



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Fuga de talento en España: el éxodo de los jóvenes
altamente cualificados

Spanish brain drain: the exodus of highly qualified
young people

Autor/es

Patricia Lacal Romero

Director/es

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Zaragoza
2019-2020

INFORMACIÓN Y RESUMEN

Autora: Patricia Lacal Romero

Director: Juan Miguel Báez Melián

Título: Fuga de talento en España: el éxodo de los jóvenes altamente cualificados

Title: Spanish brain drain: the exodus of highly qualified young people

Titulación: Programa Conjunto Derecho - Administración y Dirección de Empresas

RESUMEN

La preocupación por la fuga de talento en España ha experimentado en los últimos años un notorio auge, resultado de las arduas implicaciones en una pluralidad de sectores, en tanto en cuanto afecta a dimensiones económicas, laborales y sociales.

El presente trabajo tiene como fin último poner de manifiesto la problemática que este fenómeno supone para nuestro país, pues lejos de ser un hecho aislado, se constituye como una coyuntura de carácter cíclico, permanente y de tendencia creciente. Para ello, se dará comienzo con una breve aproximación teórica que permitirá obtener los conceptos esenciales para, posteriormente, examinar las causas que lo motivan, así como las consecuencias que conlleva. Conocidos los móviles de la emigración altamente cualificada, se estudiarán los Estados de destino de los jóvenes españoles y se analizará de forma pormenorizada la sobrecualificación como factor origen de la fuga de talento. Determinadas las magnitudes del problema y su repercusión para la economía y sociedad en su sentido más amplio, se expondrán las últimas soluciones propuestas a nivel nacional y autonómico, en referencia a la Comunidad Autónoma de Aragón.

ABSTRACT

Concern about the brain drain in Spain has experienced a notable boom in recent years, as a result of the arduous implications in a plurality of sectors, as it affects economic, labor and social dimensions.

The purpose of this dissertation is to highlight the problem that this phenomenon implies for our country, because far from being an isolated event, it is a cyclical, permanent and growing trend.

In order to achieve this purpose, a brief theoretical approach will begin, which will allow us to obtain the essential concepts to subsequently examine the causes that motivate it, as well as the consequences that it entails. Once the mobiles of highly qualified emigration are known, the destination states of young Spaniards will be studied and overqualification will be analyzed in detail as a source of brain drain. Determined the magnitudes of the problem and its impact on the economy and society, the latest solutions proposed at national and regional level -in reference to Aragon- will be presented.

ABREVIATURAS

CEPS	Centro de Estudios de Política Europea (<i>Centre for European Policy Studies</i>)
EE.UU.	Estados Unidos
ET. AL.	Y otros
I+D+i	Investigación, Desarrollo e Innovación
IAJ	Instituto Aragonés de la Juventud
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPC	Índice de Precios al Consumo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	Producto Interior Bruto
P. EJ.	Por ejemplo
P.	Página
PP.	Páginas
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
PRESENTACIÓN.....	1
OBJETIVOS	1
JUSTIFICACIÓN Y TRASCENDENCIA DEL TRABAJO	2
ESTRUCTURA Y CONTENIDO	2
CAPÍTULO 1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO.....	3
CAPÍTULO 2. EMIGRACIÓN Y FUGA DE TALENTOS EN CIFRAS	7
CAPÍTULO 3. CAUSAS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL Y FUGA DE TALENTO EN ESPAÑA	14
CAPÍTULO 4. SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA.....	18
CAPÍTULO 5. DESTINOS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL EUROPEA Y ESPAÑOLA.....	22
ESPECIAL REFERENCIA AL DIFERENCIAL DE PIB PER CÁPITA EN TÉRMINOS CONSTANTES EN RELACIÓN CON LOS ESTADOS DE DESTINO DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES CON EDUCACIÓN TERCARIA	24
CAPÍTULO 6. IMPLICACIONES DE LA FUGA DE TALENTO EN EL ESTADO DE ORIGEN	28
IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL.....	29
IMPACTO FISCAL.....	31
IMPACTO DEMOGRÁFICO	32
IMPACTO EN EL ESTADO DEL BIENESTAR	32
CAPÍTULO 7. PLAN DE RETORNO A ESPAÑA.....	34
BREVE MENCIÓN A VOLVEMOS	34
PERCEPCIÓN DEL RETORNO ANTES Y DESPUÉS DEL REGRESO A ESPAÑA	34
CONTENIDO DEL PLAN DE RETORNO A ESPAÑA	35
SUJETOS A LOS QUE ESTÁ DIRIGIDO EL PLAN DE RETORNO	36
CAPÍTULO 8. PLAN DE RETORNO DEL TALENTO JOVEN ARAGONÉS	37
CONCLUSIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA	42

ANEXO I. GRÁFICOS Y TABLAS DEL CAPÍTULO 2: EMIGRACIÓN Y FUGA DE TALENTOS EN CIFRAS.....	48
ANEXO II. ANÁLISIS ECONOMETRICO DE LAS CAUSAS DE LA FUGA DE TALENTO EN ESPAÑA	51
ANEXO III. TABLA DEL CAPÍTULO 5: DESTINOS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL EUROPEA Y ESPAÑOLA.....	71

INTRODUCCIÓN

Presentación

Con frecuencia se asocia el término globalización a cuestiones económicas, no obstante, este hecho no debe llevar a error, ya que, en sentido amplio, se trata de un concepto con mayor alcance. De este modo, se pretende dar visibilidad a un problema social, laboral y económico de gran trascendencia para nuestro país -como es la emigración juvenil y la fuga de talento-, consecuencia de una de las facetas más inadvertidas de la globalización: la libre circulación de personas, en particular, la movilidad internacional de profesionales y personal altamente cualificado, quienes emigran a otros Estados en busca de oportunidades. Su relevancia es tal que, en la última década, España se ha situado entre los Estados de la UE con una mayor tasa de fuga de talento, siendo el primero de ellos en 2019¹. Por ello, resulta oportuno y de interés estudiar en profundidad este fenómeno.

Objetivos

En lo que respecta a los objetivos generales, cabe hacer alusión a los siguientes: a) analizar las causas económicas y sociológicas por las que cada vez un mayor número de jóvenes decide emigrar al extranjero en busca de mejores oportunidades laborales; b) estudiar las consecuencias que esta realidad emergente conlleva para nuestro país y; c) examinar las soluciones ofrecidas por los diferentes organismos e instituciones.

En cuanto a los objetivos específicos acometidos en el trabajo, conviene destacar los que a continuación se detallan: a) demostrar la existencia del problema real que conlleva para España; b) desarrollar un modelo econométrico mediante el cual se sea capaz de identificar aquellas variables significativas causa de la fuga de talento; c) especificar las consecuencias concretas a distintos niveles, ya sean sociales, laborales, económicas, etc. y; d) estudiar las últimas propuestas para dar solución a la emigración de españoles altamente cualificados, tanto a nivel nacional como autonómico de Aragón.

¹ Fuente: PIERGIORGIO, S., «España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE», en *La Vanguardia* [periódico electrónico], 2019 [consultado 15 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190415/461645928461/mercado-laboral-union-europea-fuga-de-cerebros.html>

Justificación y trascendencia del trabajo

De acuerdo con lo estipulado anteriormente, la emigración juvenil y la fuga de talento constituye una de las mayores dificultades para España en la actualidad a nivel académico e, incluso, laboral. Es por ello que, resulta de especial relevancia conocer la motivación de la marcha a otros Estados en busca de mejores oportunidades laborales, así como las características que hacen que nuestro país no solo no sea capaz de mantener y retener su talento, sino tampoco de atraer talento extranjero.

Conforme al enfoque dado al trabajo, las aplicaciones y utilidades del mismo son fundamentalmente tres. Por un lado, universitaria, ya que conlleva una gran labor de investigación y puede ser tomado en consideración para posteriores estudios. Por otro, social y laboral, debido a las implicaciones que esta realidad tiene para el mercado de trabajo y de I+D+i, así como para la sociedad en general.

Estructura y contenido

Con el fin de facilitar su comprensión, se da comienzo al trabajo con dos primeros capítulos de contenido teórico, los cuales permiten enmarcar el tema objeto de estudio en un marco conceptual amplio y adquirir los conocimientos esenciales para su posterior desarrollo. En el tercer epígrafe se elabora un análisis de las variables que inciden en la emigración juvenil mediante el desarrollo de un modelo econométrico, con el fin de conocer cuáles son aquellos factores causa de la fuga de talento y su importancia relativa respecto de los demás. *A posteriori*, abandonando el carácter eminentemente matemático de los dos apartados anteriores, en el capítulo cuarto se realiza una breve referencia a la sobrecualificación en España, debido al impacto que esta conlleva y su repercusión para nuestro país. Será en el quinto epígrafe en el que se expongan los principales Estados de destino de la emigración española y europea, centrandolo en la primera de ellas. Para finalizar, los dos siguientes capítulos abordarán el examen de las consecuencias y soluciones de la fuga de talento aportadas hasta el momento, respectivamente. Por último, se expondrán de modo sintético las conclusiones alcanzadas a lo largo del estudio.

CAPÍTULO 1. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO

Antes de comenzar, resulta conveniente matizar que, pese a no ser un fenómeno novedoso, debido a su presencia continuada a lo largo de la historia, y gozar de notoriedad por la elevada repercusión mediática de los últimos años, no es abundante la literatura científica al respecto, ni tampoco es posible afirmar la existencia de un criterio unánime por parte de los autores dedicados a su estudio. Así, siguiendo a Ermólieva y Kudeyárova², se pueden distinguir dos corrientes: en primera instancia, quienes delimitan la fuga de talento, exclusivamente, a profesionales, científicos e ingenieros; en segunda instancia, quienes estiman que comprende cualquier individuo con formación de tipo superior. Por ser este último el más aceptado por la doctrina y contar con adeptos de tal renombre como los organismos internacionales ONU, UNESCO y OCDE, será el criterio seguido en el presente trabajo.

Asimismo, se debe señalar que, la primera definición de fuga de talento fue elaborada en 1963 por la *Royal Society*³ de Reino Unido, quien empleó el término para denotar el éxodo de científicos ingleses a EE.UU. sufrido desde 1950. *A posteriori*, la generalización de su uso derivó en un significado más amplio, abarcando los movimientos migratorios de profesionales y académicos de países en vías de desarrollo hacia Europa y EE.UU.

En relación con lo anterior, son tres los conceptos elementales que se deben manejar para el correcto entendimiento de esta realidad cada vez más presente en nuestra sociedad. En primer lugar, *brain drain* o fuga de talento. Son numerosos los autores que han ofrecido una definición, entre ellos, cabe destacar los siguientes. Para comenzar, resulta de interés hacer mención a la elaborada por Sala, al ofrecer una mayor concreción y delimitación del concepto. Sala identificó la fuga de talento con el proceso de emigración de población joven y formada (25-35 años), esto es, «la fuga de capital humano (o pérdida de talento) en economías en las que individuos cualificados no pueden desarrollar plenamente sus capacidades, o, si pueden, éstas no son remuneradas de acuerdo con su valor en el mercado internacional»⁴. Anteriormente, Del Río concluyó que se trataba del

² Fuente: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

³ Academia científica de Reino Unido dedicada a la promoción y difusión de la excelencia en la ciencia e investigación. Su origen se remonta a 1660, año en el que fue fundada con carácter de institución privada e independiente, el cual mantiene hasta la actualidad. Entre otros ilustres científicos, destacan Newton, Darwin o John Nash. Web oficial: <https://royalsociety.org/>

⁴ Fuente: SALA, H., «Brain drain: ¿problema o válvula de escape?», en *El periódico*, [periódico electrónico], 2013 [consultado 15 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20130429/brain-drain-problema-o-valvula-de-escape-2377826>

«flujo entre países de una gran cantidad de personas que poseen un alto grado de capacitación, es decir, cualificación, conocimiento y experiencias»⁵. Por último, la definición elaborada por Ferro se aproxima de forma notable a la expuesta, ya que considera que «el término fuga de cerebros indica la transferencia de recursos en forma de capital humano, en particular la migración de individuos altamente educados desde países en desarrollo a países desarrollados»⁶. No obstante, no solo expertos en la materia han brindado definiciones, sino también organizaciones como la OIM, quien definió la fuga de talento como «la emigración de personas capacitadas o talentosas de su país de origen a otro país, motivadas por conflictos o falta de oportunidades». En resumen, con base en los pronunciamientos doctrinales, se puede afirmar que, consiste en la emigración masiva y sin retorno de jóvenes con formación cualificada adquirida en su Estado de origen hacia Estados con mejores oportunidades económicas y laborales. En segundo lugar, *brain gain* o ganancia de talento. Según los autores Kapur y McHale⁷ y la OIM, se corresponde con la inmigración de individuos cualificados procedentes de otro Estado. Es decir, hace referencia al fenómeno que experimenta el Estado receptor. En tercer lugar, *brain waste* o desperdicio de talento. Expertos como Galliard⁸, consideran que se ocasiona en los Estados de origen, donde quienes retornan son infravalorados y su talento infrautilizado, disminuyendo su incentivo para continuar formándose.

Como bien se ha mencionado al inicio y de acuerdo con la doctrina estudiada⁹, las migraciones por motivos laborales o formativos¹⁰ de individuos altamente cualificados han existido durante siglos. Sin embargo, la diferencia esencial entre los flujos migratorios pasados y los actuales radica en la globalización¹¹. De este modo, una de las

⁵ Fuente: DEL RÍO, M.L., «Un análisis de la fuga de cerebros desde la teoría de redes sociales», en *Sociedad y Economía*, n° 17 junio-diciembre, 2009.

⁶ Fuente: Citado en DEL RÍO, M.L., «Un análisis de la fuga de cerebros desde la teoría de redes sociales», en *Sociedad y Economía*, n° 17 junio-diciembre, 2009.

⁷ Fuente: KAPUR, D. y MCHALE, J., «Give us your best and brightest: The global Hunt for talent and its impact on the developing world», en *Center of Global Development*: Washington, DC., 2005.

⁸ Fuente: GALLIARD, J., «Scientist in the Third World», en *Lexington: Kentucky University Press*, 1991. Citado en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, n° 80, 2019, p.5.

⁹ Entre otros: a) ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, n° 9, 2014; b) BRANDI, M.C., «La historia del *brain drain*», en *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, vol. 3, n° 7, 2006 y; c) GARCÍA REDONDO, E., «La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo?», en *Cuestiones pedagógicas*, n° 25, 215/2016, pp.55-64.

¹⁰ Ermólieva y Kudeyárova distinguen entre: «a) migraciones forzadas, es decir, motivadas por la violencia o represión de tipo político existente en el país de origen (...), y b) migraciones por razones económicas o laborales». Fuente: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, n° 9, 2014.

¹¹ Siguiendo a Ermólieva y Kudeyárova, la globalización es el «proceso de interconexión de las economías que conlleva la internacionalización de los mercados laborales», intensificando la circulación de recursos humanos. En palabras de Monedero Pérez y Triguero Martínez, supone la desnacionalización de las actividades económicas en el mundo, de manera que se suprimen todas las fronteras. Fuentes respectivas: a) ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional

más notables características que la economía global presenta a día de hoy es la libre circulación de trabajo y capital humano. Siguiendo la teoría del crecimiento endógeno¹², el capital humano es, en palabras de Henaó, un recurso esencial para el desarrollo económico, más aún tomando en consideración que, la sociedad del siglo XXI se identifica como la sociedad del conocimiento¹³. En consecuencia, la fuga de talento tiene un impacto socio-económico directo en los Estados emisores, perdiendo capacidad de desarrollo y crecimiento. En el mismo sentido se pronuncian Ermólieva y Kudeyárova, afirmando que, las ventajas competitivas de los Estados se motivan en el conocimiento, factor explicativo de la competencia existente para atraer los mejores talentos¹⁴. Del mismo modo, no se puede olvidar otro de los efectos inherentes a la globalización, la internacionalización de la educación, comprendiendo desde la homologación de los títulos académicos hasta la proximidad entre las instituciones europeas¹⁵.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto, se ha originado un mercado de trabajo global, en el que la demanda y la oferta se plantean a escala mundial, incrementando de manera notoria: a) la competencia entre los Estados más avanzados -destacan EE.UU., Francia, Alemania o Gran Bretaña- para atraer individuos de alta cualificación, en particular, los titulados universitarios son un objetivo estratégico, debido a reducido coste de su traslado y; b) la desigualdad entre Estados de la UE son cada vez mayores, debido al fortalecimiento del poder de atracción de los Estados receptores¹⁶.

de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014 y; b) MONEDERO PÉREZ, J.L., y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., «La ordenación normativa e institucional del trabajo de los extranjeros en España: una reflexión crítica», en *Inmigración y crisis económica: retos políticos y de ordenación jurídica*, sección tercera, Comares, Granada, 2012.

¹²«La teoría del crecimiento endógeno (...) resalta el importante papel que desempeña la inversión en capital humano (...) a la hora de explicar la tasa de crecimiento económico (...) y el proceso de convergencia entre países desarrollados y países en vías de desarrollo». Fuente: HERNÁNDEZ RUBIO, C., «La ordenación normativa La teoría del crecimiento endógeno y el comercio internacional», en *Cuadernos de Estudios Empresariales*, nº 12, 2002, pp.95-112.

¹³ Fuente: HENAO, D.C., «La teoría de redes: aspectos claves para el análisis de la “fuga de cerebros”», en *Trans-pasando Fronteras.*, nº 2, 2012, pp. 97-109

¹⁴ Fuente: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014

¹⁵ García Redondo indica que es necesario distinguir entre: a) intercambio de individuos cualificados, factor de carácter positivo de crecimiento y retorno; b) abandono, consecuencia a de la mayor facilidad para los individuos cualificados de abandonar aquellos Estados con menor capacidad de absorción de talento, provocando un intercambio desequilibrado de individuos altamente cualificados entre los Estados del Norte y el Sur de Europa. Fuente: GARCÍA REDONDO, E., «La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo?», en *Cuestiones pedagógicas*, nº 25, 215/2016, pp.55-64. «Atraer el talento internacional o lo que es lo mismo, albergar a los mejores académicos e investigadores del mundo es la finalidad por la que todos los países implicados en la “Estrategia Europa 2020” Sennett (2000), “quedarse quieto equivale a quedar fuera de juego” (p.91) pero optar por una movilidad de no retorno, es decir, por una pérdida nacional de capital humano supone incrementar la desigualdad entre territorios». Fuente: GARCÍA REDONDO, E., «La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo?», en *Cuestiones pedagógicas*, nº 25, 215/2016, pp.55-64.

¹⁶ Fuente: RODRÍGUEZ-POSE, A., y VILALTA-BUFÍ, M., «Education, migration, and job satisfaction: the regional returns of human capital in the UE», en *Journal of Economic Geography*, nº 5, 2005.

En términos nacionales, España se ha asemejado a Estados como Italia y Portugal, caracterizados por una industrialización tardía¹⁷. Diversos estudios¹⁸ confirman las salidas de españoles cualificados a Estados de Europa Noroccidental, especialmente durante la crisis económica. De esta postura Santos Ortega¹⁹, para quien la coyuntura de la crisis económica, aunada a la crisis social y la vulnerabilidad laboral de los jóvenes españoles incrementó la salida de talento de nuestro país. Sánchez Sellero *et al.*²⁰ afirman que, durante la crisis económica, se ha producido un incremento de sobrecualificación, debido a la decisión de seguir estudiando ante la escasez de salidas laborales. En conclusión, desde 2007 la fuga de talento en España ha experimentado un crecimiento exponencial, a un ritmo superior²¹ y con jóvenes más cualificados que el resto de Estados europeos²². En términos cuantitativos, más de las 341.000 jóvenes abandonaron España en el periodo 2007 – 2013²³. Por otro lado, el movimiento 15M, evidenció la problemática de «una juventud hiper formada (...), denunciando su marcha no como una emigración voluntaria sino como una expulsión forzada (...) autodenominándose emigrantes y denunciando la etiqueta de «aventureros» con la que les acostumbran a designar»²⁴. De igual modo, Santos Ortega y Muñoz Rodríguez²⁵ consideran que la realidad se encuentra alejada de los discursos de políticos y empresarios, ya que no es percibida por gran parte de los jóvenes como una aventura atractiva, sino como un exilio forzado.

¹⁷ Fuente: GARCÍA BARBANCHO, A., «Las migraciones interiores en España. Estudio cuantitativo desde 1900», en *Estudios del Instituto de Desarrollo Económico*, 1967.

¹⁸ Entre otros: GONZÁLEZ FERRER, A., «La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no», en *Zoom político*, nº 18, 2013; HERRERA CEBALLOS, M.J., «Migración cualificada de trabajadores de España al extranjero», en *Anuario de la inmigración en España 2013. Inmigración y emigración: mitos y realidades*, 2013 y; RUBIO CASTILLO, A.M., «La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis de datos de un fenómeno difícil de cuantificar», en *Metamorfosis*, nº 1, 2018. Todos ellos citados en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019, p.5. Otros estudios: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

¹⁹ En las obras: «Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales», en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, nº 32, 2013, pp.125-137; «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud», *Revista de pensament i anàlisi*, nº 16, 2015, pp. 13-33 y; «Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias de la juventud universitaria », en *Revista de pensament i anàlisi*, nº 20, 2017, pp.59-78.

²⁰ SÁNCHEZ-SELLERO, M.C., SÁNCHEZ-SELLERO, P., CRUZ-GONZÁLEZ, M.M., y SÁNCHEZ-SELLERO, F.J., «Sobrecualificación en tiempos de crisis», en *Revista Venezolana de Gerencia*, nº 64, 2013. Citado en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019.

²¹ GONZÁLEZ FERRER, A., «La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no», en *Zoom político*, nº 18, 2013.

²² En otros autores: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014 y; DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F., y JIMENO, J.F., «Youth labor markets in Spain: Education, training, and crowding out», en *European Economic Review*, nº 44, 2000. Citado en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019.

²³ Fuente: NAVARRETE MORENO, L., «La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar», en *Informe Técnico INJUVE*, 2014.

²⁴ Fuente: FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22.

²⁵ Fuente: SANTOS ORTEGA A., y MUÑOZ RODRÍGUEZ, D., «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud», *Revista de pensament i anàlisi*, nº 16, 2015, pp. 13-33y; «Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias de la juventud universitaria», en *Revista de pensament i anàlisi*, nº 20, 2017, pp.59-78.

CAPÍTULO 2. EMIGRACIÓN Y FUGA DE TALENTOS EN CIFRAS

Con el fin de demostrar empíricamente la existencia de la fuga de talento en Europa y en especial en España, en este epígrafe se expondrán los principales resultados obtenidos del análisis y tratamiento de los últimos datos publicados por Eurostat²⁶.

Si bien es cierto que, España se encuentra particularmente damnificada por la emigración juvenil y fuga de talento, como se justificará *a posteriori*, ello no significa que, sea un problema exclusivo de nuestro país. Tomando en consideración los últimos datos publicados por *Cambridge Monitor*²⁷, en 2015 el 84% de los jóvenes europeos entre 16 y 24 años asumían que deberían emigrar en un futuro cercano²⁸. No obstante, no afecta del mismo modo ni con la misma intensidad a todos los Estados miembro. Así concluye el reciente informe *EU Mobile workers* elaborado por CEPS²⁹, según el cual los Estados del sur de Europa son los más perjudicados. A idénticas aseveraciones llegan diversos autores, Cairns, Dolvy y Rizvi, Flipo y King *et al.*³⁰, quienes corroboran un mayor número de desplazamientos entre los Estados del este y sur hacia el norte y oeste de Europa. De acuerdo con el informe, el aumento de los flujos de movilidad de sur a norte se debe, fundamentalmente, a las diferencias en las oportunidades de empleo, reflejo de las condiciones económicas del sur de Europa, muy afectado durante la crisis.

