieren volver al municipio de Santander para desarrollar su proyecto personal y laboral.



En **Canarias**, el servicio Canario de Empleo gestiona el programa “Retorno del Talento” dirigido a facilitar y fomentar el retorno a Canarias de aquellas personas que se encuentran en el extranjero y manifiesten su voluntad de inscribirse como demandantes de empleo en este organismo.



Cataluña ha puesto en marcha el “Pla de retorn”, cuyo objetivo es facilitar el regreso de los catalanes que viven en el extranjero. El plan contempla acciones como la creación de una “ventana única”, donde todos aquellos catalanes que viven fuera del Estado pueden obtener información y empezar a hacer algunos de los trámites para el regreso. También acciones dirigidas a la “enseñanza de la lengua catalana a niños y adultos” en los países donde residen para poder acreditar un nivel a la vuelta o el acceso a la tarjeta sanitaria y al certificado de identidad digital idCAT.



Comunidad de Madrid

La **Comunidad de Madrid** dispone de una línea de ayudas destinadas a la atracción de talento investigador en centros de I+D y programas para investigadores. La finalidad es fomentar el retorno de investigadores en el extranjero.



Extremadura cuenta con el Programa de Internacionalización y Retorno del Talento (PIRT) cuya finalidad es fomentar el talento extremeño en el exterior y favorecer su inserción en el tejido productivo regional, así como mejorar la empleabilidad de los egresados universitarios a través de la capacitación en competencias emprendedoras. Asimismo, dispone del “Programa de Innovación y Talento Plus”, programa experimental que persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral de personas desempleadas tituladas universitarias o de ciclos formativos de grado medio o superior, especialmente vinculadas al cambio de modelo productivo.



La Rioja tiene cuenta con la “Oficina Retorno de La Rioja”, una iniciativa para facilitar el retorno de los riojanos y riojanas en el exterior, con un servicio de asesoría, laboral y para el retorno, centrado en las necesidades de cada persona.



Por su parte, el **Gobierno de España** ha puesto en marcha el **Plan de Retorno a España “Un país para volver”** (mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Migraciones de 30 de marzo de 2019), dirigido a facilitar el retorno de las personas españolas que, como consecuencia de la crisis económica, emigraron a otros países y se plantean regresar a España. El gran objetivo del Plan es fomentar el retorno de emigrantes a España en las mejores condiciones y facilitar su proceso de vuelta. El Plan recoge 50 medidas impulsadas por 10 ministerios diferentes que en muchos casos requieren la cooperación institucional de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, así como el concurso las asociaciones de emigrantes y retornados y de los agentes sociales.

Desde su aprobación, se puso en marcha un programa piloto con 200 participantes durante un año de duración (julio 2019 - junio 2020) para testar los servicios principales del Plan. A la finalización de esta prueba piloto, se evaluaron los resultados y se realizaron propuestas de mejora y optimización de recursos para su lanzamiento definitivo.

A día de hoy, no tenemos constancia de que el Plan siga adelante, aunque sigue publicado en la página web del Ministerio de Inclusión y Seguridad Social.

Además, en junio de 2022 el Consejo de ministros aprobó el **Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España**, impulsado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. El plan pretende mejorar la posición de España como destino del talento científico e innovador. Los objetivos del plan son facilitar el retorno del talento que en años recientes ha salido de España ante la ausencia de oportunidades y, en términos más generales, la retención y atracción de talento independientemente de su país de procedencia o nacionalidad. El plan de atracción y retención de talento se estructura en torno a 3 ejes de actuación, un eje transversal y 30 medidas específicas.

Asimismo, la **Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027** contempla como objetivo relacionado con el talento “Potenciar la capacidad de España para atraer, recuperar y retener talento, facilitando el progreso profesional y la movilidad del personal investigador en el sector público y privado, y su capacidad para influir en la toma de decisiones. Para su desarrollo, establecen la puesta en marcha de mecanismos de atracción y desarrollo de talento investigador, tecnológico e innovador a las empresas, industrias y centros de I+D+I, y facilitar la movilidad del personal investigador, tecnológico e innovador, tanto en el sector público, como en el privado.

