

FUGA DE TALENTO EN GALICIA  
¿MITO O REALIDAD?

DOCUMENTO 32 / 2020

AUTORES:

ALBERTO VAQUERO GARCÍA

SARA FERNÁNDEZ LÓPEZ

LUIS ESPADA RECAREY

VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ CACHARRÓN

## FUGA DE TALENTO EN GALICIA ¿MITO O REALIDAD?

AUTORES:

ALBERTO VAQUERO GARCÍA

SARA FERNÁNDEZ LÓPEZ

LUIS ESPADA RECAREY

VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ CACHARRÓN

## ÍNDICE

### RESUMEN EJECUTIVO

1. Introducción
2. Conceptualización de la migración de personas con alto nivel de cualificación: brain drain versus brain gain
3. Propensión a emigrar de los jóvenes españoles: contextualización dentro de Europa.
4. ¿Qué sabemos de la “fuga de talento” para Galicia?
5. La emigración y movilidad geográfica de las personas tituladas a través del Observatorio de personas tituladas de la Universidad de Vigo
6. Repercusiones de la migración laboral de nuestros jóvenes: una aproximación
7. Recomendaciones

### REFERENCIAS

#### Anexos

- I: Variables utilizadas en el estudio
- II: Tasa de ocupación y lugar de trabajo de las personas tituladas por la UVigo. Resultados por titulaciones
- III: Principales CCAA destino según titulación realizada en la UVigo
- IV: Principales países destino según titulación realizada en la UVigo

## RESUMEN EJECUTIVO

■ *Analizar la fuga de talento es un tema en sí delicado; hacerlo de forma rigurosa es una cuestión extraordinariamente difícil debido a la falta de las estadísticas oficiales apropiadas. Desde el Foro Económico de Galicia se insiste en la necesidad de abrir un debate sobre este tema que se asiente en datos específicos y objetivos. Este documento pretende ser un punto de partida en ese proceso de debate que, seguro, será difícil, pero que no puede retrasarse más.*

*La fuga de talento, entendida como la emigración a otros territorios de personas de alta cualificación, es algo a tener muy presente. Si bien la movilidad de trabajadores resulta deseable para ajustar la oferta con la demanda de capital humano, una pérdida neta continuada de personas egresadas tiene importantes consecuencias negativa a nivel económico y social. Además, la fuga de talento no tiene que ser irreversible. En efecto, la movilidad de los trabajadores es algo innato en la economía; el problema surge cuando de forma sistemática se renuncia a personas altamente formadas que se ven obligadas a emigrar.*

*No es fácil cuantificar esa fuga de talento debido, fundamentalmente, a que las fuentes estadísticas disponibles solo permiten una aproximación a esta realidad; a su existencia y dimensión; así como a la comparación de Galicia con otras Comunidades Autónomas. En este documento se*

*emplean varias fuentes que permiten una primera aproximación. La Encuesta de Variaciones Residenciales muestra que, en 2019, se produjeron 28.853 movimientos de salida de Galicia (y se registraron 46.600 movimientos de entrada), lo que se traduce en un saldo migratorio neto positivo de 17.747 movimientos. Por su parte, la Estadística de Movilidad del Mercado de Trabajo incluía en las Fuentes Tributarias de la Agencia Estatal de Administración Tributaria muestra que la población nacida en Galicia que emigra por cuestiones de naturaleza laboral acaba trabajando como asalariada en un número limitado de CC.AA. La Comunidad de Madrid y Cataluña son los destinos más frecuentes. Entre las dos recogen el 50 % de la población asalariada que salió de Galicia entre 2016 y 2018.*

*Este trabajo cuenta también con la explotación de los resultados del Observatorio de Persoas Tituladas da Universidade de Vigo (UVigo). Tomando como referencia el período 1990-2015, el 82 % de los titulados universitarios de la UVigo reside en Galicia, cuando el 95,8 % vivía en Galicia mientras estudiaba; el 10,6 % reside en otras CC.AA., cuando el 3,2 % lo hacía cuando estudiaban en Galicia; y el 7,2 % reside fuera de España, cuando el 1,0 % lo hacía mientras estudiaba. Centrando nuestra atención en los que residen en otras CC.AA. se constata un aumento del peso de este colectivo, al pasar del 8,8 % en*

1990 al 10,2 % en 2015. Las CC.AA. que concentran esta emigración son la Comunidad de Madrid y Cataluña (4,8 % y 2,1%, respectivamente). Teniendo en cuenta el lugar donde trabajan los egresados de la UVigo, el 76,6 % lo hacen en Galicia, el 13,3 % en otras CC.AA. y el 10,1 % en el extranjero. De nuevo, este resultado permite señalar como los egresados de la UVigo ven en las migraciones interiores (y también exteriores) una vía para mejorar sus expectativas laborales.