Por otra parte, mientras la movilidad en la UE se ha acentuado considerablemente durante la última década, en EE.UU. se ha reducido desde 1990³¹. En lo que respecta a la UE, el número de ciudadanos europeos que residen en un Estado miembro diferente al de origen (ciudadanos móviles) se ha acrecentado del 2,7% en 2008 al 3,9% en 2018, lo que significa que, en el pasado año, el 3,9% de los ciudadanos de la UE en edad de trabajar residía en otro Estado de la UE, experimentando un incremento de 1,2 puntos porcentuales en los últimos diez años. No obstante, conviene matizar que, los datos hacen alusión a la media europea, para la cual se han tenido en consideración los 28 Estados miembro que a día de hoy la conforman. Este hecho es de gran relevancia para el análisis

²⁶ Web oficial: <https://ec.europa.eu/eurostat>

²⁷ Web oficial: <https://www.cambridge.es/nosotros/cambridge-monitor/europa-ante-el-espejo>

²⁸ Fuente: https://www.cambridge.es/var/ezdemo_site/storage/images/9/4/9/6/36949-1-esl-ES/01.jpg

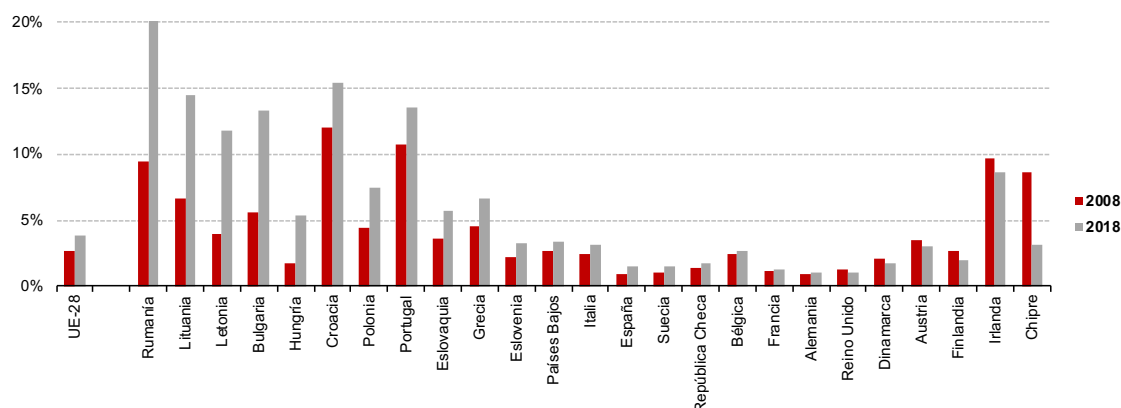
²⁹ Fuente: ALCIDI, C., y GROS, D., «EU Mobile Workers: A challenge to public finances?», CEPS, [artículo electrónico], 2019 [consultado 1 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf>

³⁰ Todos ellos citados en: FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22.

³¹ Fuente: MOLLOY, RAVEN, L. SMITH, R., y WOZNIAK, A., «Internal Migration in the United States», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], nº. 25, 2011, pp.173-196 [consultado 23 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.25.3.173>

que nos concierne, debido a que, el acrecentamiento señalado no implica que en todos los Estados el número de ciudadanos móviles haya seguido una misma tendencia. Un ejemplo de ello es que, como se observa en el Gráfico 1, en la última década, tan solo en Reino Unido, Dinamarca, Austria, Finlandia, Irlanda y Chipre se ha reducido el número de ciudadanos que deciden marcharse a otro Estado en busca de nuevas oportunidades. En cambio, en Italia, España, Francia y Alemania la proporción aumentó levemente.

Gráfico 1. Ciudadanos móviles UE en edad de trabajar (20-64) por Estado de nacionalidad y % de población de su Estado de origen

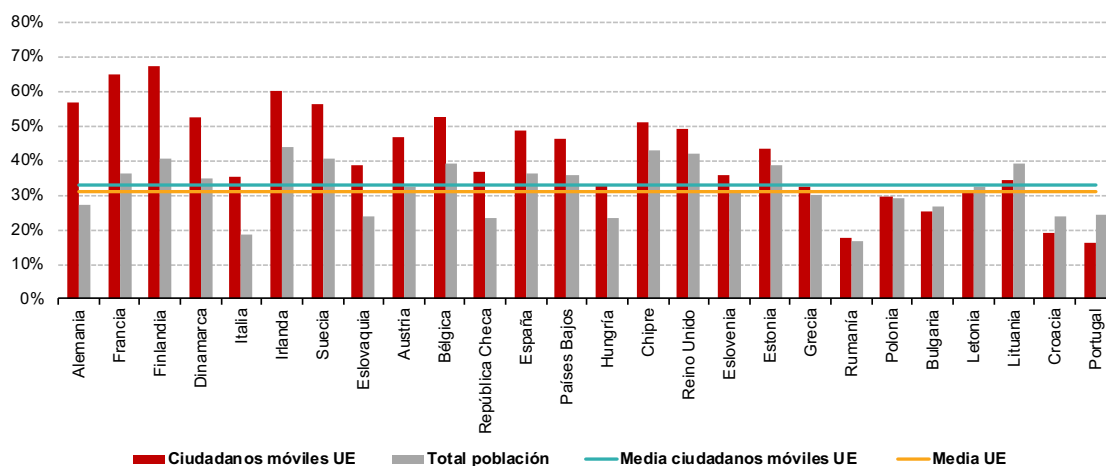


Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de Eurostat

El examen efectuado induce a una reflexión de especial trascendencia para nuestro país. En España, la crisis económica no ha tenido una repercusión significativa en cuanto a la salida de ciudadanos móviles en edad de trabajar, puesto que, pese a al incremento acaecido, este ha sido de exiguas magnitudes, con valores próximos entre 2008 y 2018. Sin embargo, cabe indicar que, estas primeras afirmaciones atañen a la población en edad de trabajar en general, con independencia de su grado de formación. Por ello, tras haber estudiado el comportamiento de la movilidad *lato sensu*, se procede a analizar la migración de individuos altamente cualificados, objeto del presente trabajo. Como consecuencia del mencionado incremento de la movilidad en la UE, un temor compartido entre los Estados emisores es la mayor proclividad de los ciudadanos con estudios superiores a emigrar, explotando su capital humano lejos de su Estado de origen. Lo cual se ve exacerbado debido a que, como indica Eurostat, los individuos con alta cualificación (educación terciaria), generalmente, presentan una mayor movilidad, agravando el problema de la fuga de talento, ya que tienen una mayor tendencia a trasladarse a otros Estados en busca de mejores oportunidades. En el Gráfico 2 se evidencia que, para la gran mayoría de Estados miembro, la proporción de ciudadanos

con alta cualificación es notablemente superior entre los procedentes de otros Estados de la UE que entre la población nacional³².

Gráfico 2. Población entre 20-64 años con educación terciaria por Estado de origen, 2018



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de Eurostat

Entre los Estados examinados destacan Alemania y Francia por presentar la mayor desigualdad entre ciudadanos móviles y nacionales³³. Es interesante destacar que, en Estados como Francia, Finlandia, Irlanda, Suecia, Bélgica y Chipre, más del 50% de los ciudadanos móviles de la UE que residen en ellos son altamente cualificados. En España, los ciudadanos móviles de la UE con educación terciaria representan un 48,5%, cifra muy superior a la media europea (33,1%), mientras que el 36,2% de la población nacional tiene estudios superiores. Por último, solo Bulgaria, Letonia, Lituania, Croacia y Portugal cuentan con un mayor número de ciudadanos nacionales residentes en sus Estados con alta cualificación que ciudadanos móviles.

³² Para la realización de este trabajo se han eliminado de los datos originales elaborados por Eurostat aquellos Estados en los que alguno de los datos ofrecidos era, según los indicadores de Eurostat de baja fiabilidad.

³³ En el primero de ellos, el 27,1% de sus nacionales residentes en Alemania han superado un nivel de educación terciaria, mientras que, la cifra de ciudadanos móviles residentes en Alemania con educación terciaria asciende a 56,78%, ergo la diferencia entre ambos es del 29,6%, esto es, por cada individuo alemán con educación terciaria hay más de dos ciudadanos móviles de la UE con el mismo grado de educación. En Francia la diferencia es similar, 28,9%, tan solo el 36,2% de sus nacionales residentes han logrado este nivel de educación, mientras que el porcentaje de ciudadanos móviles de la UE residentes en Francia es del 65,1%.

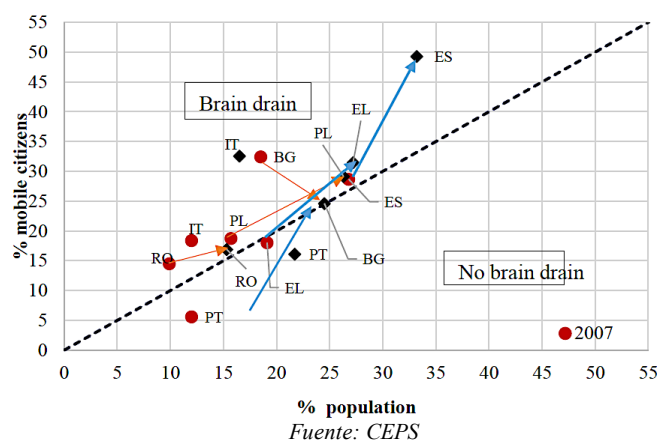
En este sentido, ERMÓLIEVA, E., y KUDEYÁROVA, N., exponen que: «el nivel de educación de los inmigrantes es más alto que entre los nativos alemanes (...) hay más académicos extranjeros que alemanes». Fuente: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

De la misma postura Woellert, quien, además, añade que, de los procedentes del Sur de Europa, aquellos que tienen una mayor cualificación son los inmigrantes españoles. Fuente: WOELLERT, F., Y KLINGHOLZ, R., «Neue Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland», en *Berlin: Institut für Bevölkerung und Entwicklung*, 2014. Citado en: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

Conviene destacar, entre otros, a autores como Dolado, Felgueroso y Jimeno o Quintini, citados por González-Leonardo y López-Gay, ya que todos ellos afirman en sus diferentes estudios que «el mercado laboral español se caracteriza por tener un elevado grado de sobrecualificación, especialmente entre la población joven, con niveles ampliamente superiores en comparación a otros países de la OCDE». Fuente: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019, p.6.

Con el fin de comprobar si la crisis económica tuvo efectos nocivos en la salida de talentos se analizará la evolución en los años 2007-2017. El siguiente gráfico elaborado por CEPS³⁴ muestra en el eje de ordenadas la proporción de emigrantes con educación terciaria y en el eje de abscisas el porcentaje de la población local con un título de educación terciaria. En el caso de España, se puede observar como ya en 2007 existía fuga de talento, pero con la crisis aumenta exponencialmente hasta llegar a ser el Estado con una mayor tasa de *brain drain* (50%), muy alejada de Estados como Italia y Portugal.

Gráfico 3. Proporción de alto nivel de educación de la población vs. participación de alto nivel de educación entre los ciudadanos móviles en determinados países, 2007 y 2017.

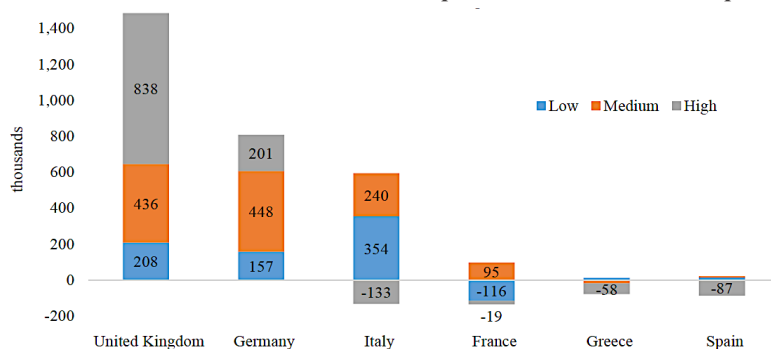


Por consiguiente, los efectos de la crisis divergen notablemente en función de si se analiza la población en su conjunto o bien los individuos con educación terciaria. *Ut supra*, se ha concluido que para la primera las consecuencias de la crisis no habían sido severas. Por el contrario, para los ciudadanos españoles altamente cualificados, ha supuesto un gran perjuicio, aumentando vertiginosamente el número de emigrantes.

Una aportación relevante es la también elaborada por CEPS, quien realizó una comparativa en términos de migración neta. Así, para el periodo 2007-2017, Reino Unido se consolida como el Estado con mayor capacidad para captar talento, ya que su ganancia ha sido fuertemente sesgada hacia los ciudadanos europeos con estudios superiores. Junto con Alemania, son los únicos Estados en los que la posición neta es positiva para individuos altamente cualificados, es decir, reciben más talento del que se marcha. En el lado opuesto, Italia y España, donde no solo un elevado porcentaje de jóvenes con educación terciaria emigra, sino que, además, el saldo es negativo, por lo que tampoco logran atraer talento de otros Estados miembro.

³⁴ Fuente: ALCIDI, C., y GROS, D., «EU Mobile Workers: A challenge to public finances?», CEPS, [artículo electrónico], 2019 [consultado 1 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf>

Gráfico 4. Migración neta entra 20-64 años dentro de la UE por nivel de educación en el período 2007-2017

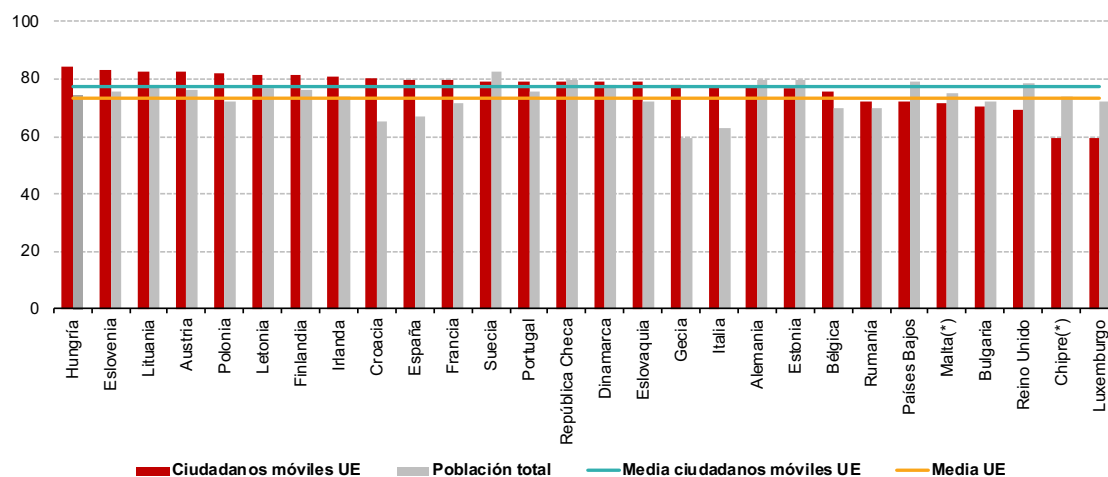


Fuente: CEPS

Por otro lado, la proporción de individuos altamente cualificados entre los ciudadanos móviles de la UE creció del 24,2% en 2008 al 33,1% en 2018. Asimismo, en la mayoría de Estados miembro, la proporción de ciudadanos móviles con educación terciaria aumentó con mayor velocidad que entre la población residente de su Estado de origen, con excepción de Bulgaria, Reino Unido, Hungría, Suecia, Austria y Rumania. *Ergo*, el número de individuos altamente cualificados que deciden marcharse a otros Estados crece más rápido en comparación con los que deciden quedarse. En lo que respecta a España, en el periodo 2008-2018 los ciudadanos móviles de la UE con educación terciaria aumentaron un 18,4%. En cambio, el número de españoles con este nivel de cualificación se incrementó un 7,4%, no llegando a alcanzar la mitad de los primeros. *Véase Anexo I.*

Con base en los datos publicados, respecto a las tasas de empleo se pueden efectuar diversas aserciones. En primer lugar, quienes decidieron vivir en otro Estado de la UE tuvieron una tasa de empleo más alta: 77,1% frente al 73,1% de quienes residían en su Estado (tasa promedio europea). En la mayoría de los Estados miembro las tasas de empleo de los ciudadanos móviles fueron superiores a las de la población residente en su Estado de origen correspondiente. Las diferencias más relevantes se dieron en Grecia (18,50%), Croacia (15,20%), Italia (14,20%) y España (12,90%). Por consiguiente, entre los Estados europeos analizados por Eurostat, España es el cuarto con mayor disparidad entre la tasa de empleo de sus nacionales altamente cualificados emigrados y los que permanecieron. Por el contrario, en Alemania o Reino Unido, entre otros, fueron superiores para los nacionales residentes que para quienes emigraron. *Véase Anexo I.*

Gráfico 5. Tasa de empleo para individuos entre 20-64 años por Estado de origen, 2018 (%)

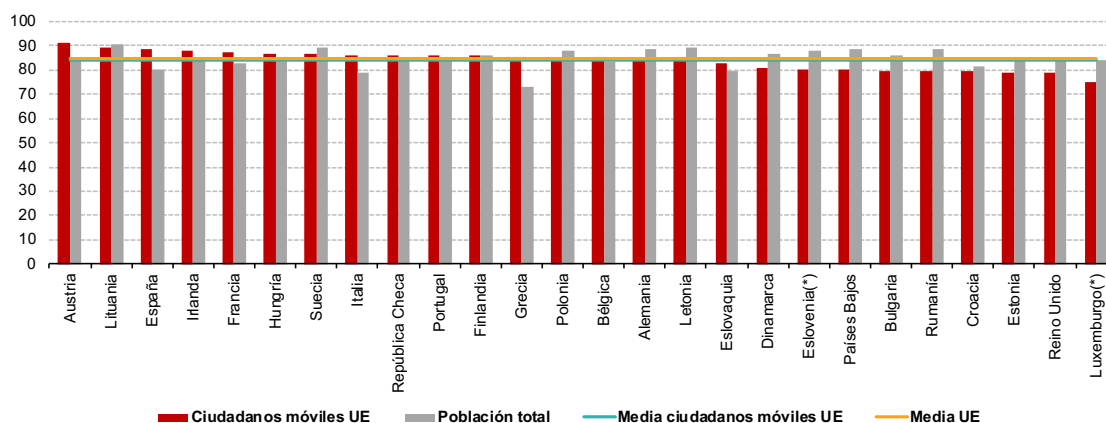


Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de Eurostat

En segundo lugar, las tasas de empleo siempre fueron más elevadas para los europeos altamente cualificados que para el resto de la población (tasa promedio UE: 84,5% frente a 73,1% en 2018). Resulta interesante, destacar que, en 2018 a nivel nacional, la tasa de empleo de los ciudadanos no móviles altamente cualificados de la UE fue superior a la tasa de los individuos con el mismo nivel de educación móviles, con excepción de Estados como Grecia, España, Italia, Portugal o Francia, donde sucedió lo contrario (tasas de empleo superiores para los altamente cualificados y móviles). Por tanto, especialmente, en España, Italia y Grecia los individuos con educación terciaria tienen mayores dificultades para encontrar trabajo en sus respectivos Estados, o lo que es lo mismo, les resulta más sencillo hallarlo en el extranjero, produciéndose así la fuga de talento³⁵. En el caso concreto de España, la diferencia en la tasa de empleo es del 8,5%, consolidándose como el segundo Estado de la UE con mayor diferencia entre éste y el Estado receptor, solo siendo superado por Grecia (12,2%). Véase Anexo I.

³⁵ Ya en el informe *The Global Talent Competitiveness Index 2015-2016 (GTCI). Talent attraction and International Mobility*, España se posicionaba como uno de los Estados «que más “favorece” la salida nacional de cerebros comparando esta situación con la de otros países de la Unión». Fuente: GARCÍA REDONDO, E., «La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo?», en *Cuestiones pedagógicas*, nº 25, 215/2016, pp.55-64.

Gráfico 6. Tasa de empleo de individuos con educación terciaria entre 20-64 años por Estado de origen, 2018



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de Eurostat

En síntesis, las ideas fundamentales que deben extraerse de este epígrafe son cuatro: a) pese a que para la población española, en términos generales, la crisis no ha supuesto un incremento considerable en la emigración, para el sesgo de españoles altamente cualificados sucede lo contrario, debido a que en el periodo 2007 y 2017, *grosso modo*, se vio duplicada; b) en términos medios, el número de individuos nacionales con educación terciaria es inferior al de ciudadanos móviles con el mismo nivel de educación; c) para la media de Estados UE-28, durante el periodo 2008-2018, la proporción de ciudadanos móviles altamente cualificados aumentó con mayor velocidad que la respectiva a los nacionales. En España, la primera de ellas superó en más del doble a la segunda y; d) para la gran mayoría de Estados miembro, la tasa de empleo fue superior para sus ciudadanos altamente cualificados no móviles. Por el contrario, en España la tasa de empleo fue superior para quienes decidieron emigrar, posicionándose como el cuarto Estado con una mayor diferencia entre ambas tasas, *ergo*, su talento recibía una menor retribución que en el extranjero.

Para concluir, con base en el análisis efectuado *ut supra*, no cabe discusión acerca de la existencia o no de la fuga de talentos en España y su grado de alcance, puesto que las cifras ratifican que constituye un verdadero problema a afrontar por nuestro país, siendo uno de los Estados europeos más agraviado.

CAPÍTULO 3. CAUSAS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL Y FUGA DE TALENTO EN ESPAÑA

El presente epígrafe tiene como principal objetivo identificar los factores que incentivan a los jóvenes españoles, especialmente aquellos altamente cualificados, a emigrar a otros Estados de la Unión Europea con el fin de lograr mejores oportunidades laborales y, en definitiva, mayor calidad de vida. Asimismo, se analizará la significatividad e importancia relativa de las causas que motivan la fuga de talento. De este modo, será posible conocer cuáles de ellas son más relevantes a la hora de tomar la decisión de emigrar. Por otro lado, se estudiará si existen diferencias entre hombres y mujeres.

Para dar respuesta a todo ello, se ha elaborado un extenso trabajo econométrico, el cual consta de nueve modelos, diferenciados en tipo 1 -modelo general, sin diferenciar por género- y tipo 2 -distinguiendo entre hombres y mujeres-. A su vez cada uno de ellos (general, hombres y mujeres) cuenta con tres alternativas, en función del nivel de educación (primaria, secundaria y terciaria)³⁶. Dado que el enfoque de este trabajo se encuentra alejado del ámbito econométrico, a lo largo de este epígrafe se expondrán los resultados obtenidos. *Para consultar el análisis efectuado véase Anexo II.*

Tras un complejo y laborioso estudio que ha tenido por objeto la identificación de las causas que motivan la fuga de talento en España, y pese a las limitaciones existentes, los resultados a los que se han llegado son verdaderamente satisfactorios, pues no solo corroboran las postulaciones efectuadas desde los sectores más teóricos, sino también los modelos planteados con anterioridad por los profesionales y expertos en econometría.

En primer lugar, se corrobora que para los jóvenes con elevado nivel de cualificación la motivación principal es el diferencial existente en el PIB per cápita en términos constantes entre el Estado de destino y España. En otras palabras, se sienten atraídos por aquellos Estados europeos con mayor riqueza. Pero no solo eso, sino que, además, de acuerdo con la doctrina³⁷, debido a que esta magnitud está directamente correlacionada con las

³⁶ Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED en inglés, CINE en español) elaborada por la UNESCO: a) educación primaria (niveles 0-1): 0 – Educación de la primera infancia, 1 – Educación primaria; b) educación secundaria (niveles 2-4): 2–Educación secundaria baja, 3 – Educación secundaria alta, 4–Educación postsecundaria no terciaria; c) Educación terciaria (niveles 5-8): 5 – Educación terciaria de ciclo corto, 6–Grado en educación terciaria o nivel equivalente, 7 – Nivel de maestría, especialización o equivalente, 8 – Nivel de doctorado o equivalente.

En este sentido: a) JENNISSEN, R., «Economic Determinants of Net International Migration in Western Europe», en *European Journal of Population*, [revista electrónica], n. 19, 2003 [consultado 15 de octubre de 2019]. Disponible en:https://www.researchgate.net/publication/225922396_Economic_Determinants_of_Net_International_Migration_in_Western_Europe; b) CEBRIAN, M., *Los diferentes determinantes de la reciente inmigración en España*, [artículo electrónico],

diferencias salariales, es posible aseverar que la fuga de talento busca una mejor y más adecuada retribución a las funciones realizadas en el mercado. De manera que se confirman dos ideas. En primera instancia, la emigración de jóvenes españoles altamente cualificados se debe, principalmente, a motivos laborales, consecuencia de la falta de reconocimiento de su formación, a todos los niveles, tanto económico como social. En segunda instancia, el objetivo último de estos jóvenes es mejorar sus condiciones laborales, pues en ocasiones se encuentran ocupando puestos de trabajos precarios, que lejos de ser oportunos a su cualificación, se caracterizan por tener una baja retribución.

Asimismo, en relación con lo anterior, resulta relevante indicar que para los hombres con alta cualificación las variaciones del diferencial del PIB per cápita en términos constantes supone un menor incremento de la emigración que para las mujeres. En este sentido, solo las mujeres toman en consideración el diferencial de paridad de poder adquisitivo, esto es, la diferencia entre el coste de vida entre el Estado de destino y España. *Ergo*, mientras los hombres tan solo observan el diferencial de riqueza y nivel salarial en términos brutos, las mujeres van un paso más allá, puesto que, además, confieren el coste de vida entre ambos Estados, analizando también la mejora que podrían obtener en términos relativos.