6.1. El caso de Castilla y León



En Castilla y León, el talento se ha abordado desde tres vertientes distintas:

- Mediante la atracción del talento externo utilizando los atractivos de la Comunidad en distintos ámbitos como son la accesibilidad a la vivienda, comunicaciones, entre otros.
- Mediante la retención del talento que se produce en el sistema educativo de Castilla y León, considerado como uno de los mejores de España.
- Y mediante el retorno del talento a Castilla y León de aquellas personas que han tenido que dejar la comunidad en el pasado debido a circunstancias laborales, familiares, formativas o de otro tipo.

En esta línea, la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3) de Castilla y León 2014-2020 introdujo un nuevo programa específico denominado “**Programa 5. Atracción, retención y retorno del talento**”. Este Programa contempla formar en actitudes y valores vinculados con la innovación y el emprendimiento; aumentar la convergencia educación superior-innovación, acercar a la sociedad los logros de la ciencia y la tecnología; la formación de recursos humanos, la atracción, retención y retorno de talento.

A pesar de ello, en la valoración de la ejecución de la estrategia de especialización en el periodo 2014-2020, a partir del análisis de sus memorias anuales de seguimiento, se concluyó que “ se han hecho pocos avances en reforzar el atractivo de la Comunidad para investigar y para invertir, aspecto este último vinculado a la atracción de talento a la Comunidad, sobre todo desde el punto de vista empresarial, que, aunque se incluyó como programa específico en la actualización de la Estrategia en 2018, cuenta aún con un amplio campo de desarrollo”.

Por este motivo, se recomendaba de cara a la elaboración de la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente (RIS3) de Castilla y León para el periodo 2021-2027 “avanzar en políticas, programas o medidas que, entre

otros aspectos, aborden la retención y la atracción de talento a la Comunidad, de tal forma que, además de contribuir a la consolidación de capacidades para la innovación, permitan abordar aspectos críticos para la Comunidad, como son el envejecimiento poblacional y el reto demográfico”.

La **nueva Estrategia 2021-2027**, incorpora el talento en el eje de actuación 2.1 “Desarrollar y mantener las capacidades para la especialización inteligente” contemplando como línea de actuación específica “Fomento del talento tecnológico experto: creación de “líderes digitales” en las empresas mediante capacitación de alto nivel en temas de futuro y tecnologías de carácter disruptivo, promoviendo perfiles especialistas vinculados a los requerimientos de la digitalización en todos los ámbitos económicos”.

En el año 2019, por **Acuerdo 11/2019, de 28 de febrero**, la Junta de Castilla y León se aprobó un catálogo de medidas, algunas ya ejecución, así como nuevas medidas que refuerzan las existentes, con el objetivo de conseguir la atracción, retención y retorno del talento a Castilla y León.

De acuerdo con lo establecido en dicho Acuerdo, las medidas se clasifican en los siguientes tipos:

APOYOS PARA FOMENTAR EL EMPLEO DEL TALENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Escalera de excelencia: Ayudas para financiar el desarrollo de planes y programas estratégicos para estructuras de investigación de Castilla y León que necesitan subir un peldaño para poder alcanzar los estándares nacionales e internacionales para centros y unidades de investigación de excelencia. • Escuela de Verano Agroalimentario Agricool: Una oportunidad para conocer más y mejor el sector agroalimentario español y las tendencias que lo están transformando de la mano de un destacado cuadro docente y con la participación de profesionales de destacadas compañías del sector.
MEDIDAS DE APOYO AL RETORNO
<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de las ayudas al empleo por cuenta ajena y autoempleo de jóvenes emigrantes retornados: Incrementos, en diversos programas convocados por el Servicio Público de Empleo, dirigidos a la contratación indefinida, a la contratación temporal y al establecimiento como trabajadores por cuenta propia, a sumar al incentivo establecido con carácter general, si el trabajador beneficiario es emigrante castellano y leonés retornado. • Programa "Pasaporte de vuelta", de ayudas al retorno a Castilla y León: Facilitar a los emigrantes castellanos y leoneses el retorno a Castilla y León y apoyarles en dicho proceso para su efectiva integración social. • Equipo de trabajo de ayuda al retornado: Oficina de Retorno y Asociaciones de apoyo al emigrante retornado