Somos conscientes de que los resultados expuestos tienen importantes repercusiones económicas y sociales. En concreto, en el trabajo se realizan una batería de simulaciones para disponer, grosso modo, de alguna aproximación de su incidencia, pero solo considerando la población que emigra, puesto que el saldo neto migratorio es positivo para Galicia.

A partir de los supuestos recogidos en el trabajo, debido al proceso migratorio de nuestros egresados universitarios, Galicia incurre anualmente en un coste por formar titulados que emigran fundamentalmente por cuestiones laborales de, como mínimo, 178 millones de euros al año (suponiendo que los estudian-

tes terminan su formación en cuatro años), cantidad que se amplía a los 311 millones (si la terminan en siete). Además, este proceso migratorio supondría una pérdida de nacimientos anual de 1.500 niños y niñas. Asimismo, se dejarían de crear anualmente alrededor de 315 nuevas empresas.

Finalmente, los autores planteamos una serie de recomendaciones para frenar la fuga de talento. Primero, resulta necesario realizar un esfuerzo mayor en materia de empleo que permita ajustar la oferta con la demanda de trabajo. Segundo, la creación de puestos de trabajo pasa necesariamente por la creación de empresas innovadoras y de mayor tamaño. Tercero, se deben aprobar políticas públicas y privadas que posibiliten competir en igualdad de condiciones. Cuarto, se han de impulsar las actividades relacionadas con la tecnología en Galicia. Quinto, la cooperación entre el sector productivo y el Sistema Universitario de Galicia ha de mejorar. Sexto, hay que garantizar la calidad de vida en general y, en particular, a los jóvenes, para que no emigren. Y séptimo, si queremos recuperar (y atraer talento), hay que desarrollar políticas de retorno y atracción de talento.

## INTRODUCCIÓN

El problema de la inserción laboral de los jóvenes, y especialmente de aquellos con estudios universitarios, es una constante en las agendas políticas de los gobiernos. El empleo al que puede acceder este colectivo no siempre resulta de calidad y bien remunerado. Ante este panorama, parte de esa población opta por emigrar.

La emigración de las personas mejor preparadas conlleva un conjunto de problemas que se acentúan cuando se combinan con otras características propias de nuestra Comunidad Autónoma (C.A.), en especial con el endémico envejecimiento demográfico. A la pérdida de capital humano que representa la migración de los egresados universitarios, hay que añadir la falta de relevo generacional, con una población de las más envejecidas, no solo de España, sino de toda la UE.

Si bien la movilidad de los trabajadores no es un fenómeno negativo en sí mismo -de hecho, la literatura económica defiende la movilidad de los recursos tanto físicos como humanos para lograr un mejor ajuste en términos de precios y cantidades-, nuestro planteamiento diferencia esta aproximación de la de pérdida de capital humano derivada de la emigración; esto es la movilidad sin retorno. Dicho de otro modo, nuestra preocupación no es que egresados universitarios opten voluntariamente por ir a trabajar fuera de Galicia, sino que dicha movilidad sea forzosa y, especialmente, que no se produzca una entrada (contrapartida) de capital humano con el mismo nivel de formación que el de

las personas que emigran.

Además, somos plenamente conscientes de que la movilidad de nuestros egresados (y no egresados) es cada vez mayor. Como muestra de lo anterior podemos citar el desarrollo del programa Erasmus en los últimos años, aunque esto último se realiza dentro de su etapa formativa, de manera voluntaria, y siempre se retorna al país de origen. Es más, dentro de este fenómeno creciente de globalización, se dan también otros fenómenos de aglomeración y concentración de la población en torno a ciertos focos geográficos, que responden sobre todo a cuestiones que van más allá de las estrictamente económicas.

Las anteriores son, por lo tanto, cuestiones muy distintas a las que queremos estudiar en este documento. Lo que nos mueve a realizar esta investigación es nuestra preocupación por la emigración del capital humano sin retorno, algo que se acrecienta a medida que transcurre el tiempo fuera de la zona de origen, por las dificultades para regresar.

Desde el Foro Económico de Galicia se manifiesta una importante preocupación por esta situación, señalando, en repetidas ocasiones, la necesidad de contar con estudios que tengan en cuenta el efecto de la emigración y del envejecimiento en relación a nuestros niveles de empleo y producción. Dada la relevancia de todas estas cuestiones y las implicaciones económicas y sociales que conllevan, con este documento buscamos co-

nocer la intensidad de este fenómeno y, al mismo tiempo, establecer una serie de recomendaciones que permitan corregir esta tendencia.