En segundo lugar, como ya se ha mencionado, se ratifica que parte de estos jóvenes españoles, en concreto, las mujeres, no solo buscan mejorar su salario en términos brutos, sino su calidad de vida, pues los datos han demostrado que, el diferencial en paridad de poder adquisitivo también es una causa significativa de la fuga de talento. Por tanto, aquellos Estados europeos en los que el coste de vida es superior, son menos atractivos para ellas. Del mismo modo que sucede con las mujeres y la paridad del poder adquisitivo, ocurre con los hombres y el gasto público en protección social. Así, los hombres españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años muestran cierto interés hacia aquellos Estados con mayores niveles de gasto público en protección social que España. Resulta de interés remarcar que, entre los conceptos que integran esta partida se encuentran las pensiones, las cuales constituyen uno de los elementos más controvertidos a medio y largo plazo en el sistema económico y social español. Este hecho es realmente revelador, pues podría evidenciar que los hombres emigran con perspectiva a largo plazo y, por tanto, con una expectativa menor de retorno; en cambio, las mujeres mantendrían la posibilidad de una emigración a medio plazo. Si bien este hecho sería objeto de otro

estudio y deberá ser demostrado de forma fáctica. No obstante, los datos obtenidos podrían evidenciar esta realidad.

En tercer lugar, en lo que respecta a los resultados obtenidos a nivel global, esto es, sin distinguir entre hombres y mujeres, es conveniente matizar que, para aquellos con niveles de educación medio y bajo, la emigración autónoma es una variable explicativa de la emigración juvenil con gran importancia relativa; sin embargo, para aquellos con educación terciaria pierde trascendencia. Estos datos muestran que, a mayor nivel de educación, menor es la emigración independiente de otros factores, como pudo ser la crisis económica. Asimismo, este resultado viene explicado debido a que los individuos altamente cualificados, principalmente, deciden abandonar España con el objetivo de encontrar puestos de trabajo más acordes a su preparación y lograr una mejor situación económica. Es decir, se evidencia que la fuga de talento se incrementa por otras causas, con independencia de aquella emigración existente de forma continuada. Entre ellas, destaca el diferencial en el PIB per cápita en términos constantes, lo cual resulta coherente, tal y como se ha mencionado previamente.

En cuarto lugar, diferenciando entre hombres y mujeres, se concluye que, para las mujeres españolas entre 25 y 39 años, un aumento del 1% de la emigración autónoma prácticamente duplica los efectos en comparación con los hombres de idénticas características. No obstante, para ambos la emigración autónoma tiene igual significatividad. Por otro lado, existen divergencias en las principales causas que motivan la emigración altamente cualificada entre hombres y mujeres. Un ejemplo de ello es el ya mencionado, para los hombres el diferencial en la tasa de paro de educación terciaria y en gasto público en protección social son causas significativas, y consecuentemente, son factores que motivan la emigración de estos, por el contrario, para las mujeres no lo son.

En quinto lugar, se considera oportuno denotar que las causas que originan la emigración de las mujeres españolas con edades comprendidas entre 25 y 39 años son idénticas con independencia del nivel de educación. Si bien es cierto que en los resultados obtenidos se confirman leves diferencias en cuanto a la magnitud de los efectos y la significatividad de las mismas, estas no son de especial relevancia. En cambio, para los hombres con análogas características sí se ha podido apreciar una divergencia. En este sentido, aquellos con inferiores niveles de educación muestran diferentes incentivos que quienes han logrado niveles altos y medios. *Ergo*, la fuga de talento masculina tiene su origen en diferentes variables a la emigración corriente o *grosso modo*.

En último lugar, cabe hacer alusión a la siguiente reflexión. Para lograr una solución efectiva y factible al reto que supone la fuga de talento en España, primero, resulta preciso e indispensable, conocer las causas que lo motivan. Es por ello que, este epígrafe ha tenido como objeto conocer los factores, así como la importancia relativa de cada uno de ellos. No obstante, el estudio, lejos de conformarse con ello, ha querido realizar un análisis más profundo y exhaustivo, debido a que en una sociedad diversa como la actual no es suficiente conformarse con resultados generalistas y elaborados desde un enfoque amplio, sino que resulta conveniente conocer las causas para cada colectivo, puesto que con gran probabilidad las soluciones a cada uno de ellos, pese a tener elementos comunes, no sean exactamente las mismas. Por ello, se ha afrontado el estudio desde diferentes perspectivas. Por un lado, se ha diferenciado entre hombres y mujeres. Por otro, a su vez, por niveles de educación. Siempre teniendo por objeto de estudio a la población juvenil española, en concreto, la comprendida entre 25 y 39 años. De este modo, ha sido posible conocer en profundidad las causas que motivan la fuga de talento española.

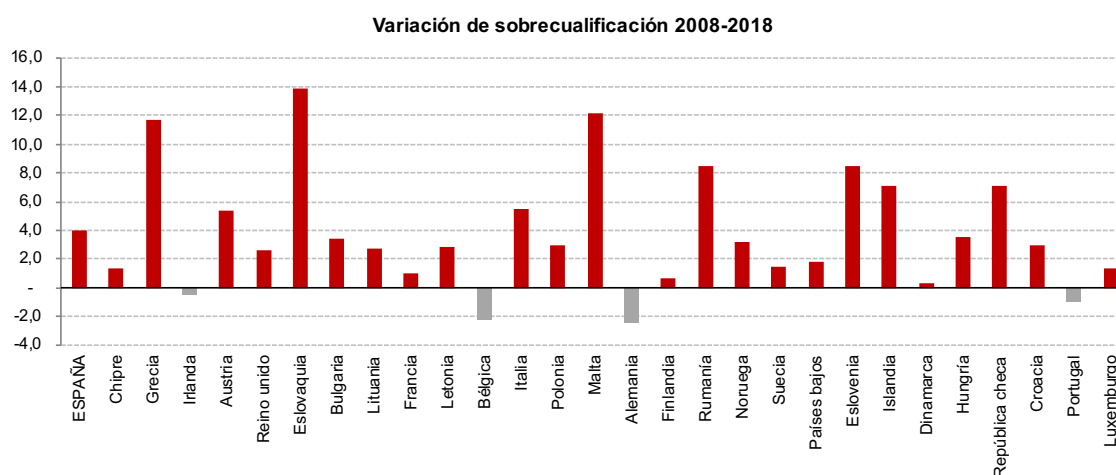
La incidencia del diferencial del PIB per cápita en términos constantes en la emigración española, en concreto, respecto a la elección del Estado de destino se desarrolla en el Capítulo 5.

CAPÍTULO 4. SOBRECUALIFICACIÓN EN ESPAÑA

En el capítulo anterior se ha concluido que la diferencia salarial y la riqueza del Estado de destino en comparación con España son los factores principales que originan la fuga de talento en nuestro país. No obstante, no debe olvidarse otra particularidad propia del mercado laboral y educativo español, la sobrecualificación, ya que, pese a no ser denotada con tanta frecuencia y pasar inadvertida para gran parte de los estudios realizados en las materias mencionadas, resulta ser de gran relevancia para el análisis, ya que se trata de un componente clave para evitar la fuga de talento, así como un rasgo sintomático manifiesto grave y persistente en nuestra economía.

Como se puede apreciar en el gráfico y la tabla adjuntos, atendiendo a los datos publicados por Eurostat, desde 2008 España se ha consolidado como el Estado europeo con mayor tasa de sobrecualificación, solo siendo superada por Chipre en 2010. Sin duda, este hecho resulta revelador al ser nuestro país de todos los miembros de la Unión Europea el que presenta mayor número de personas entre 20 y 64 años de edad con educación terciaria ocupando puestos de trabajo caracterizados por su falta de adecuación conforme a su preparación académica. Asimismo, la tasa española muestra una tendencia creciente, enfatizada por la crisis económica. Si bien desde 2008 la tasa española siempre ha sido considerablemente superior a la media europea, es a partir de 2011 cuando la diferencia se acrecienta, manteniéndose prácticamente constante desde entonces. No obstante, cabe indicar que, el incremento de la sobrecualificación parece ser la tendencia europea, pues tan solo Irlanda, Bélgica, Alemania y Portugal han logrado su reducción en la última década.

Gráfico 7. Variación de la tasa de sobrecualificación en Europa (2008-2018)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 1. Tasa de sobre cualificación en Europa (2008-2018)

Estado	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2008-2018 (%)
UE28	20,8	20,7	21,0	20,3	21,3	21,6	22,2	22,4	22,4	22,7	22,7	1,9
ESPAÑA	33,3	32,6	32,3	35,1	35,2	35,4	36,4	37,1	36,6	36,9	37,3	4,0
Chipre	32,0	32,6	32,6	32,3	33,4	33,3	32,5	33,8	35,5	34,1	33,3	1,3
Grecia	19,9	20,2	19,5	23,8	24,5	24,9	26,7	28,2	29,6	30,8	31,6	11,7
Irlanda	30,0	29,3	29,0	30,1	28,8	30,0	29,8	29,2	28,5	29,3	29,5	-0,5
Austria	22,7	21,7	21,7	23,1	23,5	23,0	28,8	29,0	29,7	28,8	28,1	5,4
Reino unido	22,8	23,2	24,4	23,8	23,7	24,3	24,6	25,5	25,6	25,6	25,4	2,6
Eslovaquia	9,8	9,3	10,0	14,3	17,3	18,9	18,7	21,3	21,2	22,2	23,7	13,9
Bulgaria	20,2	20,4	21,0	23,0	24,0	23,7	23,5	23,4	22,3	23,6	23,6	3,4
Lituania	20,1	19,5	16,9	15,5	15,4	16,8	18,2	23,2	22,5	22,9	22,8	2,7
Francia	20,7	21,1	20,6	20,0	20,0	21,1	22,2	22,0	21,6	21,9	21,7	1,0
Letonia	18,1	17,5	16,7	19,2	21,0	20,2	18,9	19,0	18,5	18,3	20,9	2,8
Bélgica	22,8	22,7	22,3	22,0	21,5	20,9	19,9	19,4	19,6	20,3	20,6	-2,2
Italia	15,1	15,5	16,8	19,2	19,5	18,8	18,7	19,4	19,2	20,1	20,6	5,5
Polonia	16,2	16,3	17,6	19,0	19,0	19,6	19,7	19,1	19,7	19,8	19,2	3,0
Malta	6,7	7,4	10,2	12,0	12,4	13,3	14,2	13,8	14,5	17,0	18,8	12,1
Alemania	21,1	21,1	20,9	13,0	18,0	18,1	18,9	18,2	18,8	18,9	18,7	-2,4
Finlandia	17,8	17,5	17,1	19,2	19,0	18,8	18,8	18,8	19,0	18,5	18,5	0,7
Rumania	9,4	11,0	11,2	12,4	14,5	17,3	17,8	18,5	17,2	17,6	17,9	8,5
Noruega	13,1	11,7	12,5	12,6	12,9	12,9	15,3	15,4	15,1	15,0	16,3	3,2
Suecia	14,7	14,5	15,1	15,8	16,0	16,2	16,3	16,3	16,0	16,3	16,2	1,5
Países bajos	13,8	14,0	14,2	15,6	16,0	15,1	15,7	16,0	15,2	15,6	15,6	1,8
Eslovenia	7,1	7,3	8,6	9,4	11,6	12,3	12,0	14,8	15,5	14,9	15,6	8,5
Islandia	8,5	9,1	8,9	9,8	11,1	12,1	12,5	13,0	13,1	13,6	15,6	7,1
Dinamarca	14,9	14,4	14,4	13,2	12,8	12,9	14,4	15,6	14,7	15,4	15,2	0,3
Hungría	11,4	11,2	12,1	13,0	14,3	13,8	13,8	14,1	14,5	14,1	14,9	3,5
República checa	7,5	7,7	7,9	12,1	12,5	13,4	13,3	13,4	13,7	14,5	14,6	7,1
Croacia	11,3	10,3	10,7	12,9	13,0	13,3	12,5	15,0	14,5	14,5	14,3	3,0
Portugal	14,7	13,9	13,8	11,9	12,1	12,3	12,9	13,0	13,7	14,0	13,7	-1,0
Luxemburgo	4,0	3,1	4,4	4,3	4,2	5,8	4,5	4,1	4,8	3,7	5,3	1,3

Fuente: Elaboración propia

Nota: los datos han sido ordenados siguiendo el criterio decreciente para el año 2018

Realizando una interpretación de los datos, se puede afirmar que, en el pasado año 2018, más de un tercio de los españoles con educación terciaria, en concreto el 37,3%, ocupaban puestos de trabajo cuyo desempeño no requería de tal titulación. En comparación con 2017, la tasa se ha acrecentado cinco décimas, siendo en el citado año del 36,9%. Como ya se había advertido *ut supra*, la tendencia incremental de España la aleja cada vez más de la media europea, situada en el 22,7% para ambos ejercicios económicos. Por tanto, mientras que uno de cada tres españoles con elevada cualificación se considera sobrecualificado y no logra optar a un trabajo acorde con su preparación, con la correspondiente retribución inferior que ello conlleva, para la media de europeos tan solo dos de cada diez se encuentran en esta situación.

Asimismo, en 2018 los únicos Estados que, como España, superan el 30% de tasa de sobrecualificación, alejándose de la media europea, son Chipre y Grecia, siendo por todos conocida la difícil situación económica acaecida en este último, pese a ello, la tasa de nuestro país es superior en un 7%. En el polo opuesto se encuentran Luxemburgo (5,3%), Portugal (13,7%), Croacia (14,3%), República Checa (14,6%) y Hungría (14,9%).

Atendiendo a los pronunciamientos doctrinales de Ramos³⁸ y como muestran los datos, la demanda de puestos de trabajo de alta cualificación supera cuantiosamente la oferta existente en el mercado español. De este hecho se derivan, fundamentalmente, tres consecuencias trascendentales para entender la fuga de talento en España y la precariedad laboral de los jóvenes en nuestro país. En primera instancia, el aumento de la tasa de paro para individuos con educación terciaria y, en general, con elevados niveles de educación, siendo superior a la media europea. En segunda instancia, la falta de adecuación entre el empleo adquirido y la preparación académica lograda de los españoles altamente cualificados, esto es, la ausencia de correspondencia entre los estudios y titulaciones alcanzadas y los puestos de trabajo ocupados. En tercer lugar, el carácter permanente y persistente de la sobrecualificación para determinados sectores.

En lo que respecta a los efectos de la sobrecualificación en la tasa de paro, conviene reincidir en la idea expuesta, debido a que en España la tasa de desempleo para educación terciaria se sitúa próxima al 9%, el doble de la media europea, llegando al 15% para los jóvenes españoles menores de 30 años.

³⁸ RAMOS, M., *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*, [artículo electrónico], 2017, [consultado 4 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://observatoriosocialaiaxa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios>

En síntesis, este epígrafe pretende visibilizar la sobrecualificación como una de las causas elementales de la fuga de talento en España, debido a las consecuencias que se han evidenciado que aquella conlleva para el mencionado fenómeno, pues como se ha corroborado a lo largo del apartado, pese a ser inadvertida en gran parte de los estudios realizados, tanto en el ámbito de la fuga de talento *stricto sensu*, como del mercado laboral *lato sensu*, constituye el origen de las causas alegadas como factores determinantes de la emigración de individuos con educación terciaria, las cuales vienen incentivadas, en otros factores, por la sobrecualificación. En este sentido, debe recordarse que la fuga de talento se define como la emigración de jóvenes altamente cualificados en busca de mejores oportunidades laborales. De este modo, el hecho de que la sobrecualificación española sea tan elevada incide, por un lado, en que estos jóvenes, excesivamente preparados para la oferta existente, se encuentren en paro o, en su gran mayoría, ocupen puestos de trabajo no acordes a su preparación, lo que implica unos salarios inferiores a los que deberían obtener y perciben como justos de acuerdo con la formación adicional y coste en términos económicos, personales y de esfuerzo que ello les ha conllevado y que consideran que no son valorados por el mercado ni por la sociedad. Por otro, esta situación tiene como resultado que gran parte de ellos decidan buscar en el exterior aquellas oportunidades que en España no se les ofrecen, dando lugar a la fuga de talento.

CAPÍTULO 5. DESTINOS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL EUROPEA Y ESPAÑOLA

La finalidad perseguida a lo largo de este epígrafe radica en presentar de manera sintética los principales destinos de los jóvenes altamente cualificados.

Diversos estudios³⁹ han alegado que en aras de decidir el destino no se delibera tanto el Estado en su conjunto, sino ciudades concretas. Un ejemplo de ello son Londres y Berlín, siendo la primera de ellas la ciudad más elegida de Europa por los jóvenes cualificados españoles⁴⁰. Sin embargo, este hecho no es novedoso, debido a que ya en 2008, Favell⁴¹ estudió los motivos por los cuales los jóvenes pensaban en ciudades en particular y no en Estados, resolviendo que este mayor interés se debe a numerosas variables, entre las cuales destacan su mayor importancia relativa en los mercados o la facilidad de comunicación con los Estados de origen, principalmente por vías aéreas. Favell determinó que la *Eurocity*, es decir, la ciudad con mayor capacidad de atracción, era Londres. Publicaciones más recientes, como las elaboradas por Rubio y Strecker en 2017 o por King *et al.* en 2016⁴², mantienen esta teoría al constatar que Londres ha ofrecido importantes oportunidades de trabajo para jóvenes europeos con elevada cualificación. Aserciones que no contradicen las conclusiones a las que se ha llegado previamente en el presente trabajo, puesto que ya se había alegado que Reino Unido era el Estado de la UE con mayor capacidad para atraer talento.

Siguiendo a Alcidi y Gros, los principales Estados de destino, son Reino Unido y Alemania⁴³. De la misma postura, Freixa y Rubio, González-Ferrer y Navarrete, quienes afirman que aquellos que despiertan mayor interés entre los jóvenes europeos con educación terciaria son Reino Unido (28%), Alemania (12%) y Francia (10%)⁴⁴. En cuanto a los jóvenes españoles, la situación no presenta grandes cambios, ya que

³⁹Entre otros: Wallerstein (1974), Portes y Walton (1981), Saseen (1993), todos ellos citados en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019, p.5. Más reciente, es el estudio de Rubio y Strecker (2017), citado en FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22

⁴⁰ Fuente: FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22

⁴¹ Fuente: FAVELL, A., *Eurostars and Eurocities: Free movement and Mobility in an Integration Europe*, Oxford, 2008.

⁴² Fuente: KING, R., LULLE A., MOROSANU, L., WILLIAMS, A., «International Youth Mobility and Life Transitions in Europe: Questions, Definitions, Typologies and Theoretical Approaches», en *Working Paper*, nº.86, 2016.

⁴³ Fuente: ALCIDI, C., y GROS, D., «EU Mobile Workers: A challenge to public finances?», CEPS, [artículo electrónico], 2019 [consultado 1 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf>

⁴⁴ Fuente: FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22.

Ermólieva y Kudeyárova revelan que para aquellos los destinos más atractivos son Reino Unido (23%), Alemania (16%), Francia y EE.UU. (13%) y Portugal (7%)⁴⁵. Para terminar, en base a los últimos datos publicados por el INE, los primeros cinco Estados de destino más elegidos por los españoles, con independencia de grado de formación, no varía en el periodo 2008-2018, destacando por este orden, Reino Unido, Francia, Alemania, Suiza y Bélgica. *Véase Anexo III*.

Asimismo, con fundamento en los datos publicados y al tratamiento realizado de los mismos [*Véase Anexo III*], se pueden ratificar las siguientes aseveraciones: a) los españoles que más emigran son aquellos cuyas edades quedan comprendidas entre los 30 y 34 años, seguidos por aquellos que oscilan entre los 25 y 29 años. La validez de esta afirmación se mantiene tanto a niveles generales, como respecto a hombres y mujeres aisladamente. Por tanto, se corrobora lo anunciado *ut supra* por la doctrina, pues son los jóvenes los que muestran una mayor predisposición para emigrar. Cabe decir que, los datos generales para ambos sexos presentan una gran similitud con los segregados para hombres y mujeres; b) es a partir de los primeros años de la crisis 2008- 2009 cuando comienzan a intensificarse las emigraciones juveniles, aumentando de forma considerable desde 2011, lo cual no contradice lo señalado con anterioridad, pues como se había concluido, pese a que para la población total española la crisis no ha supuesto un incremento considerable en la emigración, para el sesgo de jóvenes españoles y, especialmente, aquellos altamente cualificados, sucede lo contrario. Por otro lado, la crisis no ha variado ni ha supuesto una alteración de la composición de los flujos migratorios, puesto que, los porcentajes se han mantenido prácticamente constantes; c) para los tres Estados con mayor migración de jóvenes españoles y las tres edades analizadas, las emigraciones juveniles comienzan a decrecer en 2016, periodo que coincide con el fin de la crisis y la recuperación económica; d) resulta interesante destacar que, mientras en 2018, Francia y Alemania mantienen cifras inferiores a las del año anterior e incluso aumentan el flujo migratorio en algunos casos (25-29 años), en Reino Unido se producen importantes descensos, lo cual lleva a intuir que el Brexit puede constituirse como una posible causa de este cambio en los comportamientos migratorios de los jóvenes españoles; e) continuando con Reino Unido, se muestra una clara y evidenciable preferencia por este Estado. Incluso en 2018, pese al gran descenso de

⁴⁵ Fuente: ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

emigraciones, las cifras siguen siendo el doble que para Francia o Alemania, llegando a duplicar en porcentaje relativo las tasas de emigración de jóvenes españoles en comparación con el resto de Estados.

Especial referencia al diferencial de PIB per cápita en términos constantes en relación con los Estados de destino de los jóvenes españoles con educación terciaria

Debido a que el PIB per cápita en términos constantes ha resultado ser la principal causa de la fuga de talento, conviene estudiarla de forma pormenorizada.

Desarrollando la idea mencionada en el Capítulo 4 y siguiendo la teoría neoclásica, los flujos internacionales de trabajo son consecuencia de las diferencias salariales entre los Estados, por lo que se asume que el PIB per cápita constante está directamente correlacionado con las diferencias salariales internacionales⁴⁶. En otras palabras, al estudiar el PIB como causa de la fuga de talento, no solo debe interpretarse como la diferencia de riqueza entre el Estado de destino y España, sino también en relación a las diferenciales salariales.

De los datos publicados por Eurostat, se han obtenido los siguientes resultados.

Tabla 2. Comparativa de PIB per cápita en términos constantes

ESTADO_DESTINO	DIFERENCIAL_PIB_PC_CTE	COCIENTE_PIB_PC_CTE
Noruega	59048,6672	2,8223
Suiza	45049,2978	2,3903
Irlanda	39353,2837	2,2145
Dinamarca	29954,0598	1,9244
Suecia	24208,0016	1,7471
Países Bajos	21539,4017	1,6647
Finlandia	15337,2605	1,4733
Alemania	14585,1046	1,4501
Bélgica	13808,5495	1,4262
Francia	10598,9079	1,3271
Reino Unido	10266,8932	1,3169
Italia	2626,7431	1,0811
Portugal	-9205,2417	0,7159
Bulgaria	-10276,0180	0,6829
Lituania	-15564,1402	0,5197
Polonia	-16576,2985	0,4884
Rumanía	-21385,9073	0,3400

Fuente: Elaboración propia

⁴⁶ Fuente: JENNISSEN, R., «Economic Determinants of Net International Migration in Western Europe», en *European Journal of Population*, [revista electrónica], n. 19, 2003 [consultado 15 de octubre de 2019]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/225922396_Economic_Determinants_of_Net_International_Migration_in_Western_Europe

Conviene matizar que, Francia, Alemania y Reino Unido han sido destacados, debido a que, como se ha demostrado *ut supra* y se puede apreciar en el Anexo III, son los Estados que mayor número de jóvenes españoles reciben.

De los datos se pueden extraer diferentes conclusiones. En primer lugar, sorprende que, pese a que el análisis econométrico y la doctrina reiterada indican la diferencia de riqueza y de salario como una de las principales causas de la emigración en general y de la fuga de talento en particular, no sean los Estados con mayor diferencial aquellos con una mayor migración de jóvenes españoles. Este hecho demuestra que, si bien es cierto que el PIB per cápita en términos constantes es una de las variables más significativas en la emigración, no es la única, existiendo otras que alteran los flujos migratorios de los jóvenes españoles y sus preferencias a la hora de emigrar, como puede ser la paridad en el poder adquisitivo o la distancia con el Estado de origen, como señalan Ramos y Royuela⁴⁷.