- **Programa Encuentro:** Retorno temporal y conocimiento de Castilla y León, dirigido a jóvenes castellanos y leoneses residentes en el exterior.
- **Oficina de Retorno de Castilla y León:** Información, orientación y asesoramiento a los ciudadanos interesados en retornar o que ya hayan retornado.
- **Apoyo a la movilidad reversible:** Facilitar el derecho a la movilidad laboral dentro del Espacio Económico Europeo, contribuyendo a que esa movilidad pueda ser también de retorno
- **Información, asesoramiento y orientación a emigrantes retornados:** Orientación laboral.

MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA FORMACION

- **Impulso a la formación en nuevos perfiles profesionales demandados en el mercado de trabajo:** Anualmente, por parte del Servicio Público de Empleo, se tramita una instrucción para la determinación de las necesidades formativas a aplicar en la oferta formativa para trabajadores desempleados.
- **Programa Agrobecas en el sector agroalimentario:** Formación especializada de capital humano para trabajar en la industria agroalimentaria.
- **Programa de prácticas no laborales en empresas en I+D+i e internacionalización:** Realización de prácticas para recién titulados universitarios o graduados de formación profesional en empresas y otras entidades en los ámbitos de la Internacionalización y/o I+D+i.
- **Programa formativo de gestión I+D+i (GESTIDI):** Formación gratuita especializada en el ámbito de la gestión de la innovación.
- **Formación de técnicos y directivos en I+D+i:** Actuaciones dirigidas a disponer en Castilla y León de capital humano cualificado para abordar procesos de innovación.
- **Master en Comercio Exterior y Digital Business:** Programa formativo para Técnicos de Comercio Exterior.
- **Adaptación de la oferta de internos residentes sanitarios a las necesidades asistenciales reales de los centros sanitarios de SACYL:** Oferta docente de formación sanitaria especializada.
- **Becas de postgrado para emigrantes castellanos y leoneses y descendientes:** Mejora de la formación académica de los castellanos y leoneses y descendientes de castellanos y leoneses residentes en el exterior.
- **Convergencia Educación Superior - Innovación:**
- **Programa VIVEUROPA:** Movilidad europea para jóvenes menores de 30 años realizando prácticas no laborales en empresas.
- **Medidas de apoyo a la formación de deportistas de alto nivel:** Mejora de la conciliación de la práctica deportiva con la formación.

AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CUALIFICADO EN EL SISTEMA REGINAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA, EN EMPRESAS Y EN CENTRO SANITARIOS DE SACYL

- **Contratación de técnicos de apoyo a la investigación:** Ayudas a la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las universidades públicas.
- **Contratación de investigadores predoctorales:** Ayudas a la contratación de personal investigador
- **Contratación de investigadores postdoctorales con cargo a proyectos de investigación:** Subvenciones destinadas a financiar la realización de proyectos de investigación con creación de empleo para investigadores postdoctorales.
- **Contratación de personal con cargo a planes estratégicos de investigación en estructuras de investigación de excelencia:** Ayudas para contrataciones para el desarrollo de planes y programas estratégicos para estructuras de investigación de Castilla y León que necesitan subir un peldaño para poder alcanzar los estándares nacionales e internacionales para centros y unidades de investigación de excelencia.
- **Contratación de técnicos especializados en materia de transferencia de conocimiento:** Subvenciones a las Universidades para el desarrollo de esta medida.
- **Fomento de la investigación e innovación en áreas relacionadas con la medicina y la salud:** Ayudas públicas y privadas y premios de investigación
- **Programa de reconocimiento e incentivación laboral de los mejores profesionales de finalizan su residencia en centros sanitarios de la Gerencia Regional de Salud (SACYL):** Programa de posformación sanitaria especializada de los internos residentes para continuar su investigación clínico-investigadora.
- **Posibilidad de acceso excepcional a la bolsa de empleo en centros sanitarios de SACYL de aspirantes que no reúnan el requisito de nacionalidad.**