Para ello, el presente documento tiene la siguiente estructura. Tras esta introducción, el segundo apartado busca conceptualizar la migración de personas con alto nivel de formación a través de lo que la literatura económica ha denominado brain drain (fuga de cerebros) y brain gain (ganancia de cerebros). El tercer apartado se destina a estudiar qué elementos hay detrás de la propensión a emigrar de los jóvenes españoles. En el cuarto apartado realizamos un análisis particularizado de la “fuga de talento” en Galicia. El quinto

apartado, a partir del Observatorio de Personas Tituladas de la Universidad de Vigo (UVigo), posibilita un estudio de la movilidad de los estudiantes egresados de una de las tres universidades gallegas, la única que cuenta con esta información. El sexto apartado permite realizar una serie de simulaciones para conocer, grosso modo, algunos de los efectos de esta “fuga de talento”. El séptimo apartado presenta una serie de recomendaciones que creemos pueden ser de interés para mejorar la situación de nuestros egresados y que deberían ser contempladas por las políticas económicas. Finalmente, en el último apartado, se recogen una serie de conclusiones.

## 2- CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MIGRACIÓN DE PERSONAS CON ALTO NIVEL DE CUALIFICACIÓN: BRAIN DRAIN VERSUS BRAIN GAIN

La teoría del capital humano es una de las más extendidas en la economía de la educación para explicar las razones por las que los individuos incrementan su nivel de formación (Schultz, 1960; Becker, 1975). Su planteamiento se basa en que la inversión en educación aumenta la productividad del individuo, puesto que un mayor nivel educativo llevará aparejado unas mejores condiciones laborales. Es más, incluso suponiendo que pueden existir diferencias innatas en la productividad del individuo, como consecuencia de la capacidad de trabajo, inteligencia, etc., las citadas desigualdades se pueden reducir invirtiendo en educación.

Los movimientos migratorios de trabajadores con alto nivel de cualificación han sido estudiados, entre otros, por Brown (2000). Así, desde una perspectiva macro la emigración influye en la productividad de los territorios, mientras que desde una visión más micro, los individuos con mayor formación pueden verse incentivados a emigrar ante la posibilidad de encontrar mejores condiciones laborales que en sus zonas de origen. En particular, la literatura económica diferencia entre el brain drain (fuga de cerebros o de talento) y el brain gain (ganancia de cerebros o de talento). En ambos casos el punto de partida es el mismo: la migración de personas altamente preparadas y formadas entre territorios.

El brain drain consiste en la pérdida de capital humano cualificado en un territorio (Docquier y Rapoport, 2012). Bajo esta

denominación se estudian los efectos negativos que produce la movilidad del capital sobre la zona de origen, como la imposibilidad de sustitución entre trabajo cualificado y no cualificado (Piketty, 1997), o la reducción de la tasa de crecimiento económico por la pérdida de capital humano (Haque y Kim, 1995). El brain drain califica a las zonas receptoras de personal como beneficiarias y a las emisoras como perdedoras de capital humano y ejemplo de una menor rentabilidad local de la inversión en educación y formación. Esta pérdida de talento local tiene efectos negativos para el desarrollo endógeno de la zona emisora y posibilita la acumulación de capital humano en las áreas receptoras, que, sin coste alguno, ven incrementado su nivel de educación y formación con el más que probable aumento de productividad.

A diferencia del brain drain, que considera que la zona de destino solo soporta pérdidas por la emigración del capital humano, el brain gain sostiene que los recursos humanos que emigran no suponen una pérdida neta y definitiva de capital humano, sino que se pueden considerar como un patrimonio potencial a ser empleado por la zona emisora en un futuro. Por lo tanto, si finalmente se consiguen utilizar esos recursos, por ejemplo, mediante el retorno de estas personas o vía transferencia del conocimiento, se habrá conseguido una importante capitalización de la inversión en las zonas de origen.

Precisamente para recuperar parte de esta inversión del personal de alta cualificación se consideran diversas opciones, por ejemplo, la “repatriación” de ese capital humano o la vía de la colaboración (trabajo en red a través de las TIC). La primera de estas fórmulas para “rescatar” el capital humano suele implicar un coste elevado. La segunda supone una inversión económica menor y, además, puede ser el primer paso para recuperar, a un coste netamente menor, al talento que emigró. Esta alternativa también puede ser interesante para el propio emigrante, puesto que puede ofrecer sus servicios sin tener que perder el puesto de trabajo en el país de destino (Aceituno, 2014).