De este modo, si el diferencial del PIB se revistiera de la suficiente importancia relativa para anular los efectos del resto de variables en la elección del Estado de destino, serían Noruega, Suiza e Irlanda, respectivamente, los Estados que recibirían una mayor migración, debido a que Noruega prácticamente lo triplica y las cifras de Suiza e Irlanda son superiores al doble del PIB español per cápita en términos constantes. En el lado opuesto, se encontrarían Portugal, Bulgaria, Lituania, Polonia y Rumanía, pues son los únicos Estados con un PIB per cápita en términos constantes inferior al español. Sin embargo, los datos estadísticos publicados por el INE evidencian lo siguiente:

⁴⁷ Fuente: RAMOS, R., y ROYUELA V., *Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country*, [artículo electrónico], 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

Tabla 3. Estados con mayor inmigración joven española (2008-2018)

Estado	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Reino Unido	1.637	2.164	1.982	2.031	1.714	1.304	1.128	1.180	837	761	815
Alemania	718	821	1.233	1.549	1.277	1.029	732	607	327	284	339
Francia	618	701	767	901	772	759	628	543	417	405	410
Suiza	278	327	465	538	421	362	352	261	173	121	127
Países Bajos	198	165	181	208	185	118	130	161	94	95	114
Irlanda	176	159	149	197	154	130	91	142	113	120	167
Bélgica	94	115	137	197	157	137	104	114	117	89	62
Italia	92	84	123	126	87	98	90	89	99	104	120
Dinamarca	65	65	77	118	54	57	43	33	36	31	35
Suecia	57	63	86	100	75	51	60	58	23	37	23
Polonia	51	39	54	61	28	32	35	23	13	18	17
Portugal	44	39	55	47	38	39	38	50	46	34	60
Noruega	41	59	70	71	77	50	41	50	28	19	36
Finlandia	20	25	31	62	48	48	22	36	24	24	25
Bulgaria	5	2	4	8	4		2	5	9	19	11
Rumanía	5	8	3	5	2	4	5	4	6	13	18
Lituania	4	2	4	9	8	1	9		7	2	5

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información que proporciona la tabla adjunta, tras Reino Unido, Alemania y Francia son Suiza, Países Bajos e Irlanda aquellos que mayor migración joven española presentan. Siendo Suiza e Irlanda dos de los tres Estados mencionados con mayor PIB per cápita en términos constantes en comparación con España. Asimismo, los Estados en los que el PIB es inferior al español (representados en color naranja), son aquellos que se encuentran en las posiciones más bajas de la tabla. Por consiguiente, sí existe una fuerte correlación entre los Estados de destino y el diferencial del PIB. No obstante, como se corrobora no es la única variable explicativa, ya que los Estados que encabezan la enumeración no son aquellos con mayor PIB. Una segunda conclusión a la que se puede llegar, es que mientras para la decisión de seleccionar aquellos Estados a los que no interesa emigrar, pues no existen expectativas de mejora de la calidad laboral y de vida, en general, la variable más relevante y significativa que anula los efectos del resto es el diferencial del PIB. Por el contrario, una vez conocidos aquellos Estados a los que no se opta, para elegir el Estado de destino el PIB pierde significatividad, debido a que se comienza a tener en cuenta otras variables como pueden ser la paridad de poder adquisitivo o la proximidad.

Un ejemplo de aplicación de la teoría de proximidad de Ramos y Royuela⁴⁸ es Francia, ya que, pese a tener un menor PIB que Noruega, Suiza o Irlanda, los flujos migratorios

⁴⁸ Fuente: RAMOS, R., y ROYUELA V., *Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country*, [artículo electrónico], 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

son superiores, lo cual puede venir explicado por la mayor similitud con la cultura española, pero también por su cercanía.

En cambio, para Noruega no sería factible considerar la teoría de proximidad de Ramos y Royuela⁴⁹, resultando más conveniente estudiar la variable paridad del poder adquisitivo, debido a que, como se recalcó en Capítulo 4, la mejora en la calidad de vida no solo se debe analizar en términos brutos, sino relativos, ya que, puede ocurrir, como sucede en Noruega que, pese a que los salarios sean más elevados, el IPC también lo sea y, consecuentemente, se incremente el coste de vida en comparación con el Estado de origen, en este caso, España.

En síntesis, las conclusiones fundamentales que deben extraerse de este apartado son dos. Primero, el diferencial del PIB per cápita en términos constantes es la principal y prácticamente la única variable explicativa de la decisión de no emigrar a determinados Estados europeos, es decir, de excluir de la elección del Estado de destino a ciertos países. Segundo, no puede realizarse la misma afirmación respecto a la selección del Estado de destino. Una vez excluidos aquellos con menor PIB, esta variable pierde importancia significativa, pues la decisión de selección actúa en conjunto con otros factores. En otras palabras, pese a constituir una de los motivos fundamentales de la emigración y la fuga de talento española, interpretándolo tanto en términos de riqueza como de nivel salarial, no hay que olvidar que no es la única variable explicativa, pues una vez asegurado que el Estado de destino tiene una mayor riqueza que España y un nivel salarial superior a nuestro país, la decisión se toma considerando otras variables, como la paridad de poder adquisitivo o la proximidad, las cuales justifican el cambio de preferencias de los jóvenes españoles, quienes no solo emigran motivados por la mayor riqueza en términos brutos del Estado de destino. No obstante, resulta conveniente aclarar que, Francia, Reino Unido y Alemania cumplen con todas las presunciones establecidas por los modelos anteriormente presentados y completados con las aportaciones de la doctrina, pues se trata de Estados con mayor riqueza que España, niveles de salarios superiores con carácter general, pero también próximos a nuestro país y con un coste de vida que en términos relativos supone una mejora de calidad de vida de quienes deciden emigrar en busca de oportunidades laborales más adecuadas a su grado de educación, formación y titulación.

⁴⁹ Fuente: RAMOS, R., y ROYUELA V., *Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country*, [artículo electrónico], 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

CAPÍTULO 6. IMPLICACIONES DE LA FUGA DE TALENTO EN EL ESTADO DE ORIGEN

De acuerdo con la información aportada al comienzo del trabajo, nuestro país se sitúa entre los Estados de la Unión Europea que más sufre la fuga de talento, siendo en 2019 el primero de ellos⁵⁰. Por ello, este epígrafe tratará de analizar las consecuencias que este fenómeno tiene para España.

La elaboración de análisis económicos realizados por la OCDE e instituciones de Estados de todo el mundo han permitido evaluar el impacto económico de la migración de trabajadores cualificados y altamente cualificados en los Estados de origen (emisores) y de destino (receptores)⁵¹.

En lo que respecta al Estado de origen, los efectos de la fuga de talento son cuantiosos y de muy diversa índole, evidenciando connotaciones negativas desde el ámbito económico hasta al social, originando graves perjuicios en el Estado del bienestar ya consolidado en Europa. Algunas de las repercusiones negativas en la economía de los Estados de origen son las que a continuación se enumeran, siendo posteriormente objeto de desarrollo de forma individualizada y pormenorizada.

En primera instancia, en lo que respecta al ámbito económico las repercusiones de la fuga de talento se pueden catalogar en dos grandes bloques. Por un lado, el impacto ocasionado en el mercado laboral, donde se produce una disminución de trabajadores altamente cualificados y de potenciales empresarios, así como el menoscabo del emprendimiento y la innovación. Por otro, el impacto en la economía *lato sensu*, con el atraso y pérdida competitiva en el desarrollo tecnológico y científico, así como de la confianza en la economía del Estado de origen, lo cual dificulta el retorno de quienes emigraron en busca de mejores oportunidades laborales e incrementa el deseo de emigrar de quienes permanecen en España.

En segunda instancia, en relación con las implicaciones que puede conllevar para el Estado del bienestar, el efecto de mayor notoriedad lo constituye el impacto fiscal, al

⁵⁰ Fuente: PIERGIORGIO, S., «España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE», en *La Vanguardia* [periódico electrónico], 2019 [consultado 15 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190415/461645928461/mercado-laboral-union-europea-fuga-de-cerebros.html>

⁵¹ Fuente: SCHAAPER, M., y WYCKOFF, A., *Movilidad internacional del personal altamente calificado: un panorama internacional, resumen de políticas*, OCDE, [artículo electrónico], julio de 2002, [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.revistacts.net/files/Volumen%203%20-%20N%C3%BAmero%207/doss05.pdf>

suponer una pérdida de ingresos para el Estado, obstaculizando la financiación de las prestaciones públicas. Asimismo, la fuga de talento conlleva la pérdida de la inversión realizada en educación y el deterioro en los servicios públicos esenciales como la salud o la ya mencionada educación, pues cabe recordar que los profesionales del sector sanitario son uno de los grupos laborales más afectados por este fenómeno⁵². Por último, no se debe olvidar hacer alusión al impacto demográfico, ya que suscita una reducción de la tasa poblacional, especialmente de los jóvenes, debido a que, como se alegó al comienzo del trabajo, son el colectivo más afectado por la fuga de talento.

Impacto en el mercado laboral

La emigración de los individuos con mayor cualificación origina en el Estado emisor la denominada descapitalización humana, lo cual infunde la reducción de la tasa de crecimiento potencial a corto y medio plazo.

En palabras de Alujas, profesor de la Universidad de Barcelona «a corto plazo, este éxodo puede considerarse un peligro para el propio desarrollo del mercado laboral español, puesto que puede perder el potencial de algunos profesionales que pueden aportar conocimiento y una mayor productividad»⁵³ a la economía española. Del mismo modo, Xifré, profesor de economía de la Universidad española Pompeu Fabra, advierte que: «Hay clarísimas señales de alarma sobre la destrucción de tejido investigador y sobre la interrupción de los programas específicos destinados a la captación de talento»⁵⁴.

De acuerdo con el informe publicado por la OCDE en 2011⁵⁵, el impacto económico del capital humano se determina mediante el cálculo de tasas de rendimiento, basadas en los beneficios de las inversiones en educación. Por ejemplo, las tasas de rendimiento social deberían poner en relación la totalidad de costes públicos y sociales y el beneficio invertido en capital humano.

⁵² En este sentido, John Gibson, David McKenzie afirman que produce un deterioro en la atención médica y sistemas educativos de los países desarrollados. Fuente: GIBSON, J., MCKENZIE, D., «Eight Questions About Brain Drain», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], 2011, pp. 107-128 [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5730.pdf>

⁵³ Fuente: EL PERIÓDICO, «Los expertos alertan sobre los riesgos de la fuga de cerebros», en *El Periódico* [periódico electrónico], 2013 [consultado 30 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20130428/los-expertos-alertan-sobre-los-riesgos-fuga-cerebros-2376906>

⁵⁴ Fuente: EL PERIÓDICO, «Los expertos alertan sobre los riesgos de la fuga de cerebros», en *El Periódico* [periódico electrónico], 2013 [consultado 30 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20130428/los-expertos-alertan-sobre-los-riesgos-fuga-cerebros-2376906>

⁵⁵ Fuente: OCDE, «The well-being of nations, the role of human and social capital», Education and Skills edition» en *OCDE*, [recurso electrónico], 2001, p. 172. [consultado 30 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>

La OCDE precisa que cuando un Estado persigue minorar la movilidad del capital humano, siempre que se mantenga la hipótesis *ceteris paribus*, se reduce en el Estado de origen la holgura o el diferencial del mercado laboral en comparación con los Estados receptores, favoreciendo la paridad entre ambos.

En otro orden de ideas, hace alusión al alcance de los individuos con educación terciaria, puesto que, la OCDE entiende que los trabajadores altamente cualificados pueden ejercer cometidos de relevancia en la sociedad, debido a que con sus aportaciones favorecen la base para el crecimiento económico, la cohesión social y el desarrollo personal. En definitiva, son percibidos como un elemento esencial e imprescindible para el desarrollo de una economía.

En términos generales, estima que los impactos negativos ocasionados por la fuga talento emergen en el Estado de origen, ya que su progreso se enfrenta a nuevos obstáculos resultado de la falta de especialistas. Además, sostiene que la pérdida producida es de mayores magnitudes para aquellos supuestos en los que la educación de los jóvenes con elevados niveles de educación ha sido financiada con gasto público.

Por todo lo expuesto, la OCDE reitera e insiste en el informe *International Movements of the Highly Skilled*⁵⁶ la importancia de la contratación internacional y el creciente movimiento de los jóvenes altamente calificados entre Estados, advirtiendo a los Estados emisores que deben tomar conciencia de que en los mercados actuales cuando el dominio de la experiencia humana no es accesible localmente, quienes carecen de personal cualificado, con frecuencia, buscan compensarlo con importaciones del extranjero, con las consecuentes pérdidas que conlleva para los Estados de origen. La OCDE se muestra categórica respecto a la fuga de talento, pues atribuye un interés económico puro de los Estados a la migración de los expertos⁵⁷. En general, las investigaciones realizadas por la OCDE señalan cuantiosos efectos positivos netos para los Estados receptores, particularmente el estímulo de la capacidad de innovación, en el ámbito científico y activos tecnológicos y un aumento en el stock de capital humano disponible y la difusión

⁵⁶ Fuente: SALT J., «International Movements of the Highly Skilled», en *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers n°3*, [recurso electrónico], 1997, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/e8b9/638f25b005b44c20177f61f96c85c10689fb.pdf>

⁵⁷ Fuente: OCDE, «Perspectivas de la migración internacional», [recurso electrónico], 2006, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/perspectivas-de-las-migraciones-internacionales-2006_9788484172390-es

internacional de conocimiento y desempeño económico⁵⁸, lo que se traduce en ganancias de eficiencia y ventaja competitiva frente al resto de Estados. De este modo, para la OCDE la presencia de profesionales altamente calificados contribuye a mejorar diversos sectores económicos de los Estados receptores. Por el contrario, produce el deterioro de los Estados de origen, incrementado la disparidad y, consecuentemente, acrecentando la desigualdad de oportunidades y favoreciendo la fuga de talento. En este sentido se pronuncian Gibson y McKenzie⁵⁹, para quienes existe una tendencia creciente en las magnitudes de las brechas de ingresos entre Estados emisores y receptores.

Impacto fiscal

De acuerdo con Gibson y McKenzie⁶⁰, la literatura económica que versa sobre la fuga de talento ha estado preocupada fundamentalmente por dos aspectos, la existencia y extensión de la producción y las externalidades fiscales. En la segunda mitad del siglo XX, Grubel y Scott⁶¹ señalaron que, si los mercados laborales son competitivos y los individuos reciben su salario marginal, esto es, el salario determinado por el mercado en función de la oferta y la demanda, entonces, en ausencia de externalidades, la emigración de individuos altamente calificados no reduce el bienestar del Estado de origen. Por el contrario, si tanto la mano de obra cualificada como la no cualificada reciben complementos en sus retribuciones y aquellos con educación terciaria no perciben que su retribución comprende el aumento de valor que aportan a la sociedad, su emigración disminuye los niveles salariales o de empleo de los trabajadores no cualificados. Posteriormente, Bhagwati y Hamada⁶² argumentaron que el coste fiscal era particularmente importante por dos motivos. En primer lugar, por financiar parte de la educación de los contribuyentes. En segundo lugar, por la pérdida que supone en el sistema tributario estatal la no contribución de los individuos emigrados. A día de hoy, los efectos nocivos de la fuga de talento para los Estados de origen continúan siendo los mencionados por Bhagwati y Hamada.

⁵⁸ Fuente: SCHAAPER, M., y WYCKOFF, A., *Movilidad internacional del personal altamente calificado: un panorama internacional, resumen de políticas*, OCDE, [artículo electrónico], julio de 2002, [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.revistacts.net/files/Volumen%203%20-%20N%C3%BAmero%207/doss05.pdf>

⁵⁹ Fuente: GIBSON, J., MCKENZIE, D., «Eight Questions About Brain Drain», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], 2011, pp. 107-128 [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5730.pdf>

⁶⁰ Fuente: GIBSON, J., MCKENZIE, D., «Eight Questions About Brain Drain», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], 2011, pp. 107-128 [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5730.pdf>

⁶¹ Fuente: HERBERT, B., y SCOTT, A., «The international flow of human capital», en *American Economic Review* [revista electrónica], 1996, [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/56380379.pdf>

⁶² Fuente: BHAGWATI, J., y HAMADA, K., «The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: a theoretical analysis», en *Journal of Development Economics* [artículo electrónico], 1974, [consultado 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0304387874900200/first-page-pdf>

En relación a la necesidad del sistema fiscal para la financiación de la educación y a la merma que supone para el sistema tributario estatal la no contribución de los jóvenes altamente cualificados, cabe indicar que, se trata de una doble pérdida. Por un lado, debido a que son precisamente aquellos que han logrado niveles de educación terciaria quienes obtienen mayores niveles de renta, tanto por su formación superior que les capacita para ocupar puestos de trabajo con mayores retribuciones, como por la mejora de las condiciones laborales en el extranjero. Este hecho conlleva que el Estado de origen deje de percibir una notable cuantía de tributos, pues, por ejemplo, en sistemas como España, ciertos impuestos son de carácter progresivo, por lo que aquellos con mayores rentas son quienes realizan mayores aportaciones. Si estos emigran a otros Estados que optimizan sus requerimientos laborales, quienes se mantienen en el Estado emisor realizan contribuciones inferiores y, consecuentemente, la recaudación disminuye. Por otro, el Estado emisor no es capaz de obtener beneficios de la educación y formación que ha financiado, de modo que, los Estados de destino sin haber realizado ninguna inversión de gasto público se valen del conocimiento y de los resultados, tanto a niveles sociales como económicos, que, en este caso, los jóvenes españoles aportan con su trabajo. Este aspecto es desarrollado en el siguiente apartado.

Impacto demográfico

En los primeros capítulos del trabajo se ha corroborado que a quienes afecta, fundamentalmente, la fuga de talentos es a los jóvenes. Resultado de ello, se deriva un creciente envejecimiento de la población, lo cual tiene severas implicaciones para la sociedad en general, en especial en relación con el Estado de bienestar y el futuro del mantenimiento de las prestaciones públicas, como las pensiones. En este punto, resulta interesante recordar que, del análisis econométrico efectuado se concluyó que para determinados colectivos una de las variables significativas que tomaban en consideración a la hora de emigrar era el diferencial del gasto público en protección social entre el Estado de destino y España. No obstante, como el impacto demográfico se encuentra muy ligado al impacto en el Estado del bienestar se remite al siguiente apartado.

Impacto en el Estado del bienestar

Como consecuencia de la conjunción de los factores desarrollados con anterioridad se produce el impacto en el Estado del bienestar.

Como se ha indicado *ut supra*, los Estados receptores se benefician del gasto público de los Estados de origen. Por consiguiente, la emigración de individuos altamente cualificados deviene el gasto público de los Estados emisores en ineficaz, pero también contribuye a la desigualdad y disparidad entre ambos, pues no se establece una relación equitativa entre Estados de origen y destino. En primer lugar, las inversiones efectuadas en educación no obtienen rentabilidad alguna, debido a que la que cabría esperar mediante la contribución al sistema tributario se devenga en el Estado receptor.

Siguiendo a Tevera⁶³, la fuga de talento tiene una labor fundamental en la contribución de la economía de los Estados de destino, debido a que, a largo plazo, experimentan un mayor crecimiento en términos de desarrollo debido a la disponibilidad de personal cualificado. En consecuencia, la fuga de talento disminuye la tasa de inversiones en los Estados de destino, pues estas dejan de ser necesarias al beneficiarse de las realizadas por otros Estados. En palabras de Gordon⁶⁴, las inversiones se mueven con las personas. Por lo tanto, cuanto mayor sea el número de emigrantes altamente cualificados, mayor será el importe de las inversiones recibidas. En cambio, en el Estado de origen se producen los efectos contrarios, a lo que se suma el subdesarrollo o la inversión en los recursos locales disponibles.

A modo de resumen, se puede concluir que, la fuga de talento produce un gran impacto en el Estado del bienestar de los Estados emisores, pues afecta negativamente a ambas partes del PIB, debido a que, el mercado laboral se ve perjudicado y los individuos más cualificados son atraídos por Estados que proporcionan unas mayores oportunidades y/o ingresos, lo cual implica una disminución de la recaudación estatal y, en consecuencia, una mayor dificultad para financiar las prestaciones públicas características del Estado del bienestar. Por lo tanto, de acuerdo con WBC⁶⁵, la fuga de talento se traduce en oportunidades perdidas, menor crecimiento, menor empleo y menores ingresos fiscales.

⁶³ Fuente: TEVERA, D., *Early departures: The emigration potential of Zimbabwean students*, [libro electrónico], 2005, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: https://www.africaportal.org/documents/2617/Migration_Policy_Series_No._39.pdf

⁶⁴ Fuente: GORDON, A., «The New Diaspora-African immigration to the U.S.A.», en *Journal of Third World Studies*, [revista electrónica], Vol. 15, 1998, pp.80-81, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/45197785?seq=1>

⁶⁵ Fuente: WRITERS BUREAU CENTRE (WBC), «*Causes and Consequences of Brain Drain*», en *WBC* [recurso electrónico], 2016, [consultado el 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://writersbureau.net/jede/causes-and-consequences-of-brain-drain/>

CAPÍTULO 7. PLAN DE RETORNO A ESPAÑA

Breve mención a Volvemos

La elaboración y, posterior, publicación del Plan de Retorno a España no hubiera sido posible sin el incentivo de Volvemos⁶⁶, un proyecto creado en 2016 por tres españoles con educación terciaria que, como muchos otros, tuvieron que emigrar a Estados del norte de la Unión Europea en busca de un puesto de trabajo acorde a su formación.

Su labor desde su creación es remarcable. En tan solo tres años⁶⁷ han logrado dotar a la fuga de talento de un espacio propio en la agenda política, trabajando y perseverando para impulsar iniciativas desde las Administraciones Públicas y empresas en aras de facilitar el regreso de los emigrantes españoles altamente cualificados.

Para Volvemos la aprobación del Plan de Retorno supone el fin a una época en la que los talentos españoles emigrados no contaban con el apoyo del poder político e institucional a cualquiera de sus niveles (local, autonómico y estatal). No obstante, pese a reconocer la insuficiencia del Plan para dar solución al problema que afecta a España, consideran que constituye un punto de inflexión, mejorando las posibilidades de retorno del talento científico e investigador.

Percepción del retorno antes y después del regreso a España

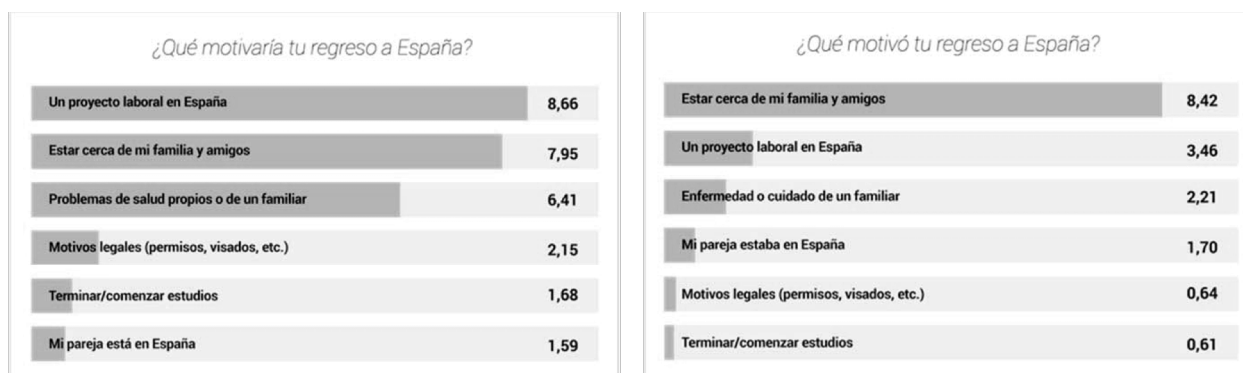
Tras estudiar el contenido del Plan de Retorno a España, se ha considerado de especial interés incluir en el trabajo la referencia realizada a la percepción de los emigrantes respecto a la posibilidad de retorno. En este sentido, el Plan señala que «lo que más llama la atención es la diferencia entre las razones que motivarían el retorno a España y las que finalmente lo motivaron. Quienes todavía no han vuelto indican que lo harían motivados por un proyecto laboral, sin embargo, los que han vuelto indican haberlo hecho para estar

⁶⁶ Atendiendo a la información facilitada en su página web oficial, Volvemos persigue «hacer posible que los cerebros fugados durante la crisis puedan volver a casa», siendo su objetivo último «facilitar el retorno de talento a España. Generar las oportunidades para que las personas que están fuera puedan volver y desarrollar su potencial profesional y su proyecto vital en España (...). Facilitar el retorno de talento a España. Generar las oportunidades para que las personas que están fuera puedan volver y desarrollar su potencial profesional y su proyecto vital en España. Nuestra labor es conectar a profesionales, empresas y administraciones para hacer posible la emoción de volver a casa».