FOMENTO DE LA CREACIÓN DE EMPRESAS BASADAS EN EL CONOCIMIENTO

- **Elaboración de prototipos orientados al mercado y pruebas de concepto:** Desarrollar actividades de transferencia de conocimiento entre el colectivo de estudiantes universitarios mediante la materialización y desarrollo de un prototipo.
- **Concurso "Iniciativa Campus Emprendedor":** Fomento del espíritu emprendedor entre estudiantes, egresados de los últimos años, personal y becarios de las Universidades de Castilla y León
- **Parques científicos en las Universidades.**
- **Emprendimiento Innovador: Plan de apoyo a Start-Ups y Financiación:** El Instituto para la Competitividad Empresarial facilita servicios avanzados a los promotores de proyectos innovadores, con el objeto de convertirlos en empresas competitivas
- **Bioincubadora de empresas:** Creación y consolidación de empresas innovadoras en el sector biotecnológico en Castilla y León

- **Emprendimiento e innovación en el ámbito de la cultura:** Subvenciones destinadas a financiar la creación de empresas y la innovación en el sector de la enseñanza del español para extranjeros.

MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS PARA PROMOVER MAYOR DEMANDA DE PERSONAL CUALIFICADO

- **Proyectos internacionales Universidad-Empresa.**
- **Concurso "Desafía Universidad-Empresa":** Impulsar soluciones a necesidades tecnológicas concretas planteadas previamente por empresas, emprendedores o asociaciones y fundaciones.
- **Lanzadera universitaria de proyectos con empresas.**
- **Planes estratégicos de I+D y proyectos de I+D de empresas con centros de trabajo en Castilla y León:** Facilitar la financiación de los planes estratégicos en materia de I+D de empresas.
- **Financiación para el crecimiento de las empresas innovadoras:** Programa de participaciones en el capital social y de préstamos participativos dirigido a fortalecer los recursos de emprendedores que promuevan proyectos con componente innovador y alto potencial de crecimiento para acelerar su proceso de transformación en empresas innovadoras.
- **Subvenciones a centros tecnológicos:** Apoyar la inversión para infraestructuras de investigación realizada en los Centros Tecnológicos de la Comunidad de Castilla y León.
- **Centro de Supercomputación:** Mejora de las tareas de investigación de la universidad, los centros de investigación y las empresas de Castilla y León

HERRAMIENTAS DE CAPTACIÓN DE TALENTO Y DIFUSIÓN DE LAS EMDIDAS EXISTENTES

- **Red de Contactos en el Exterior:** Asociaciones de empresarios castellanos y leoneses en el exterior ([ACYLES](#)) y Consulados y Embajadas de España.

Por otra parte, el **III Plan Estratégico de la Ciudadanía Castellana y Leonesa en el Exterior** promovido por la Dirección de Acción exterior, cuya vigencia finaliza en 2024, contiene un conjunto de actuaciones para la atención y apoyo a los castellanos y leoneses que residen fuera de Castilla y León, y a los emigrantes retornados. El Plan contempla, entre otras, medidas que facilitan el proceso de retorno y la plena integración en Castilla y León de los castellanos y leoneses residentes en el exterior, e incluso en otras CCAA, mediante programas de apoyo y ayudas específicamente diseñados para esta finalidad.

Asimismo, el **V Plan Estratégico de la Juventud 2022-2025** también contempla en el área 1 “Empleo, Atracción/ Retención del talento y Espíritu empresarial” una serie

de medidas que pretenden mejorar las condiciones de vida de los jóvenes de la Comunidad.

Por su parte, el **IV Acuerdo Marco de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027**, aborda el talento como elemento estratégico para mejorar la competitividad de las empresas y para la generación de riqueza tanto para las personas trabajadoras, empresas y la Comunidad.