La movilidad de estas personas con alta formación no suele ser aleatoria, por el contrario, sigue un patrón muy concreto. Su destino suele ser regiones o ciudades con una alta concentración de actividades tecnológicas y financieras (Sanssen, 1993), lo que pone sobre la mesa la aglomeración y concentración de las oportunidades económicas y laborales en ciertos territorios. Además, es habitual que estas personas sean previamente seleccionadas en base a sus méritos (Bernard y Bell, 2018), de ahí que cuando emigran ya conocen las condiciones que tendrán en su destino. No obstante, esto no se da en todos los casos; por ejemplo, cuando en la zona de origen la tasa de desempleo es tan elevada que una parte significativa de la población, con independencia del capital humano acumulado decide emigrar.

Además, la elección del destino está normalmente marcada por dos tipos de factores: los *hard factors*, relacionados con el empleo y el salario (Brown y Meczynski, 2009), y los *soft factors*, vinculados a elementos de naturaleza cultural y/o a la prestación de servicios públicos. Si bien los segundos son complementarios de los primeros (Florida, 2002; Martín-Brelot, Grossetti, Eckert, Gritsai y Kováč, 2010), no se debe minusvalorar la relevancia de los *soft factors* sobre las decisiones laborales de los individuos, puesto que, si bien el salario es una variable muy relevante para entender la movilidad laboral, no es la única.

Sobre los movimientos de trabajadores cualificados en España durante la última gran crisis económica se puede citar, entre los trabajos más recientes, el de Herrera-Ceballos (2014). En cuanto a migraciones de naturaleza interior, algunos de los estudios más significativos son los de González-Laxe, Martín Bermúdez y Martín Palmero (2003); Cabrer, Serrano y Simarro (2009) y González-Leonardo y López-Gay (2019a). No obstante, queremos señalar que no abundan los trabajos empíricos sobre estas cuestiones; sin duda, la falta de datos y la necesidad de utilizar diferentes fuentes estadísticas, no siempre comparables, limita notablemente contar con estudios de naturaleza cuantitativa que contemplen el fenómeno migratorio de los egresados. Sobre esta cuestión volveremos más adelante cuando analicemos los datos para aproximarnos a este fenómeno.

### 3- PROPENSIÓN A EMIGRAR DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES: CONTEXUALIZACIÓN DENTRO DE EUROPA.

El informe publicado por Eurostat<sup>1</sup> (2018) sobre la situación laboral de la población juvenil en Europa en 2016 revela que el 43 % de los jóvenes españoles estaría dispuesto a ir a trabajar fuera de España. Este documento sitúa a nuestro país como el tercero de la UE con más desempleados entre 20 y 34 años<sup>2</sup> que se plantean emigrar para conseguir un empleo ante la falta de oportunidades laborales en España para poder rentabilizar su inversión en capital humano. El 15 % de los jóvenes residentes en España estaría dispuesto a desplazarse por cuestiones laborales a otro país europeo; el 28 % lo haría a un país no comunitario y el 21 % a otra C.A. Además, en los países con menores tasas de desempleo, los jóvenes manifiestan un menor deseo por emigrar. Asimismo, el informe muestra como la población europea más preparada académicamente presenta una mayor predisposición a emigrar.

En el EU Mobile workers del Centre for European Policy Studies (CEPS)<sup>3</sup> recoge un estudio de la migración neta de los jóvenes europeos con alta cualificación entre 2007 y 2017. El Gráfico 1 muestra las ganancias o pérdidas netas (migración neta) por niveles de estudio (inferior a educación secundaria, estudios de secundaria y universitaria) entre 2007 y 2017. Se constata como por este orden, Italia, España y Grecia recogen una emigración

netas de personas altamente cualificadas. La situación contraria se observa en el Reino Unido y Alemania, especialmente en el primero de los casos, donde se puede comprobar un aumento muy significativo en términos netos. Francia, aunque recoge cierta pérdida neta (19.000 personas), tampoco resulta excesiva.

Una interesante reflexión, que figura en el informe previamente citado, es que la migración neta dentro de la UE de personas se repartió de igual forma que los residentes por nivel educativo en Alemania. Esto no se observa en el Reino Unido, puesto que la emigración neta recoge un sesgo hacia ciudadanos europeos con formación universitaria: la ganancia neta de universitarios supuso 800.000 personas en diez años, mientras que solo aumentó en 200.000 los efectivos con menor formación.