⁶⁷ El camino hasta lograr la aprobación del Plan Retorno no ha sido sencillo. Volvemos ha tenido que realizar un intenso trabajo hasta alcanzar este primer proyecto contra la fuga de talentos a nivel nacional. La evolución ha sido costosa y ha requerido de grandes niveles de esfuerzo y dedicación por parte de sus integrantes. Se partía de una situación donde la fuga de talento era un hecho existente en la práctica, pero obviado por los poderes políticos. Durante el primer año, dedicaron su trabajo exclusivamente a hacer visible esta realidad, hasta entonces desconocida y alejada de los medios de comunicación y la sociedad. A finales de 2016 se les presentó la oportunidad de demostrar que los planes de retorno correctamente diseñados son eficaces. Posteriormente, en 2017 colaboraron con el Gobierno de Castilla-La Mancha. Su proyecto fue premiado por TECNOVE como mejor iniciativa pública del 2018. Según los datos publicados en su página web, han colaborado con 13 Administraciones Públicas y centenares de empresas privadas.

cerca de su familia. Esto lleva a concluir que idealmente los emigrantes esperan conseguir una oportunidad acorde a sus expectativas profesionales. Al volver, su realidad profesional no colma esas expectativas iniciales, por ello indican que su razón para volver fue estar cerca de su familia (...). Otro dato que incide en esa idea es el referido a la respuesta sobre si creen que realizan un trabajo para el que están sobre cualificados, donde también se aprecian diferencias. Entre quienes han vuelto, piensa así el 46%, frente al 37% de quienes aún están en el extranjero».

Gráfico 8. Comparativa: expectativas vs. realidad del retorno



Fuente: Resolución de 27 de marzo de 2019

Contenido del Plan de Retorno a España

El 22 de marzo de 2019 el Consejo de Ministros aprobó el Plan de Retorno a España, días después se publicó en el BOE la Resolución de 27 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan de Retorno a España⁶⁸.

En la citada Resolución se declara que «El gran objetivo de este Plan es, como dice su lema, hacer de España un país para volver, un país atractivo para desarrollar un proyecto de vida personal y profesional. Se trata de 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 numerosos casos requieren la cooperación institucional de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, así como el concurso de las asociaciones de emigrantes y retornados y de los agentes sociales. Estas 50 medidas están agrupadas en 6 categorías»: 1) apoyo para definir el proyecto profesional; 2) ayuda para planificar la vuelta e instalarse; 3) creación de espacios para la

⁶⁸ Disponible en la siguiente dirección: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/30/pdfs/BOE-A-2019-4705.pdf>

participación; 4) creación de ambiente positivo; 5) acompañamiento psicológico y; 6) gestión colaborativa y evaluación continua del Plan.

Ilustración 1. Categorías de medidas del Plan de Retorno a España según la fase de la experiencia migratoria



Fuente: Un país para volver

Las características principales del Plan se resumen en las siguientes: a) carácter inclusivo, sin diferenciar por edad, género, nivel de formación, etc.; b) supone alterar la perspectiva de la política pública en esta materia, al tomar como base las necesidades de los emigrantes que desean volver a España; c) es el resultado de la investigación más laboriosa y profunda sobre las dificultades para el retorno en nuestro país; d) requiere de la participación tanto del sector público como privado.

Sujetos a los que está dirigido el Plan de Retorno

Según la Resolución de 27 de marzo de 2019, cualquier perfil puede ser beneficiario del Plan. Sin embargo, las expectativas y motivaciones para el retorno divergen en función del grupo en que se encuentren los emigrantes. A modo explicativo, la Resolución incluye el siguiente cuadro.

Tabla 4. Perfiles de emigrados altamente cualificados

1 / En evolución	2 / Mirada puesta en España	3 / Conformes con su situación	4 / Nómadas vitales
<p>Personas que llevan poco tiempo lejos o están en un proceso de cambio personal o profesional, que les invita a quedarse donde están.</p> <p>¿Volverían? Ahora no.</p> <p>Necesitan Conocer recursos que tienen a su alcance en el exterior. Tener referencias a las que dirigirse si se plantean volver en algún momento.</p>	<p>Han estado ya un tiempo fuera y tienen claro que quieren volver. No saben cómo dar pasos hacia su retorno. Dependiendo de su situación personal y profesional, se plantean retornar en el a corto, medio o largo plazo.</p> <p>¿Volverían? Sí.</p> <p>Necesitan Conectar con su sector profesional. Acceder a oportunidades profesionales relevantes. Mostrar su perfil a organizaciones que puedan estar interesadas. Inspirarse con ejemplos de otras personas que han vuelto y están bien.</p>	<p>Por su situación personal y/o profesional han aceptado o deben quedarse en su país de acogida formando su proyecto de vida.</p> <p>¿Volverían? No.</p> <p>Necesitan Mantener la conexión con nuestro país y su familia. Acceder a información sobre trámites burocráticos.</p>	<p>Son personas que no sienten arraigo por el lugar en el que viven ni por su lugar de origen en España. Les motiva la emoción del cambio, ellos mismos son su propio proyecto vital.</p> <p>¿Volverían? Si encaja en su proyecto vital.</p> <p>Necesitan Proyectos profesionales atractivos que colmen sus expectativas.</p>

Fuente: Resolución de 27 de marzo de 2019

CAPÍTULO 8. PLAN DE RETORNO DEL TALENTO JOVEN ARAGONÉS

En octubre de 2018, el Gobierno de Aragón elaboró el Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés, programa dependiente del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ). No obstante, no fue hasta principios de 2019 cuando se realizó la primera convocatoria de ayudas económicas, con un máximo de 3.000 euros por beneficiario para colaborar, entre otros conceptos, con los gastos de desplazamiento o los primeros meses de alquiler.

Se trata de un ambicioso proyecto cuyos objetivos principales están, fundamentalmente, dirigidos a los jóvenes emigrados, promoviendo medidas que faciliten su regreso⁶⁹.

Mediante un amplio equipo de orientación e intermediación se prestan servicios de muy diversa índole, cabe destacar los siguientes: a) coaching emocional, esto es, apoyo psicológico para la toma de la decisión y la realización del proceso de regreso; b) asistencia técnica en relación a la movilidad internacional, como pueden ser los permisos de trabajo o el reconocimiento de la vida laboral internacional; c) itinerario individualizado para el empleo, p.ej. a través de búsqueda de oportunidades laborales en Aragón; d) asesoramiento para emprendedores; e) asesoramiento en vivienda.

Durante el pasado año 2019, en la primera edición del proyecto, se han adscrito 54 empresas, se han prestado servicios a 252 jóvenes y se han realizado 1.133 asesorías, siendo la rama laboral la más demandada, con más de la mitad de las consultas efectuadas (600), seguida de la asesoría emocional⁷⁰. De los usuarios beneficiados, 74 han regresado a Aragón, siendo el 60% mujeres (46)⁷¹, consolidando la idea planteada en el Capítulo 3 en relación a las mayores expectativas de retorno de aquellas. De acuerdo con el director del IAJ, entre quienes han regresado, «abundan personas con una altísima cualificación en el ámbito sanitario,(...) la investigación científica, la ingeniería o la administración»⁷².

⁶⁹ En particular, está destinado a personas menores de 36 años que hayan residido en España de forma ininterrumpida por un periodo menor de 15 meses, dentro de los últimos 10 años anteriores al 1 de enero de 2019, y que en la actualidad residan o trabajen fuera de Aragón, siempre y cuando: hayan nacido o hayan estado empadronadas antes de su salida al extranjero en la Comunidad, o hayan obtenido su titulación oficial en algún centro de formación de Aragón. Fuente: GOBIERNO DE ARAGÓN, Plan de Retorno del Talento joven Aragonés [portal web oficial], 2019, [consultado el 8 de enero de 2020]. Disponible en: <https://retornojuven.aragon.es/sobre-plan-retorno-talento-joven-aragones>

⁷⁰ Fuente: RRHH PRESS, *El Plan Retorno del Talento Joven Aragonés facilita el regreso de 74 personas en su primer año*, [artículo electrónico], 2019 [consultado 7 de enero de 2020]. Disponible en: <https://www.rhpress.com/talento/48185-el-plan-retorno-del-talento-joven-aragones-facilita-el-regreso-de-74-personas-en-su-primer-ano>

⁷¹ Fuente: DÍAZ, M., «El Plan Retorno para jóvenes en el extranjero facilita 74 regresos», en *El Periódico de Aragón* [periódico electrónico], 2019 [consultado 7 de enero de 2020]. Disponible en: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/plan-retorno-talento-joven-aragones-gestiona-primer-ano-74-vueltas_1403208.html

⁷² Fuente: DÍAZ, M., «El Plan Retorno para jóvenes en el extranjero facilita 74 regresos», en *El Periódico de Aragón* [periódico electrónico], 2019 [consultado 7 de enero de 2020]. Disponible en: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/plan-retorno-talento-joven-aragones-gestiona-primer-ano-74-vueltas_1403208.html

CONCLUSIONES

PRIMERA. La fuga de talento, entendida como la emigración masiva y sin retorno de jóvenes con formación cualificada adquirida en su Estado de origen hacia Estados con mejores oportunidades económicas y laborales, se trata de un fenómeno con efectos tanto en el Estado de origen, el cual se ve perjudicado por la emigración altamente cualificada, como en el de destino, beneficiario de un talento ya formado que desarrolla sus conocimientos en su territorio.

SEGUNDA. Si bien la fuga de talento ha existido desde siglos atrás, actualmente se caracteriza y diferencia del resto de emigraciones pasadas en tanto en cuanto es afectada por la globalización, mediante la cual se ha generado un mercado de trabajo global, conllevando el acrecimiento de la competencia entre Estados para atraer talento y la desigualdad entre Estados miembro de la UE, consecuencia del fortalecimiento del poder de atracción de los Estados receptores.

TERCERA. En lo que respecta a la UE, la fuga de talento atañe a numerosos Estados, sin embargo, la intensidad y el modo en el que les afecta son muy diferentes, siendo el sur de Europa el más perjudicado. En el periodo 2008-2018 tan solo Reino Unido, Dinamarca, Austria, Finlandia, Irlanda y Chipre han reducido el número de ciudadanos que deciden marcharse a otro Estado en busca de nuevas oportunidades.

CUARTA. En relación a los efectos derivados de la crisis económica, en primera instancia, pese a que, en términos generales, no ha presentado una repercusión significativa en la emigración de población en edad de trabajar, para el sesgo de individuos altamente cualificados sí ha mostrado considerables implicaciones negativas, en particular para España, puesto que ha experimentado el mayor incremento de fuga de talento de la UE, posicionándose como el primer Estado miembro con mayor tasa de emigración de jóvenes altamente cualificados. En el lado opuesto se encuentran Reino Unido y Alemania, únicos Estados en los que la posición neta es positiva para educación terciaria. En segunda instancia, en términos de media europea, la proporción de ciudadanos móviles con elevada cualificación es superior y ha aumentado con mayor velocidad que la referente a nacionales. En tercera instancia, en España, a diferencia de lo sucedido para la media europea, la tasa de empleo fue superior para quienes decidieron emigrar en comparación con aquellos ciudadanos altamente cualificados no móviles, siendo el cuarto Estado con mayor diferencia entre ambas.

QUINTA. La causa principal que motiva la fuga de talento para los jóvenes con elevado nivel de cualificación es el diferencial del PIB per cápita en términos constantes. En consecuencia, se sienten atraídos por Estados de la UE con mayor riqueza que España, puesto que, su objetivo último radica en la consecución de una mayor y más adecuada retribución, instrumento necesario para lograr la mejora de sus condiciones de vida.

SEXTA. Diferenciando hombres y mujeres, existen divergencias en las causas origen de la fuga de talento. En lo que respecta a los primeros, persiguen una mejora en términos brutos de la riqueza y el nivel salarial. En cambio, las mujeres atienden al diferencial de coste de vida, considerando también la mejora en términos relativos. Por otro lado, el diferencial de gasto público en protección social y la tasa de paro de educación terciaria solo con causas significativas para los hombres. La primera de ellas puede evidenciar que el horizonte temporal de la fuga de talento es diferente para hombres y mujeres, pues mientras la masculina se produce a largo plazo, la femenina se reduce a medio o corto plazo, por lo que las mujeres tendrían mayores expectativas de retorno.

SÉPTIMA. La emigración autónoma, causa significativa de la fuga de talento, pierde relevancia cuanto mayor es el nivel de educación logrado. Entendiendo por emigración autónoma aquella que se produce con independencia de otros factores, es decir, aquella que existe *per se* de forma continuada. De este modo, conforme se incrementa el nivel de educación, menor es la emigración autónoma, lo cual permite alegar que, la fuga de talento se debe, principalmente, a causas económicas y laborales, ya que la emigración de individuos con educación terciaria en sí misma es de menor trascendencia, acrecentándose al acaecer coyunturas adversas en la economía y el mercado laboral.

OCTAVA. A pesar de que la sobrecualificación sea inadvertida en gran parte de los estudios realizados, se trata de un factor clave para la explicación de la fuga de talento. En concreto, desde 2008, España ha presentado la mayor tasa de sobrecualificación de la UE, siendo solo superada por Chipre en 2010. Asimismo, la tasa española muestra una tendencia creciente, enfatizada por la crisis económica, debido a que, si bien desde 2008 la tasa española siempre ha superado notoriamente a la media europea, a partir de 2011 la diferencia se incrementa, alejándola cada vez más de la media europea. En concreto, en 2018 uno de cada tres españoles con educación terciaria se consideró sobrecualificado y no logró optar a un trabajo acorde con su preparación. Relacionando la sobrecualificación con la fuga de talento, se asevera que la primera tiene cuantiosas consecuencias sobre la segunda, puesto que de ella se derivan: a) el aumento de la tasa de paro para individuos con educación terciaria; b) la falta de adecuación entre el empleo

adquirido y la preparación académica alcanzada por los españoles altamente cualificados; c) el carácter permanente y persistente de la sobrecualificación para determinados sectores; d) la tasa de paro para jóvenes españoles menores de 30 años se sitúa próxima al 15%. Como resultado de todo ello, los españoles con educación terciaria, especialmente los jóvenes, muestran incentivos para emigrar a otros Estados en los que perciban una remuneración y puedan optar a un puesto de trabajo acorde a su nivel de formación.

NOVENA. Los Estados de destino preferentes para los jóvenes españoles son, por este orden, Reino Unido, Francia, Alemania, Suiza y Bélgica, confirmándose del tratamiento de datos efectuado que, son los jóvenes españoles aquellos que muestran una mayor predisposición a emigrar, no habiendo prácticamente diferencias entre hombres y mujeres. Por otro lado, Reino Unido se consolida como el primer Estado de destino, pues existe una gran diferencia entre aquel y el resto de Estados mencionados, llegando a duplicar las cifras de Francia o Alemania. Respecto a la crisis económica, esta no alteró la composición de los flujos migratorios. No obstante, es a partir de 2016, periodo final de la crisis y comienzo de la recuperación económica, cuando la emigración presenta una tendencia decreciente. En lo que atañe al diferencial del PIB per cápita en términos constantes en relación con el Estado de destino, cabe destacar que, es la variable principal que determina aquellos Estados a los que no se desea emigrar, es decir, a la hora de seleccionar el Estado de destino, el PIB es trascendental para descartar aquellos con menor riqueza y nivel salarial que España. En cambio, una vez excluidos los Estados con menor PIB per cápita en términos constantes, esta variable pierde relevancia, pues actúa en conjunto con otros factores, como la paridad del poder adquisitivo o la proximidad.

DÉCIMA. Las implicaciones de la fuga de talento para el Estado de origen son cuantiosas y de muy diversa índole: a) en el ámbito económico tiene repercusión tanto en la economía en general, puesto que genera retraso y pérdida competitiva en el desarrollo tecnológico y científico, consecuencia de la falta de especialistas, como en el mercado laboral, derivado de la reducción de trabajadores con educación terciaria, lo cual produce la descapitalización humana, reduciendo la tasa de crecimiento potencial a corto y medio plazo; b) en atención al Estado del bienestar, deben destacarse los siguientes efectos: i) impacto fiscal, debido a la pérdida que supone la no contribución de aquellos que emigraron, más considerando el carácter progresivo de parte de los tributos españoles, afectando, consecuentemente, a la financiación de la educación y del resto de servicios públicos; ii) impacto demográfico, ya que son los jóvenes los que presentan una mayor

predisposición a la emigración. Como resultado de todo ello, el Estado del bienestar se ve gravemente perjudicado, aumentando la desigualdad entre Estados de origen y destino.

UNDÉCIMA. Las soluciones ofrecidas al problema que constituye la fuga de talento son escasas, si bien en el pasado año 2019, el Plan de Retorno a España supuso un punto de inflexión, al suponer el fin a una época caracterizada por la ausencia de apoyo institucional a los talentos españoles emigrados. El aspecto más reseñable del Plan es que por primera vez se apuesta por: a) carácter inclusivo, sin diferenciar por edad, género, nivel de formación, etc.; b) alterar la perspectiva de la política pública en esta materia, pues se centra en las necesidades de los emigrantes; c) requerir de la participación del sector público y privado. Su principal objetivo es hacer de España un país para volver, para ello contiene 50 medidas agrupadas en 6 categorías: 1) apoyo para definir el proyecto profesional; 2) ayuda para planificar la vuelta e instalarse; 3) creación de espacios para la participación; 4) creación de ambiente positivo; 5) acompañamiento psicológico y; 6) gestión colaborativa y evaluación continua del Plan.

En lo que respecta a Aragón, fue en 2018 cuando se elaboró el primer Plan de Retorno. Los servicios ofrecidos abordan diferentes ámbitos, desde el económico o el burocrático hasta el psicológico. Gracias a este proyecto 74 jóvenes han podido regresar a Aragón y un total de 252 se han podido beneficiar de sus servicios.

DUODÉCIMA. Resultado de todo lo expuesto, la fuga de talento es, a día de hoy, uno de los mayores retos a los que se enfrenta España. Por ello, el favorecimiento del retorno de todos aquellos que lo desean constituye una obligación, amparada en la Constitución Española, norma suprema del ordenamiento jurídico español, pues se trata de dar respuesta a una demanda requerida por la sociedad española, dado que la experiencia migratoria no debe ser forzada por las condiciones laborales y económicas del Estado, sino que debe ser contemplada y entendida como una posibilidad de aprendizaje y experiencia abierta a la libre elección de cada individuo. Por consiguiente, son las Administraciones Públicas quienes deben tomar conciencia de las magnitudes del problema con el objeto último de hacer posible el retorno de quienes se han marchado, sin olvidar, la necesidad de retención del capital humano que todavía permanece en España. Es por ello que, el presente trabajo ha tenido como finalidad visibilizar las características actuales e implicaciones de la fuga de talento para nuestro país, examinando de forma pormenorizada las causas que la motivan, pues solo conociendo el origen resulta posible ofrecer una solución adecuada, eficaz y oportuna al problema.

BIBLIOGRAFÍA

ALCIDI, C., y GROS, D., «EU Mobile Workers: A challenge to public finances?», CEPS, [artículo electrónico], 2019 [consultado 1 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2019/04/EU%20Mobile%20Workers.pdf>

BHAGWATI, J., y HAMADA, K., «The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: a theoretical analysis», en *Journal of Development Economics* [artículo electrónico], 1974, [consultado 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/sdfe/pdf/download/eid/1-s2.0-0304387874900200/first-page-pdf>

BRANDI, M.C., «La historia del *brain drain*», en *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, vol. 3, nº 7, 2006

CEBRIAN, M., *Los diferentes determinantes de la reciente inmigración en España*, [artículo electrónico], 2006, [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://campus.usal.es/~ehe/Papers/CebrianseminarioSalamanca2006.pdf>

DEL RIO, M.L., «Un análisis de la fuga de cerebros desde la teoría de redes sociales», en *Sociedad y Economía*, nº 17 junio-diciembre, 2009.

DÍAZ, M., «El Plan Retorno para jóvenes en el extranjero facilita 74 regresos», en *El Periódico de Aragón* [periódico electrónico], 2019 [consultado 7 de enero de 2020]. Disponible en: https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/plan-retorno-talento-joven-aragones-gestiona-primer-ano-74-vueltas_1403208.html

DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F., y JIMENO, J.F., «Youth labor markets in Spain: Education, training, and crowding out», en *European Economic Review*, nº 44, 2000.

EL PERIÓDICO, «Los expertos alertan sobre los riesgos de la fuga de cerebros», en *El Periódico* [periódico electrónico], 2013 [consultado 30 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20130428/los-expertos-alertan-sobre-los-riesgos-fuga-cerebros-2376906>

ERMÓLIEVA, E. y KUDEYÁROVA, N., «La movilidad internacional de recursos humanos cualificados: nuevas tendencias (el caso español)», en *Camino Real: estudios de las hispanidades norteamericanas*, nº 9, 2014.

FAVELL, A., *Eurostars and Eurocities: Free movement and Mobility in an Integration Europe*, Oxford, 2008.

FREIXA, C. y RUBIO, C., «Temas emergentes: Narrativas culturales de la emigración juvenil a Europa», en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, vol. 72, nº 1, enero-junio 2017, pp.9-22.

GALLIARD, J., «Scientist in the Third World», en *Lexington: Kentucky University Press*, 1991. Citado en: GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019, p.5.

GARCÍA BARBANCHO, A., «Las migraciones interiores en España. Estudio cuantitativo desde 1900», en *Estudios del Instituto de Desarrollo Económico*, 1967.

GARCÍA REDONDO, E., «La fuga de cerebros en España, ¿hacia dónde deben dirigirse las políticas públicas para frenar el éxodo?», en *Cuestiones pedagógicas*, nº 25, 215/2016, pp.55-64.

GIBSON, J., MCKENZIE, D., «Eight Questions About Brain Drain», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], 2011, pp. 107-128 [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp5730.pdf>

GOBIERNO DE ARAGÓN, Plan de Retorno del Talento joven Aragonés [portal web oficial], 2019, [consultado el 8 de enero de 2020]. Disponible en: <https://retornojoven.aragon.es/sobre-plan-retorno-talento-joven-aragones>

GONZÁLEZ FERRER, A., «La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no», en *Zoom político*, nº 18, 2013; HERRERA CEBALLOS, M.J., «Migración cualificada de trabajadores de España al extranjero», en *Anuario de la inmigración en España 2013. Inmigración y emigración: mitos y realidades*, 2013.

GONZÁLEZ FERRER, A., «La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no», en *Zoom político*, nº 18, 2013.

GONZÁLEZ-LEONARDO, M., y LÓPEZ GAY, A., «Emigración y fuga de talento en Castilla y León», en *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 80, 2019, p.5.

GORDON, A., «The New Diaspora-African immigration to the U.S.A», en *Journal of Third World Studies*, [revista electrónica], Vol. 15, 1998, pp.80-81, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/45197785?seq=1>

HENAO, D.C., «La teoría de redes: aspectos claves para el análisis de la “fuga de cerebros”», en *Trans-pasando Fronteras.*, nº 2, 2012, pp. 97-109.

HERBERT, B., y SCOTT, A., «The international flow of human capital», en *American Economic Review* [revista electrónica], 1996, [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/56380379.pdf>

HERNÁNDEZ RUBIO, C., «La ordenación normativa La teoría del crecimiento endógeno y el comercio internacional», en *Cuadernos de Estudios Empresariales*, nº 12, 2002, pp.95-112.

JENNISSEN, R., «Economic Determinants of Net International Migration in Western Europe», en *European Journal of Population*, [revista electrónica], n. 19, 2003 [consultado 15 de octubre de 2019]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/225922396_Economic_Determinants_of_Net_International_Migration_in_Western_Europe

KAPUR, D. y MCHALE, J., «Give us your best and brightest: The global Hunt for talent and its impact on the developing world», en *Center of Global Development: Washington, DC.*, 2005.

KING, R., LULLE A., MOROSANU, L., WILLIAMS, A., «International Youth Mobility and Life Transitions in Europe: Questions, Definitions, Typologies and Theoretical Approaches», en *Working Paper*, nº.86, 2016.

MOLLOY, RAVEN, L. SMITH, R., y WOZNIAK, A., «Internal Migration in the United States», en *Journal of Economic Perspectives*, [revista electrónica], nº. 25, 2011, pp.173-196 [consultado 23 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.25.3.173>

MONEDERO PÉREZ, J.L., y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A., «La ordenación normativa e institucional del trabajo de los extranjeros en España: una reflexión crítica», en *Inmigración y crisis económica: retos políticos y de ordenación jurídica*, sección tercera, Comares, Granada, 2012.