Eje 11: Capital humano y formación	
(IV Acuerdo Marco de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027)	
OBJETIVO GENERAL: “Mejorar la competitividad empresarial con base en la palanca del capital humano con el desarrollo profesional y personal del talento”	
ATRACCIÓN Y RETENCION DEL TALENTO	
OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aglutinar toda la información referida al talento en un canal unificado de acceso para el ciudadano interesado en actuaciones promovidas por la Junta de Castilla y León. • Incorporar a la formación profesional (incluidas las enseñanzas artísticas) junto a las enseñanzas superiores en ese canal y contribuir a su impulso y a la actualización y a la diversificación de su oferta, por el potencial de esta formación para ocupar los empleos que demandarán las empresas. • Difundir y promover la formación en las empresas, sobre todo en las pymes y micropymes, habilitando fórmulas que faciliten su acceso y el de sus plantillas a programas de formación de calidad, tanto en competencias transversales, incluidas las competencias digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de una plataforma tecnológica que aglutine toda la información referida al talento como un canal unificado de acceso para el ciudadano interesado en actuaciones promovidas por la Junta de Castilla y León (web "Talento Castilla y León"). • Fortalecimiento del Programa de becas de postgrado para castellanos y leoneses residentes en países de América Latina. • Fortalecimiento del Programa de prácticas no laborales para castellanos y leoneses residentes en el extranjero, beneficiarios del Programa de becas de postgrado. • Fortalecimiento del Programa "Encuentro", de retorno temporal a Castilla y León. • Consolidación de la carrera investigadora a través del refuerzo en la contratación de personal

<p>básicas, como específicas de la empresa o sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión e impulso de las medidas que incentiven la formación y cualificación de las personas trabajadoras. • Favorecer la vinculación académica, profesional, laboral y personal de castellanos y leoneses, especialmente los residentes en América Latina, y sus descendientes con Castilla y León. <ul style="list-style-type: none"> ○ Posibilitar que jóvenes castellanos y leoneses residentes en el extranjero realicen prácticas no laborales en empresas o instituciones de Castilla y León para: ○ Favorecer su vinculación profesional, laboral y personal con Castilla y León. ○ Facilitar su incorporación al mercado de trabajo y su puesta en contacto con el mundo laboral en Castilla y León. ○ Atraer y recuperar su talento en Castilla y León. • Aproximar el conocimiento de la realidad social, cultural, económica y laboral de la Comunidad a jóvenes castellanos y leoneses o con origen en Castilla y León residentes en el extranjero. 	<p>investigador de mayor talento (doctores, tecnólogos, técnicos de laboratorio, pre-doctorales), basado en criterios de excelencia, a través de convocatorias propias de recursos humanos de investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar los acuerdos internacionales con Instituciones de Investigación de reconocido prestigio. • Fortalecimiento del Programa GESTIDI (en sus distintas modalidades) de formación de gestores de innovación y de proyectos de I+D+i, que incluye formación práctica y con ponentes no sólo académicos, sino que mayoritariamente provengan del ámbito tecnológico, empresarial y de los diferentes niveles de la Administración. • Fortalecimiento de la Red GESTIDI como punto de encuentro y colaboración entre antiguos alumnos y valoración de incorporar a otros agentes participantes. • Uso de la plataforma tecnológica avanzada (SENDIA) a la atracción y retención del talento. • Realización de trabajos de prospección y análisis que permitan: <p>Identificación de las necesidades y perfiles con potencial en Castilla y León y explorar la existencia de ese talento en la Comunidad y en el exterior, segmentando y estableciendo con ellos canales de comunicación fluidos y directos.</p>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar los vínculos de los jóvenes castellanos y leoneses residentes en el extranjero con Castilla y León. • Aumentar la colaboración, apertura internacional y excelencia del sistema investigador de Castilla y León a través de la consolidación de la carrera investigadora. • Promover la sinergia de las estructuras de investigación de excelencia con capacidades y potencial de liderazgo internacional. • Favorecer la transición hacia la estabilidad en la contratación de doctores y tecnólogos en las universidades públicas, centros tecnológicos y organismos de investigación a fin de consolidar el capital humano. • Incrementar la cooperación entre la Universidad y los centros de formación profesional y el sector empresarial con vistas a mejorar las capacidades demandadas y realizar investigación aplicada al sector. • Optimizar la adecuación entre el sistema educativo y el mercado laboral. • Capacitar y adaptar competencias. • Identificar perfiles de mayor valor para la economía de Castilla y León. • Incorporar talento a la economía productiva de Castilla y León, en particular, al tejido empresarial más innovador de la Comunidad. 	<p>Identificación de las necesidades y perfiles con potencial en Castilla y León para los que aún no existe talento generado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción de un relato atractivo para la atracción y retención de talento, favoreciendo el conocimiento mutuo y puesta en contacto de empresas y personas, continuando y mejorando las medidas incentivadoras que faciliten no sólo un primer contacto y experiencia profesional, sino también incentivando la inserción laboral a medio y largo plazo.
---	--