NAVARRETE MORENO, L., «La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar», en *Informe Técnico INJUVE*, 2014.

OCDE, «*The well-being of nations, the role of human and social capital*», *Education and Skills edition*» en OCDE, [recurso electrónico], 2001, p. 172. [consultado 30 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>

OCDE, *Perspectivas de la migración internacional*, [recurso electrónico], 2006, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/perspectivas-de-las-migraciones-internacionales-2006_9788484172390-es

PIERGIORGIO, S., «España e Italia encabezan la fuga de cerebros dentro de la UE», en *La Vanguardia* [periódico electrónico], 2019 [consultado 15 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20190415/461645928461/mercado-laboral-union-europea-fuga-de-cerebros.html>

RAMOS, M., *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*, [artículo electrónico], 2017, [consultado 4 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://observatoriosociallacaixa.org/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios>

RAMOS, R., y ROYUELA V., *Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country*, [artículo electrónico], 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

RODRÍGUEZ-POSE, A., y VILALTA-BUFÍ, M., «Education, migration, and job satisfaction: the regional returns of human capital in the UE», en *Journal of Economic Geography*, [revista electrónica], nº 5, 2005, [consultado el 20 de septiembre de 2019]. Disponible en: https://www.coleurope.eu/system/files_force/research-paper/beer1.pdf?download=1

RRHH PRESS, *El Plan Retorno del Talento Joven Aragonés facilita el regreso de 74 personas en su primer año*, [artículo electrónico], 2019 [consultado 7 de enero de 2020]. Disponible en: <https://www.rrhhpress.com/talento/48185-el-plan-retorno-del-talento-joven-aragones-facilita-el-regreso-de-74-personas-en-su-primer-ano>

RUBIO CASTILLO, A.M., «La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis. Análisis de datos de un fenómeno difícil de cuantificar», en *Metamorfosis*, nº 1, 2018.

SALA, H., «Brain drain: ¿problema o válvula de escape?», en *El periódico*, [periódico electrónico], 2013 [consultado 15 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20130429/brain-drain-problema-o-valvula-de-escape-2377826>

SALT J., «International Movements of the Highly Skilled», en *OCDE Social, Employment and Migration Working Papers n°3*, [recurso electrónico], 1997, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/e8b9/638f25b005b44c20177f61f96c85c10689fb.pdf>

SÁNCHEZ-SELLERO, M.C., SÁNCHEZ-SELLERO, P., CRUZ-GONZÁLEZ, M.M., y SÁNCHEZ-SELLERO, F.J., «Sobrecualificación en tiempos de crisis», en *Revista Venezolana de Gerencia*, nº 64, 2013.

SANTOS ORTEGA A., y MUÑOZ RODRÍGUEZ, D., «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud», *Revista de pensament i anàlisi*, nº 16, 2015, pp. 13-33y; «Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias de la juventud universitaria», en *Revista de pensament i anàlisi*, nº 20, 2017, pp.59-78.

SANTOS ORTEGA, A., «Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud», *Revista de pensament i anàlisi*, nº 16, 2015, pp. 13-33

SANTOS ORTEGA, A., «Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales», en *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, nº 32, 2013, pp.125-137

SANTOS ORTEGA, A., «Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias de la juventud universitaria», en *Revista de pensament i anàlisi*, nº 20, 2017, pp.59-78.

SCHAAPER, M., y WYCKOFF. A, *Movilidad internacional del personal altamente calificado: un panorama internacional, resumen de políticas*, OCDE, [artículo electrónico], julio de 2002, [consultado 29 de noviembre de 2019]. Disponible en: <http://www.revistacts.net/files/Volumen%203%20-%20N%C3%BAmero%207/doss05.pdf>

TEVERA, D., *Early departures: The emigration potential of Zimbabwean students*, [libro electrónico], 2005, [consultado el 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: https://www.africaportal.org/documents/2617/Migration_Policy_Series_No._39.pdf

WOELLERT, F., Y KLINGHOLZ, R., «Neue Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland», en *Berlin: Institut für Bevölkerung und Entwicklung*, 2014.

WRITERS BUREAU CENTRE (WBC), «*Causes and Consequences of Brain Drain*», en *WBC* [recurso electrónico], 2016, [consultado el 3 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://writersbureau.net/jede/causes-and-consequences-of-brain-drain/>

ANEXOS

ANEXO I. GRÁFICOS Y TABLAS DEL CAPÍTULO 2: EMIGRACIÓN Y FUGA DE TALENTOS EN CIFRAS

Ciudadanos móviles de la UE en edad de trabajar (20-64) por Estado de nacionalidad y % de la población de su Estado de origen

Estado/Año	2008	2018	%dif 2018 vs 2008
UE-28	2,7%	3,9%	1,2%
Rumanía	9,5%	21,3%	11,8%
Lituania	6,7%	14,5%	7,9%
Letonia	4,0%	11,8%	7,8%
Bulgaria	5,7%	13,3%	7,7%
Estonia(*)	2,7%	7,3%	4,6%
Hungría	1,7%	5,3%	3,6%
Croacia	12,0%	15,4%	3,4%
Polonia	4,4%	7,5%	3,1%
Portugal	10,7%	13,6%	2,8%
Eslovaquia	3,6%	5,8%	2,2%
Grecia	4,6%	6,7%	2,1%
Eslovenia	2,2%	3,3%	1,1%
Países Bajos	2,7%	3,4%	0,7%
Italia	2,4%	3,2%	0,7%
España	0,9%	1,6%	0,7%
Suecia	1,1%	1,6%	0,4%
República Checa	1,4%	1,8%	0,4%
Bélgica	2,4%	2,6%	0,2%
Francia	1,1%	1,3%	0,2%
Alemania	0,9%	1,0%	0,1%
Reino Unido	1,2%	1,1%	-0,1%
Dinamarca	2,1%	1,8%	-0,2%
Austria	3,5%	3,0%	-0,5%
Finlandia	2,7%	2,0%	-0,7%
Irlanda	9,7%	8,7%	-1,0%
Chipre	8,6%	3,2%	-5,4%

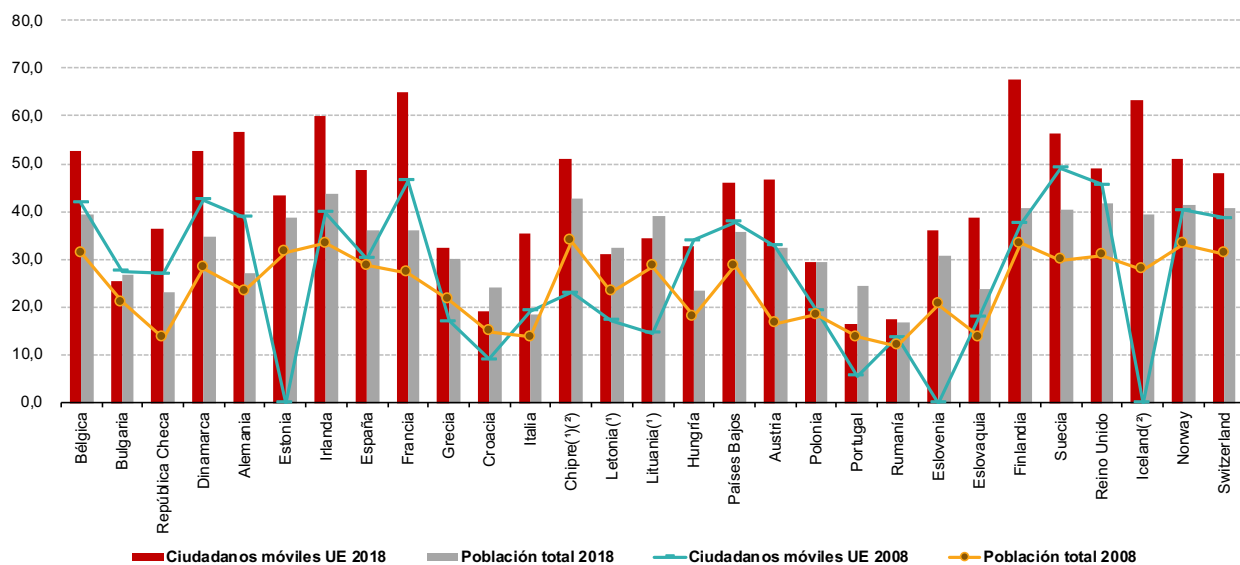
Población entre 20-64 años con educación terciaria por Estado de origen, 2018

Estado de origen	Ciudadanos móviles UE	Total población	Media UE	Media ciudadanos móviles UE	%dif Población total vs. ciudadanos móviles UE
UE-28	33,1%	30,9%	30,9%	33,1%	2,1%
Alemania	56,8%	27,1%	30,9%	33,1%	29,6%
Francia	65,1%	36,2%	30,9%	33,1%	28,9%
Finlandia	67,5%	40,7%	30,9%	33,1%	26,8%
Dinamarca	52,6%	34,8%	30,9%	33,1%	17,7%
Italia	35,3%	18,5%	30,9%	33,1%	16,8%
Irlanda	60,0%	43,7%	30,9%	33,1%	16,3%
Suecia	56,2%	40,4%	30,9%	33,1%	15,8%
Eslovaquia	38,8%	23,7%	30,9%	33,1%	15,1%
Austria	46,7%	32,3%	30,9%	33,1%	14,4%
Bélgica	52,7%	39,3%	30,9%	33,1%	13,4%
República Checa	36,6%	23,2%	30,9%	33,1%	13,3%
España	48,5%	36,2%	30,9%	33,1%	12,4%
Países Bajos	46,1%	35,9%	30,9%	33,1%	10,3%
Hungría	32,8%	23,5%	30,9%	33,1%	9,3%
Chipre	50,9%	42,8%	30,9%	33,1%	8,1%
Reino Unido	49,0%	41,8%	30,9%	33,1%	7,2%
Eslovenia	36,1%	30,8%	30,9%	33,1%	5,2%
Estonia	43,4%	38,6%	30,9%	33,1%	4,7%
Grecia	32,4%	30,1%	30,9%	33,1%	2,3%
Rumanía	17,5%	16,9%	30,9%	33,1%	0,7%
Polonia	29,5%	29,3%	30,9%	33,1%	0,2%
Bulgaria	25,4%	26,7%	30,9%	33,1%	-1,3%
Letonia	31,0%	32,3%	30,9%	33,1%	-1,3%
Lituania	34,5%	39,1%	30,9%	33,1%	-4,6%
Croacia	19,3%	24,0%	30,9%	33,1%	-4,7%
Portugal	16,4%	24,6%	30,9%	33,1%	-8,2%

Población entre 20-64 años con educación terciaria por Estado de origen (%)

Estado de origen	Ciudadanos móviles UE		Población total		% dif ciudadanos móviles UE		% dif población total	
	2008	2018	2008	2018	2018 vs 2008		2018 vs 2008	
	%		%		%		%	
UE-28	24,2	33,1	23,0	30,9	8,9		7,9	
Bélgica	41,9	52,7	31,3	39,3	10,8		8,0	
Bulgaria	27,4	25,4	21,1	26,7	-2,0		5,6	
República Checa	27,0	36,6	13,6	23,2	9,6		9,6	
Dinamarca	42,4	52,6	28,2	34,8	10,1		6,6	
Alemania	38,9	56,8	23,3	27,1	17,9		3,8	
Estonia	:	43,4	31,6	38,6	:		7,1	
Irlanda	39,8	60,0	33,4	43,7	20,2		10,4	
España	30,1	48,5	28,7	36,2	18,4		7,4	
Francia	46,4	65,1	27,1	36,2	18,6		9,0	
Grecia	17,1	32,4	21,5	30,1	15,3		8,5	
Croacia	9,0	19,3	14,9	24,0	10,2		9,1	
Italia	19,2	35,3	13,7	18,5	16,1		4,8	
Chipre ^(*) (?)	23,0	50,9	33,9	42,8	27,9		8,9	
Letonia ^(*)	17,1	31,0	23,2	32,3	13,9		9,1	
Lituania ^(*)	14,5	34,5	28,5	39,1	20,0		10,6	
Hungría	34,0	32,8	18,0	23,5	-1,1		5,5	
Países Bajos	37,8	46,1	28,7	35,9	8,3		7,1	
Austria	32,7	46,7	16,5	32,3	13,9		15,8	
Polonia	19,4	29,5	18,3	29,3	10,2		11,0	
Portugal	5,5	16,4	13,8	24,6	10,9		10,8	
Rumanía	13,8	17,5	11,8	16,9	3,7		5,0	
Eslovenia	:	36,1	20,6	30,8	:		10,2	
Eslovaquia	18,1	38,8	13,7	23,7	20,8		10,0	
Finlandia	37,4	67,5	33,3	40,7	30,1		7,4	
Suecia	49,2	56,2	29,8	40,4	7,1		10,6	
Reino Unido	45,6	49,0	30,8	41,8	3,4		11,0	

Población entre 20-64 años con educación terciaria por Estado de origen



Tasa de empleo para personas entre 20-64 años por Estado de origen, 2018 (%)

Estado de origen	Ciudadanos móviles UE	Población total	Media UE	Media ciudadanos móviles UE	%diff ciudadanos móviles UE vs población total
Gecia	78,0	59,5	73,1	84,5	18,50
Croacia	80,4	65,2	73,1	84,5	15,20
Italia	77,2	63,0	73,1	84,5	14,20
España	79,9	67,0	73,1	84,5	12,90
Hungría	84,5	74,4	73,1	84,5	10,10
Polonia	82,1	72,2	73,1	84,5	9,90
Francia	79,5	71,3	73,1	84,5	8,20
Eslovenia	82,9	75,4	73,1	84,5	7,50
Irlanda	80,7	74,1	73,1	84,5	6,60
Eslovaquia	78,8	72,4	73,1	84,5	6,40
Austria	82,4	76,2	73,1	84,5	6,20
Bélgica	75,8	69,7	73,1	84,5	6,10
Lituania	82,8	77,8	73,1	84,5	5,00
Finlandia	81,2	76,3	73,1	84,5	4,90
Letonia	81,4	76,8	73,1	84,5	4,60
UE-28	77,1	73,1	73,1	84,5	4,00
Portugal	79,2	75,4	73,1	84,5	3,80
Rumanía	72,3	69,9	73,1	84,5	2,40
Dinamarca	79,0	78,2	73,1	84,5	0,80
República Checa	79,1	79,9	73,1	84,5	-0,80
Bulgaria	70,6	72,4	73,1	84,5	-1,80
Alemania	77,2	79,9	73,1	84,5	-2,70
Estonia	76,8	79,5	73,1	84,5	-2,70
Suecia	79,3	82,6	73,1	84,5	-3,30
Malta(*)	71,4	75,0	73,1	84,5	-3,60
Países Bajos	72,0	79,2	73,1	84,5	-7,20
Reino Unido	69,4	78,7	73,1	84,5	-9,30
Luxemburgo	59,2	72,1	73,1	84,5	-12,90
Chipre ⁽¹⁾	59,3	73,9	73,1	84,5	-14,60

Tasa de empleo de individuos con educación terciaria entre 20-64 años por Estado de origen, 2018

Estado de origen	Ciudadanos móviles UE	Población total	Media UE	Media ciudadanos móviles UE	Ciudadanos móviles UE vs población total
UE-28	84,2	84,5	84,5	84,2	-0,3
Austria	91,2	84,7	84,5	84,2	6,5
Lituania	88,9	90,6	84,5	84,2	- 1,7
España	88,6	80,1	84,5	84,2	8,5
Irlanda	87,7	84,7	84,5	84,2	3,0
Francia	87,0	82,9	84,5	84,2	4,1
Hungría	86,6	85,1	84,5	84,2	1,5
Suecia	86,3	89,0	84,5	84,2	- 2,7
Italia	86,2	78,7	84,5	84,2	7,5
República Checa	86,2	85,6	84,5	84,2	0,6
Portugal	86,1	85,5	84,5	84,2	0,6
Finlandia	85,9	86,2	84,5	84,2	- 0,3
Grecia	85,5	73,3	84,5	84,2	12,2
Polonia	85,3	87,6	84,5	84,2	- 2,3
Bélgica	85,1	83,5	84,5	84,2	1,6
Alemania	83,8	88,5	84,5	84,2	- 4,7
Letonia	83,8	88,9	84,5	84,2	- 5,1
Eslovaquia	82,4	79,3	84,5	84,2	3,1
Dinamarca	80,6	86,5	84,5	84,2	- 5,9
Eslovenia ⁽¹⁾	80,1	88,0	84,5	84,2	- 7,9
Países Bajos	80,1	88,6	84,5	84,2	- 8,5
Bulgaria	79,7	86,1	84,5	84,2	- 6,4
Rumanía	79,4	88,4	84,5	84,2	- 9,0
Croacia	79,3	81,5	84,5	84,2	- 2,2
Estonia	79,0	85,2	84,5	84,2	- 6,2
Reino Unido	79,0	81,4	84,5	84,2	- 6,4
Luxemburgo ⁽¹⁾	75,2	83,7	84,5	84,2	- 8,5

ANEXO II. ANÁLISIS ECONOMETRICO DE LAS CAUSAS DE LA FUGA DE TALENTO EN ESPAÑA

I. APLICACIÓN EMPÍRICA

Especificación del modelo

Con el fin de analizar las posibles causas y su importancia significativa en términos relativos, se ha incluido toda una serie de variables que intentan reflejar las distintas teorías explicativas de la fuga de talento, así como de la migración internacional.

Si bien es cierto que los trabajos realizados en relación con la fuga de talento son escasos, existe un gran desarrollo de modelos econométricos y estudios elaborados respecto a la emigración internacional. Asimismo, tal y como hace la literatura específica de fuga de talento⁷³, estas aportaciones teóricas son empleadas para el caso que nos ocupa.

El estudio del modelo de gravedad de Anderson (2011) acredita a Ravenstein (1885, 1889), pionero en el uso de la gravedad para emplear patrones de migración con anterioridad a la contribución de Tinbergen (1962), quien estimó una ecuación de gravedad de los flujos de comercio internacional⁷⁴.

De acuerdo con, Beine *et al.* (2013), Izquierdo *et al.* (2014), Royuela (2015), Beine *et al.* (2015) y Ramos y Royuela (2016)⁷⁵, el modelo debe incluir:

Ingresos: De acuerdo con Royuela 2015⁷⁶, una característica fundamental que comparten los Estados de destino es el nivel de ingresos per cápita. La literatura asume con carácter general que las perspectivas de ingresos pueden ser medidas por el PIB per cápita en el Estado de destino. No obstante, autores como Grogger y Hanson (2011)⁷⁷, Belot y Hatton

⁷³ Fuente: RAMOS, R., y ROYUELA V., «Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country», 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

⁷⁴ Fuente: BEINE, M., BERTOLI, S. y FERNÁNDEZ-HUERTAS MORAGA, J., «'A practitioners' guide to gravity models of international migration'. The World Economy, forthcoming», en *The World Economy, forthcoming* [revista electrónica], Vol 39, n. 4, 2015[consultado 24 de octubre de 2019].

⁷⁵ Todos los autores señalados son mencionados en : RAMOS, R., y ROYUELA V., «Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country», 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

⁷⁶ Fuente: BEINE, M., BERTOLI, S. y FERNÁNDEZ-HUERTAS MORAGA, J., «'A practitioners' guide to gravity models of international migration'. The World Economy, forthcoming», en *The World Economy, forthcoming* [revista electrónica], Vol 39, n. 4, 2015[consultado 24 de octubre de 2019].

⁷⁷ Fuente: GROGGER, J., y HANSON, G.H., «Income maximization and the selection and sorting of international migrants», en *Journal of Development Economics* [revista electrónica], n. 95, pp. 42-57, 2015[consultado 24 de octubre de 2019].

(2012)⁷⁸ y Beine, Bourgeon y Bricongne (2013)⁷⁹ han propuesto mejoras. Siguiendo la literatura específica de fuga de talento, Ceabrian y Ramos y Royuela⁸⁰, indican que en estos modelos debe incluirse como variable el diferencial del PIB per cápita entre el Estado de origen y destino. Si bien, ambos van un paso más allá, pues consideran que, para obtener unos mejores resultados, no solo es necesario incluir esta variable, sino que debe añadirse en términos constantes, tal y como se ha hecho en el modelo planteado en este trabajo. Atendiendo a la teoría neoclásica, los flujos internacionales de trabajo son consecuencia de las diferencias salariales entre los países; asumiendo que el PIB per cápita constante está directamente correlacionado con las diferencias salariales internacionales (Jennisen, 2003)⁸¹.

Tasa de desempleo: *a priori*, la tasa de desempleo parece ser una de las causas fundamentales de la emigración. No obstante, se adelanta que, su repercusión es mínima en la evidencia empírica. En este sentido, Harris y Todaro (1970)⁸², Beine, Bourgeon y Bricongne (2013)⁸³ y Bertoli, Brücker, Fernández-Huertas Moraga (2013)⁸⁴ y Ramos y Royuela (2016)⁸⁵.

Desde el sector más teórico de la doctrina y con base en los datos estadísticos publicados por organismos tanto de ámbito internacional (EUROSTAT) como nacional (INE), se afirma que la fuga de talento también depende de: a) la edad, siendo los jóvenes quienes muestran una mayor preferencia por abandonar su Estado de destino con el objeto de mejorar sus condiciones de vida en general y sus oportunidades laborales, en particular; b) la sobrecualificación, de modo que, cuanto mayor es la tasa de sobrecualificación

⁷⁸ Fuente: BELOT, M., y HATTON, T., «Skill Selection and Immigration in OECD Countries», en *Scandinavian Journal of Economics* [revista electrónica], n .114, pp. 1105-1128, 2012[consultado 24 de octubre de 2019].

⁷⁹ Fuente: BEINE, M., BOURGEON, P. y BRINCONGNE J.C., «Aggregate Fluctuations and International Migration», 2013 [consultado 24 de octubre de 2019].

⁸⁰ Fuente: CEBRIAN, M., *Los diferentes determinantes de la reciente inmigración en España*, [artículo electrónico], [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en:

<http://campus.usal.es/~ehe/Papers/CebrianseminarioSalamanca2006.pdf>

⁸¹ Fuente: CEBRIAN, M., *Los diferentes determinantes de la reciente inmigración en España*, [artículo electrónico], [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en:

<http://campus.usal.es/~ehe/Papers/CebrianseminarioSalamanca2006.pdf>; RAMOS, R., y ROYUELA V., «Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country», 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

⁸² Fuente: HARRIS, J.R., y TODARO, M.P., *Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis*, en *American Economic Review* [revista electrónica], n. 60, pp. 126-142, 2015[consultado 24 de octubre de 2019].

⁸³ BEINE, M., BOURGEON, P. y BRINCONGNE J.C., «Aggregate Fluctuations and International Migration», 2013 [consultado 24 de octubre de 2019].

⁸⁴ Fuente: BEINE, M., BERTOLI, S. y FERNÁNDEZ-HUERTAS MORAGA, J., «A practitioners' guide to gravity models of international migration». *The World Economy*, forthcoming», en *The World Economy*, forthcoming [revista electrónica], Vol 39, n. 4, 2015[consultado 24 de octubre de 2019].

⁸⁵ Fuente: RAMOS, R., y ROYUELA V., «Graduate migration in Spain: the impact of the great recession on a low mobility country», 2016 [consultado 8 de octubre de 2019]. Disponible en: <https://www.ub.edu/school-economics/workingpapers/graduate-migration-in-spain-the-impact-of-the-great-recession-on-a-low-mobility-country/>

mayor será el número de individuos con alta cualificación con preferencia a emigrar. Por ello, con el fin de obtener resultados lo más completos y veraces posible, a los modelos econométricos mencionados se han añadido las variables mencionadas.

Por otro lado, se ha considerado interesante, añadir diferentes variables en relación con el gasto público en educación y protección social, con el fin de comprobar si pueden ser explicativas de la fuga de talento.