RETORNO DEL TALENTO	
OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar y facilitar el proceso de retorno a Castilla y León de los castellanos y leoneses residentes en el extranjero y facilitar su plena integración en la Comunidad. • Atraer a Castilla y León el talento residente en el exterior de la Comunidad. • Orientar en el proceso de retorno a Castilla y León a los castellanos y leoneses residentes en el extranjero. <p>Facilitar la integración en Castilla y León de los castellanos y leoneses ya retornados a la Comunidad desde el extranjero.</p> <p>Adecuación entre las necesidades del mercado de trabajo y las competencias de los castellanos y leoneses ya retornados a la Comunidad desde el exterior de la Comunidad.</p> <p>Dar visibilidad al talento castellano y leonés en el exterior de la Comunidad, su carrera profesional y su potencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento del Programa "Pasaporte de Vuelta", de ayudas al retorno a Castilla y León en sus dos vertientes: Programa I, ayudas dirigidas a castellanos y leoneses residentes en el extranjero que pretenden retornar a Castilla y León a lo largo del año. Programa II, ayudas dirigidas a castellanos y leoneses que han retornado, recientemente, desde el extranjero y residen ya en Castilla y León, destinadas a facilitar su integración en la Comunidad. • Fortalecimiento de la Oficina de Retorno de Castilla y León. • Facilitar el retorno de profesionales desde el exterior de la Comunidad. o Acciones de orientación formativa y laboral.

De forma complementaria, otras estrategias como el **Plan Director de Promoción Industrial de Castilla y León 2021-2025**, el **V Plan de Internacionalización Empresarial 2021-2025**, o la **Estrategia de Emprendimiento e Innovación de Castilla y León 2027** inciden en la necesidad de generar, fidelizar y vincular talento, la atracción exterior de talento cualificado y su inserción en el tejido empresarial.

Percepción de los jóvenes de Castilla y León frente a la emigración

Al objeto de conocer la percepción de los jóvenes de Castilla y León frente a la emigración, hemos llevado a cabo una encuesta a 50 jóvenes de la Comunidad. Esta encuesta pretende captar la vivencia (objetiva y subjetiva) de los jóvenes españoles frente a la migración. Los motivos principales por los que emigrarían, así como las razones por las que regresarían a Castilla y León.

Perfil de los encuestados:

⇒ Nivel de estudios:

Nivel de estudios	%
Grado superior Formación profesional	14%
Estudios universitarios	42%
Máster y estudios de posgrado	44%

⇒ Sexo: La muestra obtenida a través de la encuesta tiene una mayor representación de mujeres (71%) que de hombres (29%).

⇒ Edad: Todos ellos han nacido entre los años 1982 y 2003, por tanto, cuentan con edades comprendidas entre los 21 y 42 años.

⇒ Lugar de nacimiento: el 86% ha nacido en Castilla y León. El 14% ha nacido en otra CCAA/país.

⇒ Lugar de residencia: Todos los encuestados residen en Castilla y León.

⇒ Lugar de estudios: El 100% ha estudiado en la comunidad.