Atendiendo a la literatura existente se han aplicado los siguientes modelos:

Modelos tipo 1 (año 2017): Modelos sin diferenciar por sexo:

Tras numerosos intentos de especificación, se llegó a la conclusión de que, para poder contrastar si los individuos con alta cualificación son aquellos que más deciden emigrar, la mejor opción era introducir en el modelo dos variables, dejando una de control. Es decir, conocidas las tasas de desempleo para educación primaria, educación secundaria y educación terciaria, de forma alternativa se han introducido en el modelo dos a dos, dejando siempre fuera la restante. De este modo se han obtenido los siguientes modelos para el año 2017:

Modelo 1.1:
$$\ln(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación secundaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$$

Modelo 1.2:
$$\ln(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$$

Modelo 1.3:
$$\ln(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación secundaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$$

Donde:

- Y_1 : nº de hombres y mujeres entre 25 y 39 años que emigraron en España en 2017.
- Ratio jóvenes_población edad de trabajar: el ratio se ha calculado para cada uno de los Estados analizados del siguiente modo: a) numerador: número de jóvenes españoles entre 25 y 39 años que en 2017 emigraron al Estado de destino X; b)

denominador: número total de españoles en edad de trabajar que emigraron a ese Estado en 2017. Esta variable, nos permite conocer si la edad es un factor explicativo influyente en la fuga de talento. Se espera que el efecto sea positivo, es decir, que sean los jóvenes quienes más emigren.

- $\partial \ln(PIB_{pc\ cte}) = \ln(PIB_{pc\ cte})_{Estado\ destino} - \ln(PIB_{pc\ cte})_{España}$: refleja el diferencial del PIB per cápita y en términos constantes USD = 2010 entre el Estado de destino y España. Se espera un efecto positivo, debido a que cuanto mayor sea el diferencial mayor será el PIB extranjero en comparación con el de España y, por consiguiente, más incentivados estarán los individuos para emigrar. Por tanto, la primera hipótesis planteada sería la siguiente: ante un incremento del diferencial PIB per cápita constante, bien por el aumento de la magnitud respecto al Estado de destino, bien por la disminución respecto de España, como aproximación de la diferencia salarial, implicará un incremento de la emigración.
- $\partial Tasa\ de\ paro = Tasa\ de\ paro_{Estado\ destino} - Tasa\ de\ paro_{España}$: refleja el diferencial de la tasa de paro en 2017 entre el Estado de destino y España para jóvenes entre 25 y 39 años, en concordancia con la variable endógena seleccionada. Se espera un efecto negativo, debido a que, a mayor diferencial, bien porque el Estado de destino tenga una mayor tasa de desempleo, bien porque la tasa de España sea inferior, menor grado de emigración.
- $\partial Gasto\ Público\ en\ educación = GP\ educación_{Estado\ destino} - GP\ educación_{España}$: refleja el diferencial del Gasto Público en educación entre el Estado de destino y España. En este caso el resultado esperado no es tan claro, puesto que puede entenderse desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, podría esperarse que, a mayor diferencial, mayor fuera el atractivo para emigrar, pues los jóvenes podrían continuar sus estudios en el Estado de destino y seguir mejorando sus logros académicos. Por otro, también podría suceder que, cuanto mayor sea el diferencial, más individuos con alta cualificación se encuentren en el Estado receptor y, por tanto, supondría una mayor competencia para los talentos españoles, quienes podrían ver reducida su posibilidad de encontrar un trabajo acorde con su cualificación. Por ende, habrá que esperar a los resultados del modelo para concluir.
- $\partial Gasto\ Público\ en\ protección = GP\ protección\ social_{Estado\ destino} - GP\ protección\ social_{España}$: refleja el diferencial del Gasto Público en protección social entre el Estado de destino y España. La variable incluye entre otros

aspectos, todo lo relacionado con pensiones. Se espera un efecto positivo, debido a que, a mayor diferencial, mayores serán las prestaciones sociales en comparación con España.

- ∂ *Sobrecualificación*: refleja el diferencial de la tasa de sobrecualificación en 2017 entre el Estado de destino y España. Se espera un efecto negativo, ya que, a mayor diferencial, bien porque la sobrecualificación en el Estado de destino sea mayor, bien porque en España el nivel de sobrecualificación sea menor, la emigración será menor. Atendiendo a la definición otorgada por Eurostat, se entiende que existe sobrecualificación cuando un individuo con educación terciaria desempeña un puesto de trabajo que tan solo requiere educación secundaria.

Modelos tipo 2 (año 2017): Modelos diferenciando por sexo:

Es interesante estudiar si las causas que motivan la fuga de talento son las mismas para hombres y mujeres, así como la importancia que cada uno de ellos les otorga. Por ello, partiendo del modelo general anterior, se ha especificado uno para hombres y otro para mujeres. No obstante, conviene aclarar que las variables introducidas son las mismas que las previamente explicadas, con la salvedad de que en estos casos la variable explicativa, así como las relativas a la tasa de paro y ratio de jóvenes-edad de trabajar solo hacen referencia a hombres o mujeres, según el modelo planteado. Por ello, se va a proceder a desarrollar la especificación de los modelos, sin reiterar la explicación de aquellas. De forma que serían los siguientes:

Hombres:

- Modelo 2.1: $\ln(Y_H) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación secundaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$
- Modelo 2.2: $\ln(Y_H) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$
- Modelo 2.3: $\ln(Y_H) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes_población edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{pc\ cte}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa paro educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa paro educación secundaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$

$$\partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$$

Mujeres:

- Modelo 2.4: $\ln(Y_M) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes}_{\text{población}} \text{edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{\text{pc cte}}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa para educación secundaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa para educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$
- Modelo 2.5: $\ln(Y_M) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes}_{\text{población}} \text{edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{\text{pc cte}}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa para educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa para educación terciaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$
- Modelo 2.6: $\ln(Y_M) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Ratio jóvenes}_{\text{población}} \text{edad de trabajar} + \beta_2 * \partial \ln(\text{PIB}_{\text{pc cte}}) + \beta_3 * \partial \text{Tasa para educación primaria} + \beta_4 * \partial \text{Tasa para educación secundaria} + \beta_5 * \partial \text{PPP} + \beta_6 * \partial \text{Gasto Público en educación} + \beta_7 * \partial \text{Gasto Público en protección social} + \beta_8 * \partial \text{Sobrecualificación} + U_i$

Atendiendo a los modelos previamente especificados, estos pueden clasificarse y definirse de acuerdo a los siguientes criterios:

Según el número de variables endógenas, en los casos planteados, tan solo existe una variable endógena, por lo que se trata de modelos uniecuacionales.

Según el tipo de datos de las variables introducidas, nos encontraríamos ante series de corte transversal, puesto que, los valores corresponden a distintos sujetos para un mismo momento del tiempo (año 2017).

Según el momento del tiempo al que hacen referencia, se definiría como un modelo estático, ya que todas las variables hacen referencia al mismo momento del tiempo.

Según la transformación de los datos, se deben definir como modelos en tasas de variación, debido a que las variables han sido expresadas como incrementos, lo cual permite eliminar la tendencia y, lo que resulta más oportuno para el estudio, facilita que las variables explicativas aparentemente sean correctas, como consecuencia de tener la misma tendencia que la variable endógena. En otras palabras, al eliminar la tendencia la exigencia del modelo es superior y, en consecuencia, se tienen en consideración las variables que son realmente causa.

Según la variable dependiente, esta es cuantitativa, pues refleja el número de españoles entre 25 y 39 años, bien en su conjunto, bien diferenciando entre hombres y mujeres, que emigran en España. Por ello, los modelos planteados son modelos estructurales y no de elección.

Primera fase para elaboración de un modelo econométrico: especificación: Esta etapa comprende tanto la determinación del tema objeto de análisis como la definición de las variables explicativas que se incluirán en el modelo.

En lo que respecta a la perturbación aleatoria esta debe cumplir los supuestos básicos (media nula, homocedasticidad, ausencia de auto correlación y normalidad).

Elaboración de la base de datos

Una de las mayores dificultades que ha supuesto este estudio ha sido la elaboración de la base de datos con la que trabajar, lo cual conllevó un gran periodo de investigación, pues no existían datos oficiales publicados en esta materia, por lo que fue necesario partir de cero, buscar estadísticas independientes entre ellas, de diferentes bases de datos e instituciones, para posteriormente agregarlas, motivos por los cuales implicó un gran esfuerzo y trabajo, así como numerosos intentos de prueba y error hasta lograr la base de datos correcta, siendo una de las fases más laboriosas y trascendentales del análisis, pues de la formación de ésta dependerían los resultados obtenidos posteriormente. En este apartado se mostrará a *grosso modo*, de forma simplificada y sintética, cómo ha sido este proceso, así como las fuentes de las que se han obtenido los datos empleados para el estudio.

Tras haber seleccionado las variables que se deseaban incluir en el modelo, la siguiente fase consistió en la búsqueda de los respectivos datos. Tanto para los modelos de tipo 1 (sin distinguir por sexo) como para los modelos de tipo 2 (diferenciando entre hombres y mujeres) la base de datos se elaboró de la siguiente manera.

En primer lugar, se averiguaron los datos en relación a la emigración española en función al Estado de destino en el portal web oficial del INE. Tras ello, debido a que solo se ofrecían por franjas de edad limitadas, fue necesario elaborar un nuevo intervalo que comprendiera las edades entre 25 y 39 años. Para ello, se partió de los datos publicados por el INE para los grupos de edad 25-29, 30-34, 35-39. Creada la variable número de emigrantes españoles entre 25-39 años, tanto en términos genéricos como para hombres y mujeres, se calculó el porcentaje que suponía cada uno de ellos sobre la totalidad de la

emigración española en edad de trabajar, dando lugar así a la segunda variable (Ratio_jóvenes o H y M en los modelos diferenciados).

Por otro lado, en lo que respecta al diferencial del PIB per cápita en términos constantes, los datos iniciales fueron obtenidos de la web oficial del Banco Mundial. De ella se logró la variable mencionada para cada Estado. Tras ello, se formuló la variable diferencial, mediante la diferencia entre el dato del Estado de destino y España, tomando logaritmos neperianos, de acuerdo con la doctrina.

De modo similar se operó con las variables diferencial de tasa de paro para cada nivel de educación, de paridad de poder adquisitivo, de gasto público en educación y protección social y de sobrecualificación. Para crear estas variables se partió de los datos publicados por EUROSTAT, posteriormente, se realizó la diferencia entre los valores del Estado de destino y España. En lo que respecta a los modelos diferenciados por sexo, la diferencia se encuentra en las variables en relación a las tasas de paro, pues fue necesario desagregarlas por sexo y para cada uno de ellos diferenciar los tres niveles educativos.

Validación del modelo

Todos los modelos formulados han sido objeto de los siguientes contrastes de validación.

En primer lugar, el contraste de homocedasticidad, tanto de White como de Breusch-Pagan. De acuerdo con las soluciones alcanzadas, ninguno de ellos plantea problemas de heterocedasticidad, pues todos los p valor han resultado ser mayores al 5%, por lo que se acepta la hipótesis nula (no hay heterocedasticidad).

En segundo lugar, el contraste de normalidad de los residuos. Si bien es cierto que, en este caso algunos valores son inferiores al 5%, rechazando la hipótesis nula (los residuos siguen una distribución normal), pese a ello, al 1% se acepta. Debido a que los modelos cuentan con un reducido número de observaciones (17), es un resultado correcto, puesto que, en estos casos, cualquier elemento puede provocar la normalidad.

En tercer lugar, para confirmar la correcta forma funcional empleada, se llevó a cabo el contraste Reset, cuya hipótesis nula es la correcta forma funcional. De la tabla adjunta se puede comprobar que para todas las modalidades los p valor son superiores al 5%, por lo que se acepta la hipótesis nula y se confirma la forma funcional empleada.

En cuarto y último lugar, se realizó el contraste de Chow para comprobar si había diferencia estructural entre los Estados más ricos de la UE y el resto. Para ello, se creó la variable cualitativa RICO, la cual otorgaba valor 1 a aquellos estados que tenían un PIB

per cápita en términos constantes superior a la media europea, y 0 en caso contrario. En todos los modelos se acepta la hipótesis nula (no hay diferencia estructural).

A modo de resumen, los resultados obtenidos de los contrastes realizados para cada modelo se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 5. Contrastes de validación de los modelos

	MODELO GENERAL		
	Educación primaria y secundaria	Educación primaria y terciaria	Educación secundaria y terciaria
CONTRASTE DE HOMOCEDASTICIDAD			
WHITE	LM = 11,3115 (0,661407)	LM = 8,55427 (0,574861)	LM = 10,6879 (0,555836)
BREUSCH-PAGAN	LM = 1,32451 (0,857204)	LM = 2,0564 (0,841287)	LM = 5,79553 (0,446481)
CONTRASTE DE NORMALIDAD DE LOS RESIDUOS	Chi-cuadrado (2) = 5,60384 (0,0606933)	Chi-cuadrado (2) = 6,3601 (0,0415836)	Chi-cuadrado (2) = 6,15688 (0,0460309)
CONTRASTE DE ESPECIFICACIÓN: RESET	Cuadrados y cubos F = 0,067836 (0,935)	Cuadrados y cubos F = 0,025472 (0,975)	Cuadrados y cubos F = 0,042187 (0,959)
	Sólo cuadrados F = 0,060596 (0,81)	Sólo cuadrados F = 0,050415 (0,827)	Sólo cuadrados F = 0,084524 (0,778)
	Solo cubos F = 0,047880 (0,831)	Solo cubos F = 0,046580 (0,833)	Solo cubos F = 0,089356 (0,772)
CONTRASTE ESTRUCTURAL: CHOW	F(5, 7) = 2,49794 (0,132211)	F(6, 5) = 3,30465 (0,105321)	F(6, 4) = 3,2492 (0,136949)
	MODELO HOMBRES		
	Educación primaria y secundaria	Educación primaria y terciaria	Educación secundaria y terciaria
CONTRASTE DE HOMOCEDASTICIDAD			
WHITE	LM = 16,4309 (0,287773)	LM = 8,63452 (0,567104)	LM = 8,63452 (0,567104)
BREUSCH-PAGAN	LM = 3,11688 (0,53846)	LM = 3,65521 (0,600043)	LM = 3,65521 (0,600043)
CONTRASTE DE NORMALIDAD DE LOS RESIDUOS	Chi-cuadrado(2) = 3,6891 (0,158096)	Chi-cuadrado(2) = 6,31868 (0,0424537)	Chi-cuadrado(2) = 6,31868 (0,0424537)
CONTRASTE DE ESPECIFICACIÓN: RESET	Cuadrados y cubos F = 0,342587 (0,718)	Cuadrados y cubos F = 0,044709 (0,956)	Cuadrados y cubos F = 0,044709 (0,956)
	Sólo cuadrados F = 0,237475 (0,636)	Sólo cuadrados F = 0,065367 (0,803)	Sólo cuadrados F = 0,065367 (0,803)
	Solo cubos F = 0,298442 (0,315169)	Solo cubos F = 0,074150 (0,791)	Solo cubos F = 0,074150 (0,791)
CONTRASTE ESTRUCTURAL: CHOW	F(5, 7) = 1,45107 (0,315169)	F(6, 5) = 2,4274 (0,174524)	F(6, 5) = 2,4274 (0,174524)
	MODELO MUJERES		
	Educación primaria y secundaria	Educación primaria y terciaria	Educación secundaria y terciaria
CONTRASTE DE HOMOCEDASTICIDAD			
WHITE	LM = 5,11672 (0,824017)	LM = 5,11672 (0,824017)	LM = 4,51187 (0,874619)
BREUSCH-PAGAN	LM = 1,87431 (0,5989)	LM = 1,87431 (0,5989)	LM = 1,41867 (0,701164)
CONTRASTE DE NORMALIDAD DE LOS RESIDUOS	Chi-cuadrado(2) = 0,145902 (0,929646)	Chi-cuadrado(2) = 0,145902 (0,929646)	Chi-cuadrado(2) = 0,552618 (0,758578)
CONTRASTE DE ESPECIFICACIÓN: RESET	Cuadrados y cubos F = 1,232505 (0,336)	Cuadrados y cubos F = 1,232505 (0,336)	Cuadrados y cubos F = 1,070672 (0,376)
	Sólo cuadrados F = 0,065643 (0,803)	Sólo cuadrados F = 0,065643 (0,803)	Sólo cuadrados F = 0,249989 (0,626)
	Solo cubos F = 0,182833 (0,678)	Solo cubos F = 0,182833 (0,678)	Solo cubos F = 0,471261 (0,505)
CONTRASTE ESTRUCTURAL: CHOW	F(4, 7) = 2,49001 (0,138013)	F(4, 7) = 2,49001 (0,138013)	F(6, 4) = 2,60799 (0,106969)

Interpretación de los modelos especificados

A. MODELO GENERAL

De acuerdo con lo expuesto *ut supra*, para el modelo general (tipo 1) se han realizado tres modelos: a) aquel que incluye las tasas de paro para los niveles de educación primaria y terciaria; b) aquel que incluye las tasas de paro para los niveles de educación secundaria y terciaria y; c) aquel que incluye las tasas de paro para los niveles de educación primaria y secundaria. El motivo por el que se han introducido las tasas de paro dos a dos, es debido a que, previamente a la consecución del modelo final, se plantearon diversas variantes, obteniendo en todos ellos la no significatividad de las tasas de paro, lo cual resultaba contradictorio con los estudios de la literatura científica. Por ello, tras los intentos realizados se decidió incluir las tasas de paro dos a dos, pues de este modo se solucionaba la disconformidad con la doctrina, obteniendo los siguientes resultados.

Modelo final con tasas de paro para niveles de educación primaria y terciaria

Tabla 6. Modelo final con tasas de paro para niveles de educación primaria y terciaria

Modelo Mejorado 1y3:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: $\ln_QUE_SE_VAN_25a39$

	Coefficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	6,74173	2,19331	3,074	0,0106	**
Ratio_jovenes	-5,07684	3,58414	-1,416	0,1843	
DIFERENCIAL_PIB_~	2,20303	0,733659	3,003	0,0120	**
DIFERENCIAL_TASA_~	-0,256290	0,203073	-1,262	0,2330	
DIFERENCIAL_PPP	-0,165513	0,0872161	-1,898	0,0843	*
DIFERENCIAL_G_PU_~	18,6121	13,0901	1,422	0,1828	
Media de la vble. dep.	5,290510	D.T. de la vble. dep.	1,891142		
Suma de cuad. residuos	23,21587	D.T. de la regresión	1,452768		
R-cuadrado	0,594289	R-cuadrado corregido	0,409875		
F(5, 11)	3,222578	Valor p (de F)	0,049191		
Log-verosimilitud	-26,77075	Criterio de Akaike	65,54150		
Criterio de Schwarz	70,54078	Crit. de Hannan-Quinn	66,03844		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 2,20%.
- Al aumentar una unidad el diferencial de paridad de poder adquisitivo, la emigración disminuye un 16,55%.

Modelo final con tasas de paro para niveles de educación secundaria y terciaria

Tabla 7. Modelo final con tasas de paro para niveles de educación secundaria y terciaria

Modelo mejorado 2y3:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: $\ln_QUE_SE_VAN_25a39$

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	7,04040	2,69172	2,616	0,0258	**
Ratio_jovenes	-5,33364	3,94070	-1,353	0,2057	
DIFERENCIAL_PIB_~	2,15357	0,802286	2,684	0,0229	**
DIFERENCIAL_TASA_~	-0,265609	0,216988	-1,224	0,2490	
DIFERENCIAL_PPP	-0,155073	0,103663	-1,496	0,1655	
DIFERENCIAL_G_PU_~	18,9068	13,7682	1,373	0,1997	
DIFERENCIAL_TASA_~	0,0108951	0,0512976	0,2124	0,8361	
Media de la vble. dep.	5,290510	D.T. de la vble. dep.	1,891142		
Suma de cuad. residuos	23,11162	D.T. de la regresión	1,520251		
R-cuadrado	0,596111	R-cuadrado corregido	0,353777		
F(6, 10)	2,459878	Valor p (de F)	0,100068		
Log-verosimilitud	-26,73249	Criterio de Akaike	67,46499		
Criterio de Schwarz	73,29748	Crit. de Hannan-Quinn	68,04475		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 2,15%.

Modelo final con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Tabla 8. Modelo final con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Modelo Mejorado 1y2:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: $\ln_QUE_SE_VAN_25a39$

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	7,53048	2,15368	3,497	0,0044	***
Ratio_jovenes	-3,49205	3,43889	-1,015	0,3299	
DIFERENCIAL_PIB_~	2,24503	0,750789	2,990	0,0113	**
DIFERENCIAL_PPP	-0,159728	0,0892208	-1,790	0,0987	*
DIFERENCIAL_G_PU_~	10,1962	11,5391	0,8836	0,3943	
Media de la vble. dep.	5,290510	D.T. de la vble. dep.	1,891142		
Suma de cuad. residuos	26,57753	D.T. de la regresión	1,488218		
R-cuadrado	0,535542	R-cuadrado corregido	0,380723		
F(4, 12)	3,459143	Valor p (de F)	0,042296		
Log-verosimilitud	-27,92020	Criterio de Akaike	65,84040		
Criterio de Schwarz	70,00647	Crit. de Hannan-Quinn	66,25452		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 2,24%.

- Al aumentar una unidad el diferencial de paridad de poder adquisitivo, la emigración disminuye un 15,97%.

En síntesis, para los jóvenes españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, sin distinguir por sexo, los resultados obtenidos en los diferentes niveles de educación presentan ciertas similitudes. Para todos ellos, existen dos causas comunes: la emigración autónoma y el diferencial del PIB per cápita en términos constantes. Además, para los modelos primero y tercero, se advierte una adicional: el diferencial de la paridad del poder adquisitivo.

Resulta interesante destacar que, por un lado, aquellos con niveles de educación inferiores, el motivo más significativo por el que deciden emigrar viene a explicarse por la emigración autónoma, por lo que, con independencia de otros factores, estos jóvenes muestran una alta tendencia a emigrar.

Por otro, debido a que los jóvenes con educación terciaria quedan recogidos en los dos primeros modelos planteados, cabe afirmar que, en términos generales, para estos la emigración autónoma se constituye como una variable menos significativa que para aquellos con niveles de educación inferiores, lo cual resulta coherente, debido a que son estos últimos los que emigran en busca de cualquier tipo de trabajo al que puedan optar, sin embargo, aquellos que tienen niveles de educación elevados, muestran una emigración autónoma menor, pues, principalmente, deciden abandonar España para encontrar puestos de trabajos más acordes a su preparación y a la retribución que esperan obtener.

En otras palabras, en los modelos en que se incluye a los jóvenes con elevado nivel de educación, la emigración autónoma tiene un menor grado de significatividad, lo que muestra que, la fuga de talento se incrementa por otras causas, con independencia de aquella emigración existente de forma continuada. Entre ellas, destaca el diferencial en el PIB per cápita en términos constantes, debido a que se sienten atraídos hacia Estados con una mayor riqueza, pero también, con mayores salarios, pues no debe olvidarse que, de acuerdo con la literatura en materia de econometría mencionada previamente, este indicador también se asemeja a la diferencial en términos salariales, lo cual ratifica el fundamento de la fuga de talento, esto es, los jóvenes españoles altamente cualificados deciden abandonar España en busca de mejores oportunidades laborales y calidad de vida, especialmente, con el objeto último de mejorar sus niveles salariales, lo cual depende de forma inherente de la riqueza del Estado de destino y la diferencia salarial, todo ello reflejado en la variable introducida en el modelo diferencial PIB.

B. MODELOS DIFERENCIADOS POR GÉNEROS

Tras haber analizado las causas que motivan la emigración juvenil española, especialmente en referencia a aquellos con elevados niveles de educación, conviene estudiar si existen diferencias entre hombres y mujeres.

Modelos para hombres y mujeres con tasas de paro para educación primaria y terciaria.

Hombres

Tabla 9. Modelo final para hombres con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Mejorado H 1y3:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: l_H_SE_VAN

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	4,00349	1,67811	2,386	0,0361	**
H	-3,37745	2,94067	-1,149	0,2751	
DIFERENCIAL_PIB_~	1,73003	0,693743	2,494	0,0298	**
DIFERENCIAL_TASA~	-0,461587	0,227509	-2,029	0,0674	*
DIFERENCIAL_PPP	-0,130703	0,0826589	-1,581	0,1421	
DIFERENCIAL_G_PU~	23,0469	12,4016	1,858	0,0901	*
Media de la vble. dep.	4,642824	D.T. de la vble. dep.	1,791870		
Suma de cuad. residuos	20,49476	D.T. de la regresión	1,364976		
R-cuadrado	0,601058	R-cuadrado corregido	0,419721		
F(5, 11)	3,314587	Valor p (de F)	0,045426		
Log-verosimilitud	-25,71108	Criterio de Akaike	63,42216		
Criterio de Schwarz	68,42144	Crit. de Hannan-Quinn	63,91909		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los hombres españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 1,73%.
- Al aumentar un 1% el diferencial de tasa de paro, la emigración disminuye 0,46%
- Al aumentar un 1% el diferencial del gasto público en protección social, la emigración aumenta un 23,04%.

Mujeres

Tabla 10. Modelo final para mujeres con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Mejorado M 1y3:

MCO, usando las observaciones 1-17 (n = 15)

Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 2

Variable dependiente: l_M_SE_VAN

	Coefficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	7,38540	2,69582	2,740	0,0192	**
M	-4,47311	4,33431	-1,032	0,3242	
DIFERENCIAL_PIB_~	3,28039	0,896565	3,659	0,0038	***
DIFERENCIAL_PPP	-0,211118	0,0932619	-2,264	0,0448	**
Media de la vble. dep.	4,652341	D.T. de la vble. dep.	2,001743		
Suma de cuad. residuos	24,46036	D.T. de la regresión	1,491197		
R-cuadrado	0,563968	R-cuadrado corregido	0,445050		
F(3, 11)	4,742504	Valor p (de F)	0,023309		
Log-verosimilitud	-24,95161	Criterio de Akaike	57,90321		
Criterio de Schwarz	60,73541	Crit. de Hannan-Quinn	57,87304		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para las mujeres españolas con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 3,28%.
- Al aumentar una unidad el diferencial de PPP, la emigración disminuye un 21,11%.

A modo de conclusión, es de relevancia destacar que, para los hombres de las características mencionadas, la emigración autónoma es considerablemente menor, siendo prácticamente la mitad que para mujeres con las mismas características. Por lo que, se puede aseverar que un aumento en la emigración autónoma no tiene el mismo efecto en la emigración total para cada uno de los sexos. Asimismo, estos resultados reflejan que, para hombres y mujeres la emigración autónoma tiene igual significatividad.

Otro resultado revelador es que, mientras para los hombres el diferencial en la tasa de paro de educación terciaria y en gasto público en protección social son causas significativas, y consecuentemente, son factores que motivan la emigración de estos, para las mujeres no. De la primera, se puede concluir que, los hombres españoles entre 25 y 39 años con elevados niveles de educación emigran a Estados europeos con menores tasas de paro que España para sus respectivos niveles. Por otro lado, también consideran relevante el gasto público en protección social, lo que puede ser un reflejo de que tienen una visión de la emigración a más largo plazo que las mujeres, pues esta variable recoge, entre otros, las pensiones. Es decir, podría plantearse la hipótesis de que los hombres

cuando deciden emigran se plantean hacerlo por periodos más largos de tiempo, dando una menor importancia a la posibilidad de retorno a España. En cambio, para las mujeres al no ser significativa esta variable, podría ser indicativo de que estas sí tienen intenciones de retorno, pues no se plantean una emigración a tan largo plazo. No obstante, sería objeto de estudio de otro trabajo.

Por otro lado, el diferencial de PIB per cápita en términos constantes es significativo tanto para hombres como para mujeres. Si bien es cierto que estas últimas lo consideran una variable más relevante. Por consiguiente, existe cierta avenencia en este sentido, debido a que, de nuevo, nos encontramos ante que, la emigración juvenil viene motivada principalmente, por la diferencia salarial y de riqueza de los Estados de destino y España, lo cual es indicativo de que, gran parte de estas migraciones se realizan por motivos laborales, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Otro aspecto a destacar es que, mientras que para las mujeres una variación del 1% del PIB per cápita en términos constantes supone un incremento de la emigración de un 3,28%, para las hombres, pese a ser una causa más significativa, tan solo supone un aumento del 1,73%; siendo para las mujeres la variable que más acrecienta la emigración la diferencia de paridad de poder adquisitivo. En este sentido, solo las mujeres toman en consideración el diferencial de paridad de poder adquisitivo, esto es, la diferencia entre el coste de vida entre el Estado de destino y España. Es decir, mientras que los hombres tan solo observan el diferencial de riqueza y nivel salarial en términos brutos, las mujeres van un paso más allá, puesto que, además, confieren el coste de vida entre ambos Estados, analizando también la mejora que podrían obtener en términos relativos. Asimismo, cabe señalar que, para las mujeres el diferencial de paridad de poder adquisitivo es la variable que supone una mayor participación en la emigración, pues ante el incremento de un 1%, la emigración de mujeres españolas entre 25 y 39 años se reduce un 21,11%. Analizando la información que proporcionan los datos obtenidos se puede alegar que se trata de un porcentaje muy superior en comparación con los efectos que producen el resto de variables ante incrementos en la misma proporción.

Modelos para hombres y mujeres con tasas de paro para educación secundaria y terciaria.

Hombres

Tabla 11. Modelo final para hombres con tasas de paro para niveles de educación secundaria y terciaria

Mejorado H 2y3:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: l_H_SE_VAN

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	4,00349	1,67811	2,386	0,0361	**
H	-3,37745	2,94067	-1,149	0,2751	
DIFERENCIAL_PIB_~	1,73003	0,693743	2,494	0,0298	**
DIFERENCIAL_TASA~	-0,461587	0,227509	-2,029	0,0674	*
DIFERENCIAL_PPP	-0,130703	0,0826589	-1,581	0,1421	
DIFERENCIAL_G_PU~	23,0469	12,4016	1,858	0,0901	*
Media de la vble. dep.	4,642824	D.T. de la vble. dep.	1,791870		
Suma de cuad. residuos	20,49476	D.T. de la regresión	1,364976		
R-cuadrado	0,601058	R-cuadrado corregido	0,419721		
F(5, 11)	3,314587	Valor p (de F)	0,045426		
Log-verosimilitud	-25,71108	Criterio de Akaike	63,42216		
Criterio de Schwarz	68,42144	Crit. de Hannan-Quinn	63,91909		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los hombres españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 1,73%.
- Al aumentar un 1% el diferencial de tasa de paro, la emigración disminuye un 0,4616%
- Al aumentar un 1% la diferencial de Gasto público en protección social, la emigración aumenta un 23,04%.

Mujeres

Tabla 12. Modelo final para mujeres con tasas de paro para niveles de educación secundaria y terciaria

Mejorado M 2Y3:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: l_M_SE_VAN

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	7,42944	1,77889	4,176	0,0011	***
M	-4,71650	2,67060	-1,766	0,1008	
DIFERENCIAL_PIB_~	3,05962	0,671720	4,555	0,0005	***
DIFERENCIAL_PPP	-0,188160	0,0854017	-2,203	0,0462	**
Media de la vble. dep.	4,457446	D.T. de la vble. dep.	2,114598		
Suma de cuad. residuos	26,43769	D.T. de la regresión	1,426067		
R-cuadrado	0,630472	R-cuadrado corregido	0,545196		
F(3, 13)	7,393327	Valor p (de F)	0,003876		
Log-verosimilitud	-27,87536	Criterio de Akaike	63,75072		
Criterio de Schwarz	67,08358	Crit. de Hannan-Quinn	64,08202		

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 5 (M)

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para las mujeres españolas con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial de PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 3,06%.
- Al aumentar una unidad el diferencial de paridad de poder adquisitivo, la emigración disminuye un 18,81%.

Como sucedía en el caso estudiado previamente, ambos géneros coinciden en considerar el diferencial del PIB per cápita en términos constantes como una de las variables más significativas para la emigración, siendo para las mujeres una variable de mayor relevancia. De nuevo, los hombres, además, tienen en cuenta la tasa de paro de educación terciaria y el gasto público en protección social. En cambio, las mujeres, muestran interés por la diferencia en la paridad del poder adquisitivo, siendo esta la variable que, ante variaciones de igual cuantía, mayor efecto tiene en la emigración de las mujeres. Por otro lado, la emigración autónoma de las mujeres vuelve a ser muy superior. En estos términos, todas las conclusiones aportadas en los modelos para educación primaria y terciaria son válidas. Con el fin de no reiterar las ideas se remite a ellas.

Modelos para hombres y mujeres con tasas de paro para educación primaria y secundaria.

Hombres

Tabla 13. Modelo final para hombres con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Mejorado H 1y2:

MCO, usando las observaciones 1-17

Variable dependiente: l_H_SE_VAN

	Coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	3,38177	1,26479	2,674	0,0203	**
DIFERENCIAL_PIB_~	2,24646	0,713241	3,150	0,0084	***
DIFERENCIAL_TASA~	-0,194436	0,165985	-1,171	0,2642	
DIFERENCIAL_PPP	-0,178132	0,0940975	-1,893	0,0827	*
DIFERENCIAL_G_PU~	-13,4058	18,0165	-0,7441	0,4711	
Media de la vble. dep.	4,642824	D.T. de la vble. dep.	1,791870		
Suma de cuad. residuos	26,26883	D.T. de la regresión	1,479550		
R-cuadrado	0,488662	R-cuadrado corregido	0,318216		
F(4, 12)	2,866965	Valor p (de F)	0,070284		
Log-verosimilitud	-27,82090	Criterio de Akaike	65,64180		
Criterio de Schwarz	69,80787	Crit. de Hannan-Quinn	66,05591		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para los hombres españoles con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 2,25%.
- Al aumentar una unidad el diferencial de PPP, la emigración disminuye un 17,81%.

Mujeres

Tabla 14. Modelo final para hombres con tasas de paro para niveles de educación primaria y secundaria

Mejorado M 1y2:

MCO, usando las observaciones 1-17 (n = 15)

Se han quitado las observaciones ausentes o incompletas: 2

Variable dependiente: l_M_SE_VAN

	Coefficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
const	7,38540	2,69582	2,740	0,0192	**
M	-4,47311	4,33431	-1,032	0,3242	
DIFERENCIAL_PIB_~	3,28039	0,896565	3,659	0,0038	***
DIFERENCIAL_PPP	-0,211118	0,0932619	-2,264	0,0448	**
Media de la vble. dep.	4,652341	D.T. de la vble. dep.	2,001743		
Suma de cuad. residuos	24,46036	D.T. de la regresión	1,491197		
R-cuadrado	0,563968	R-cuadrado corregido	0,445050		
F(3, 11)	4,742504	Valor p (de F)	0,023309		
Log-verosimilitud	-24,95161	Criterio de Akaike	57,90321		
Criterio de Schwarz	60,73541	Crit. de Hannan-Quinn	57,87304		

Fuente: Gretl

De acuerdo con el modelo estimado, para las mujeres españolas con edades comprendidas entre 25 y 39 años, los resultados obtenidos, respecto a las causas significativas de emigración, son los que a continuación se exponen:

- Al aumentar un 1% el diferencial del PIB per cápita en términos constantes, la emigración aumenta 3,28%.
- Al aumentar una unidad el diferencial de PPP, la emigración disminuye un 21,11%.

Pese a que los resultados no sean tan interesantes como en los modelos anteriores, cabe realizar las siguientes apreciaciones. Del mismo modo que sucedía en el modelo general para los niveles de educación indicados, el diferencial de paridad del poder adquisitivo es significativo para ambos géneros. Si bien es cierto que para las mujeres presenta una mayor significatividad, lo cual resulta coherente con los resultados obtenidos hasta el momento. Por primera vez, las causas son las mismas para ambos géneros, por lo que, se

concluye que, en los niveles de educación inferiores, los hombres y mujeres se comportan de igual manera, dando prioridad al diferencial del PIB per cápita en términos constantes y a la paridad de poder adquisitivo. De nuevo, el aumento que supone un 1% en el PIB y en la paridad de poder adquisitivo es superior para las mujeres.

II. LIMITACIONES

La primera limitación radicó en la falta de formulación y publicación de modelos econométricos en relación con la fuga de talento, objeto de estudio en el presente trabajo. Junto a ello, emergió una nueva dificultad, la falta de datos, puesto que, si bien se encontraron ciertos modelos y estudios, los datos empleados resultaban excesivamente antiguos, ya que los más recientes databan como mínimo de la década anterior, lo cual resultó ser infructuoso, puesto que en los últimos años han surgido escenarios y circunstancias de vital importancia para la fuga de talento, como es, especialmente, la crisis económica y laboral, así como su posterior recuperación. Por otro lado, en relación con la falta de datos, se debe destacar que, fue indefectible reducir los Estados de destino europeos a 17, pues tan solo de ellos se conocían todos los datos necesarios.

Además de la inexistencia de bases de datos actualizadas en términos de fuga de talento, para crear las variables fue necesario partir de diferentes instituciones, así como realizar trabajos de transformación. Un ejemplo de ello, fue el rango de edad para el estudio. De la literatura se evidencia y concluye que este fenómeno afecta, fundamentalmente a los jóvenes. Por ello, el estudio quería realizarse para el grupo de edad comprendido entre 20 y 35 años, pues la educación terciaria se adquiere, generalmente, entre los 22-23 años. Sin embargo, no fue posible, pues no había datos concretos, por lo que, el rango de edad más próximo fue el seleccionado 25-39, siendo conscientes de que se pierde cierta fiabilidad al no contar con los jóvenes de 22-24 años e incluyendo a aquellos entre 36- 39. Por otro lado, se pretendía realizar un análisis lo más actual posible. Sin embargo, no todos los datos estaban disponibles para el año 2018, por lo que se tuvo que realizar exclusivamente para 2017.

Para terminar con las limitaciones en relación con la falta de datos, se plantearon diversas ideas respecto a la introducción de variables proxy, con el objetivo conocer el número de españoles emigrantes en función del nivel de educación. Sin duda, esta fue una de las limitaciones más importantes, puesto que, el modelo inicial planteado quería estudiar las

causas que afectaban a la emigración juvenil española altamente cualificada, para lo cual era preciso contar con el número de emigración española por nivel de educación y por edades. Debido a la inexistencia de estos datos, en un primer momento se propuso crear una variable proxy mediante la aplicación del porcentaje de españoles con educación terciaria al número de emigrantes a cada uno de los Estados destino seleccionados. Sin embargo, tuvo que rechazarse, puesto que, presentaba grandes inconvenientes. El mayor de ellos era que esta metodología presumía que todos los Estados de destino recibían el mismo tipo de emigración española, lo cual se aleja de la realidad, ya que mientras ciertos Estados reciben un mayor porcentaje de individuos con elevada cualificación, en otros sucede lo contrario. Tras un largo periodo de investigación y de numerosos intentos, se llegó a la conclusión que lo más fiable y factible para obtener resultados lo más veraces posible era emplear como variable endógena la totalidad de jóvenes españoles emigrantes y para conocer si el nivel de educación tenía o no significatividad incluir las tasas de paro respectivas de dos a dos. Respecto a lo indicado, las tasas de paro también supusieron ciertas limitaciones al modelo, puesto que, hasta llegar a los modelos finales, se plantearon múltiples alternativas. El problema radicaba en que, en todas ellas las tasas de paro nunca eran significativas, lo cual no resultaba coherente con la literatura ni tampoco con la realidad. Por ello, se formularon los modelos expuestos en el trabajo, si bien conllevan la siguiente limitación. Al haber sido introducidas dos a dos resulta complejo poder concluir exclusivamente y de forma aislada acerca de los individuos altamente cualificados, por lo que, la mayor parte de las afirmaciones se deben realizar en términos comparativos y relativos. Si bien es cierto que de estas comparaciones ha sido posible extraer algunas aserciones respecto a la fuga de talento. No obstante, se es consciente de que si se hubiera podido realizar el modelo pretendido las conclusiones a las que se habrían llegado habrían sido de mayor interés.

ANEXO III. TABLAS DEL CAPÍTULO 5: DESTINOS DE LA EMIGRACIÓN JUVENIL EUROPEA Y ESPAÑOLA

Flujo de emigración con destino al extranjero por año, Estado de destino y nacionalidad española

2018		2017		2016		2015	
Reino Unido	16294	Reino Unido	18934	Reino Unido	13364	Reino Unido	11824
Francia	9779	Francia	10308	Francia	9711	Francia	9543
Alemania	6127	Alemania	6835	Alemania	8981	Alemania	9135
Suiza	3205	Suiza	3664	Suiza	4187	Suiza	4608
Bélgica	1985	Bélgica	1988	Bélgica	2199	Bélgica	2820
Países Bajos	1308	Países Bajos	1211	Países Bajos	1425	Países Bajos	1425
Italia	905	Italia	885	Italia	1129	Italia	990
Irlanda	821	Irlanda	765	Irlanda	822	Irlanda	951
Portugal	612	Suecia	564	Suecia	711	Suecia	673
Suecia	531	Portugal	553	Noruega	615	Noruega	570
Noruega	411	Noruega	477	Portugal	605	Portugal	540
Dinamarca	325	Dinamarca	333	Dinamarca	386	Dinamarca	538
Polonia	207	Polonia	211	Polonia	242	Finlandia	242
Finlandia	129	Finlandia	130	Finlandia	138	Polonia	199
Rusia	98	Rusia	129	Rusia	132	Rusia	185
Rumanía	76	Rumanía	60	Rumanía	45	Rumanía	77
2014		2013		2012		2011	
Reino Unido	9806	Reino Unido	7620	Reino Unido	6574	Reino Unido	7148
Francia	8334	Francia	7217	Francia	5521	Francia	5063
Alemania	7863	Alemania	6533	Alemania	4539	Alemania	4260
Suiza	3402	Suiza	3476	Suiza	3040	Suiza	2889
Bélgica	2588	Bélgica	2501	Bélgica	2417	Bélgica	2273
Países Bajos	1355	Países Bajos	1079	Países Bajos	881	Países Bajos	1018
Irlanda	733	Italia	966	Italia	853	Portugal	648
Suecia	577	Irlanda	600	Portugal	544	Irlanda	552
Portugal	535	Suecia	541	Irlanda	450	Suecia	419
Noruega	500	Portugal	466	Suecia	339	Noruega	293
Dinamarca	251	Noruega	402	Noruega	297	Dinamarca	151
Finlandia	201	Finlandia	221	Dinamarca	168	Finlandia	140
Polonia	158	Dinamarca	220	Polonia	126	Polonia	115
Rusia	146	Polonia	167	Finlandia	101	Rumanía	63
Rumanía	73	Rusia	127	Rusia	94	Rusia	50
Lituania	31	Rumanía	78	Rumanía	63	Bulgaria	49
2010		2009		2008			
Reino Unido	4890	Reino Unido	4148	Reino Unido	4033		
Francia	3903	Francia	3094	Francia	3281		
Alemania	2726	Alemania	2279	Alemania	2383		
Suiza	2068	Bélgica	1472	Suiza	1370		
Bélgica	1656	Suiza	1333	Bélgica	1131		
Italia	860	Italia	1150	Italia	943		
Países Bajos	665	Países Bajos	618	Países Bajos	831		
Portugal	540			Portugal	504		
Irlanda	451	Portugal	465	Irlanda	504		
Suecia	314	Irlanda	445	Suecia	240		
Dinamarca	174	Suecia	217	Noruega	153		
Noruega	163	Dinamarca	158	Dinamarca	141		
Polonia	84	Noruega	154	Rusia	119		
Finlandia	80	Rumanía	103	Rumanía	116		
Rumanía	70	Bulgaria	83	Finlandia	86		
Rusia	69	Polonia	81	Polonia	78		

	CRISIS										
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
AMBOS SEXOS											
De 25 a 29 años											
Francia	618	701	767	901	772	759	628	543	417	405	410
	-83	-66	-134	129	13	131	85	126	12	-5	
Reino Unido	1637	2164	1982	2031	1714	1304	1128	1180	837	761	815
	-527	182	-49	317	410	176	-52	343	76	-54	
Alemania	718	821	1233	1549	1277	1029	732	607	327	284	339
	-103	-412	-316	272	248	297	125	280	43	-55	
De 30 a 34 años											
Francia	680	711	826	891	793	750	620	675	471	448	415
	-31	-115	-65	98	43	130	-55	204	23	33	
Reino Unido	1760	2234	1878	1930	1537	1222	988	1272	956	884	820
	-474	356	-52	393	315	234	-284	316	72	64	
Alemania	725	729	1072	1328	1099	871	709	674	381	359	355
	-4	-343	-256	229	228	162	35	293	22	4	
De 35 a 39 años											
Francia	513	461	480	562	485	511	414	496	352	250	248
	52	-19	-82	77	-26	97	-82	144	102	2	
Reino Unido	1183	1656	1144	1073	909	649	589	770	449	393	349
	-473	512	71	164	260	60	-181	321	56	44	
Alemania	460	437	591	732	611	560	429	407	235	193	192
	23	-154	-141	121	51	131	22	172	42	1	
HOMBRES											
De 25 a 29 años											
Francia	275	283	282	343	317	312	258	210	180	161	167
	-8	1	-61	26	5	54	48	30	19	-6	
Reino Unido	701	944	808	894	778	637	521	541	390	353	340
	-243	136	-86	116	141	116	-20	151	37	13	
Alemania	347	420	555	737	641	512	393	299	163	133	142
	-73	-135	-182	96	129	119	94	136	30	-9	
De 30 a 34 años											
Francia	333	337	384	381	352	324	290	323	208	193	180
	-4	-47	3	29	28	34	-33	115	15	13	
Reino Unido	812	1102	835	951	757	570	476	554	428	372	341
	-290	267	-116	194	187	94	-78	126	56	31	
Alemania	387	388	557	674	551	441	373	322	172	164	139
	-1	-169	-117	123	110	68	51	150	8	25	
De 35 a 39 años											
Francia	301	236	216	281	222	251	205	240	161	106	123
	65	20	-65	59	-29	46	-35	79	55	-17	
Reino Unido	596	894	575	527	435	313	269	320	196	162	140
	-298	319	48	92	122	44	-51	124	34	22	
Alemania	243	229	314	412	337	304	234	188	111	80	84
	14	-85	-98	75	33	70	46	77	31	-4	
MUJERES											
De 25 a 29 años											
Francia	343	418	485	558	455	448	370	332	238	243	243
	-75	-67	-73	103	7	78	38	94	-5	0	
Reino Unido	936	1220	1175	1137	937	667	606	640	448	408	475
	-284	45	38	200	270	61	-34	192	40	-67	
Alemania	371	401	678	812	636	517	339	307	164	151	198
	-30	-277	-134	176	119	178	32	143	13	-47	
De 30 a 34 años											
Francia	347	374	442	510	441	426	331	352	262	255	235
	-27	-68	-68	69	15	95	-21	90	7	20	
Reino Unido	948	1132	1044	978	781	652	513	718	528	511	479
	-184	88	66	197	129	139	-205	190	17	32	
Alemania	338	341	515	654	548	429	336	352	209	196	216
	-3	-174	-139	106	119	93	-16	143	13	-20	
De 35 a 39 años											
Francia	212	225	264	281	262	260	210	256	191	144	125
	-13	-39	-17	19	2	50	-46	65	47	19	
Reino Unido	587	762	569	545	474	336	320	450	253	232	209
	-175	193	24	71	138	16	-130	197	21	23	
Alemania	217	208	277	320	274	256	195	220	123	113	108
	9	-69	-43	46	18	61	-25	97	10	5	

CRISIS											
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
AMBOS SEXOS											
De 25 a 29 años											
Francia	618	701	767	901	772	759	628	543	417	405	410
	20,79%	19,02%	19,26%	20,11%	20,52%	24,55%	25,24%	23,30%	26,38%	27,93%	26,21%
Reino Unido	1637	2164	1982	2031	1714	1304	1128	1180	837	761	815
	55,06%	58,71%	49,77%	45,32%	45,55%	42,17%	45,34%	50,64%	52,94%	52,48%	52,11%
Alemania	718	821	1233	1549	1277	1029	732	607	327	284	339
	24,15%	22,27%	30,96%	34,57%	33,94%	33,28%	29,42%	26,05%	20,68%	19,59%	21,68%
De 30 a 34 años											
Francia	680	711	826	891	793	750	620	675	471	448	415
	21,48%	19,35%	21,88%	21,48%	23,13%	26,38%	26,76%	25,75%	26,05%	26,49%	26,10%
Reino Unido	1760	2234	1878	1930	1537	1222	988	1272	956	884	820
	55,61%	60,81%	49,74%	46,52%	44,82%	42,98%	42,64%	48,53%	52,88%	52,28%	51,57%
Alemania	725	729	1072	1328	1099	871	709	674	381	359	355
	22,91%	19,84%	28,39%	32,01%	32,05%	30,64%	30,60%	25,72%	21,07%	21,23%	22,33%
De 35 a 39 años											
Francia	513	461	480	562	485	511	414	496	352	250	248
	23,79%	18,05%	21,67%	23,74%	24,19%	29,71%	28,91%	29,65%	33,98%	29,90%	31,43%
Reino Unido	1183	1656	1144	1073	909	649	589	770	449	393	349
	54,87%	64,84%	51,65%	45,33%	45,34%	37,73%	41,13%	46,03%	43,34%	47,01%	44,23%
Alemania	460	437	591	732	611	560	429	407	235	193	192
	21,34%	17,11%	26,68%	30,93%	30,47%	32,56%	29,96%	24,33%	22,68%	23,09%	24,33%