⇒ Situación laboral:

Situación actual	%	Tipo de contrato	¿Se corresponde tu trabajo actual con tu nivel de estudios?
Se encuentra trabajando	57%	Indefinido: 58%	Totalmente relacionado: 42%
		Fijo discontinuo: 16%	Algo relacionado: 42%

FUGA DEL TALENTO JOVEN EN CASTILLA Y LEÓN

	Temporal: 26%	Nada relacionado: 16%
Desempleo involuntario	24%	
Sólo estudia	19%	

a) Expectativas de futuro:

¿Te has planteado en algún momento vivir en otra CCAA?	
SI	62%
NO	28,5%
NS/NC	9,5%
En caso afirmativo, indica donde:	
MADRID	57%
CATALUÑA	23%
ANDALUCÍA	15%
OTROS	5%
¿Te has planteado en algún momento vivir en otro país?	
SI	62%
NO	38%
En caso afirmativo, indica donde:	
ALEMANIA	35,5%
REUNIO UNIDO	23,5%
SUIZA	17%
EEUU	12,5%
AUSTRALIA	11,5%

b) Motivos por los que se marcharía de Castilla y León

	Poco importante	Importante	Nada importante
Oportunidad de nuevas experiencias/aventuras	35%	60%	5%
Por un empleo		100%	
Por un salario mejor	5%	95%	
Adquirir experiencia laboral	10,5%	84,5%	5%
Conocer diferentes culturas	53%	47%	
Mejorar la calidad de vida		100%	
Aprender una lengua nueva**	5%	95%	
La situación económica de Castilla y León	15%	85%	
Tu pareja/amigos viven fuera	19%	62%	19%

*** Sólo para los que se plantean emigrar al extranjero.

⇒ Motivos por los que regresarías a Castilla y León (Ordenados según preferencias manifestadas):

- 1º.- Empleo acorde con mi titulación
- 2º.- Mejores oportunidades de futuro
- 3º.- Mejor salario
- 4º.- Mejor calidad de vida
- 5º.- Por la familia/amigos

Principales conclusiones:

- 6 de cada 10 jóvenes, se han planteado en algún momento marcharse de Castilla y León a otra CCAA.
- 6 de cada 10 jóvenes que se han planteado en algún momento abandonar Castilla y León hacia otra CCAA, lo haría a Madrid.
- 6 de cada 10 jóvenes, se han planteado en algún momento marcharse al extranjero.
- De los jóvenes que se han planteado marcharse al extranjero, el 35,5% eligen destino a Alemania, el 23,5 al Reino Unido. El resto, se distribuye en EEUU; Suiza y Australia.
- El 100% de los jóvenes encuestados apuntan el empleo como el principal motivo por el que abandonarían Castilla y León. Le sigue el salario (95%), la situación económica de Castilla y León (85%) y adquirir experiencia laboral (84,5%).
- Según el orden de preferencia manifestado, el principal motivo por el que regresarían a Castilla y León es por encontrar un empleo acorde con su titulación, tener mejores oportunidades de futuro, obtener un salario mejor del actual, encontrar mejor calidad de vida, y en último lugar, por la familia y/o amigos.

La primera hipótesis que estos datos nos induce a plantear es que la emigración (interior y exterior) es una posibilidad real que se plantean los jóvenes de Castilla y León, y se produce a ciudades más grandes que la de origen o países, donde la actividad económica y las oportunidades de empleo son, a priori, mayores.

La segunda hipótesis apunta a que los motivos económicos destacan por encima de las demás motivaciones (empleo y salario). Se trata de una emigración laboral que gira en torno a la necesidad de vivir en un lugar que les ofrezca las oportunidades de trabajo acordes con su nivel de estudios y expectativas laborales.

Otra motivación que aparece en un lugar destacado es la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y competencias que podrán sumar a su carrera profesional lo que aumentará sus opciones de obtener un empleo en el complejo mercado laboral (experiencia laboral).

Aprender nuevos idiomas, se sitúa en el primer lugar del ranking de las competencias que se marcan como objetivo de la emigración al exterior. Aprender o perfeccionar un idioma se percibe como una competencia muy útil, no solo para establecerse y trabajar

en el país de destino sino también, para tener más oportunidades de encontrar un puesto de trabajo si deciden retornar. Los jóvenes son conscientes de que las empresas han aumentado la lista de exigencias en sus búsquedas de personas candidatas para posibles contrataciones, y hablar idiomas, haga falta o no para el trabajo que se va a realizar, se ha convertido en un requisito ineludible.

Llama la atención que la percepción de los jóvenes sobre la situación económica de Castilla y León es un factor de peso en la decisión de emigrar a otra CCAA/país. No podemos afirmar que se trate de una mera percepción

Por último, el proyecto migratorio también puede estar motivado (aunque en menor medida) por cierto espíritu de aventura, por las ganas de conocer y vivir en una nueva cultura, o incluso, por el deseo de cambiar de entorno.

En otro orden de cosas, al considerar las principales razones que incentivan el retorno se observa que todas responden a sus expectativas laborales y profesionales. Encontrar un trabajo acorde con la titulación se posiciona como la principal razón por la que retornarían, seguida de mejores oportunidades de futuro, mejor salario y ganar en calidad de vida. Las razones familiares se sitúan en la última posición. Estos resultados sugieren que la emigración la contemplan como una situación provisional y transitoria.

BIBLIOGRAFÍA

El valor económico del capital humano en España y sus regiones. Carlos Albert Pérez, Ángel Soler Guillén; dirigido por Lorenzo Serrano Martínez – 1.ª ed. – Bilbao: Fundación BBVA, 2022

González-Leonardo, M., & López Gay, A. (2019). Emigración y fuga de talento en Castilla y León. Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles, 80, 2612, 1–31

Descapitalización educativa y segunda oleada de despoblación Miguel González-Leonardo, Antonio López-Gay y Joaquín Recaño, Centre d'Estudis Demogràfics y Departamento de Geografía, Universitat Autònoma de Barcelona.

Despoblamiento y envejecimiento en Castilla y León durante el siglo XX: análisis a través de la emigración femenina y la pérdida de nacimiento. Alberto del Rey, Mar Cebrián y José Antonio Ortega Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Salamanca y Naciones Unidas. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural Journal of Depopulation and Rural Development Studies.

Fuga de talento en Galicia ¿Mito o realidad? Documento 32 / 2020. Autores: Alberto Vaquero García Sara Fernández López Luis Espada Recarey Víctor Manuel Martínez Cacharrón.

Los efectos económicos de la emigración sobre el mercado laboral en el país de origen: una revisión teórica. Nadiia Pasichnyk. Doctorando del Programa de Doctorado en Economía y Empresa de la UAM.

La emancipación de los jóvenes en Castilla y León. II PREMIO “Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Castilla y León” José Manuel del Barrio Aliste (coordinador) Ana Teresa López Pastor David Redoli Morchón Ana Barbero Pérez.

La fuga de cerebros en España ¿Hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo? *The brain drain in Spain, where should be directed to public policy to stop the exodus?*. Eva García Redondo.

El nuevo paradigma de las migraciones internas en España: migrantes urbanos, más móviles y cualificados. El caso de Castilla y León. **Miguel González Leonardo** Centro de Estudios Demográficos y Departamento de Geografía de la Universidad Autónoma de Barcelona. **Antonio López Gay**

Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Diferencias entre titulaciones. Fundación BBVA. Ivie. Francisco Pérez (dir.) (Universitat de València e Ivie) Joaquín Aldás (dir.) (Universitat de València e Ivie) Rodrigo Aragón (Ivie) Irene Zaera (Ivie).

Selectividad migratoria y acumulación regional del capital humano cualificado en España Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research, 47, 2020/2 Asociación Española de Ciencia Regional, España. Miguel González-Leonardo, Joaquín Recaño, Antonio López-Gay.

La migración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar. Trabajo dirigido y coordinado por Lorenzo Navarrete Moreno. Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología.

Las migraciones de españoles hacia los Estados Unidos en el siglo XXI: un análisis desde las migraciones cualificadas Rosalina Alcalde Campos, Alisa Petroff, Leonardo Cavalcanti da Silva & Amado Alarcón.

INE- Instituto Nacional de Estadística <https://www.ines.es>

Despoblamiento y envejecimiento en Castilla y León durante el siglo XX: análisis a través de la emigración femenina y la pérdida de nacimientos. Alberto del Rey, Mar Cebrián y José Antonio Ortega Universidad. Autónoma de Barcelona, Universidad de Salamanca y Naciones Unidas Páginas. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural Journal of Depopulation and Rural Development Studies.