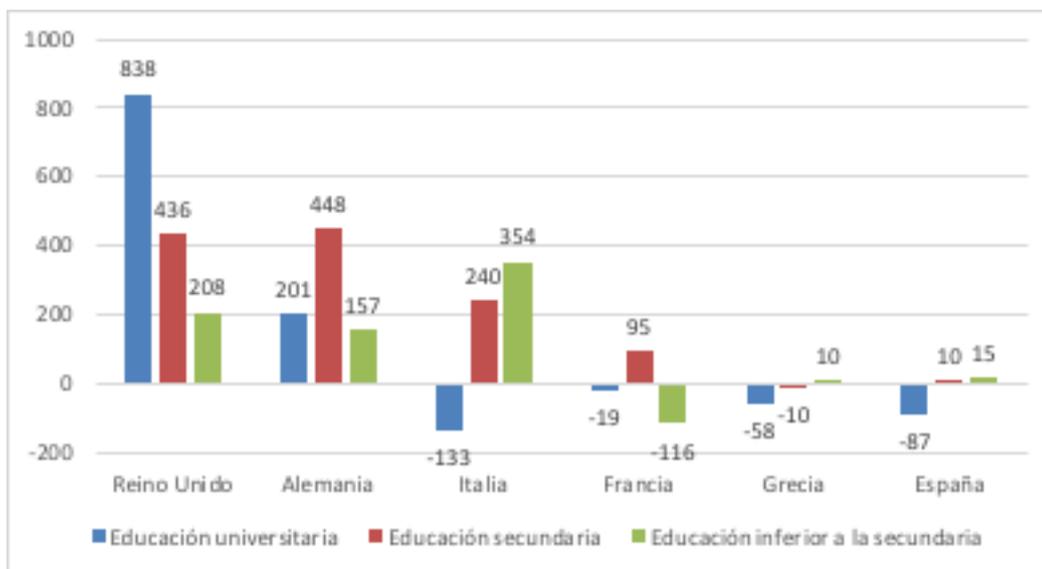
Del estudio del CEPS se desprenden tres motivaciones para la emigración de los universitarios españoles: (i) las diferencias salariales, (ii) las divergencias en materia de desempleo y (iii) la “satisfacción vital” o calidad de vida, servicios públicos o las prestaciones sociales recibidas. Las dos primeras responden a los hard factors, la última a los soft factors. Sobre esta triada de variables, volveremos más adelante, para tratar de cuantificar sus efectos sobre la emigración de nuestros egresados universitarios.

1- Eurostat newsrelease *Young people on the labour market in 2016*, 51/2018- 27 de marzo de 2018.

2- *La tasa de desempleo juvenil era en 2017 del 36 %.*

3- <https://www.ceps.eu/ceps-publications/eu-mobile-workers-challenge-public-finances/>

**Gráfico 1: Migración neta interior en la UE por nivel educativo para el período 2007-2017 (en miles de personas)**



Fuente: CEPS (2019).

## 4- ¿QUÉ SABEMOS DE LA “FUGA DE TALENTO” PARA GALICIA?

### 4.1. El fenómeno migratorio de la población de Galicia

Resulta necesario abordar la intensidad del fenómeno migratorio en Galicia. La primera limitación que encontramos es que no existe una fuente que permita una aproximación exacta a este fenómeno. Una primera aproximación es a través de la Estadística de Variaciones Residenciales<sup>4</sup> (EVR) del Instituto Nacional de Estadística (INE). A partir de esta estadística se determina la totalidad de los movimientos producidos por la población al cabo de un año; por lo tanto, es posible, aunque no sea lo más habitual, que una misma persona presente más de una variación residencial

si se ha cambiado de domicilio, a efectos del Padrón municipal, más de una vez a lo largo del año<sup>5</sup>. Además, y puesto que la EVR se elabora por el INE a partir de la explotación de la información relativa a las altas y bajas por cambios de residencia registradas en los Padrones municipales, si no se produce la citada alta/baja no consta ese movimiento migratorio. Por lo tanto, es preciso tener en cuenta la realidad anterior a la hora de explotar la información registrada en esta base de datos.

Considerando las puntualizaciones anteriores, la Tabla 1 resume los datos de movimientos migratorios (emigraciones e inmigraciones) en nuestra C.A. para el período 2011-2019.

**Tabla 1: Emigraciones e inmigraciones. Galicia (2011-2019)**

	Emigración externa	A otra C.A.	Al extranjero	Inmigración externa	De otra C.A.	Del extranjero
2011	29.880	20.563	9.317	34.688	20.841	13.847
2012	29.441	19.551	9.890	30.687	20.365	10.322
2013	30.709	18.970	11.739	27.876	18.608	9.268
2014	30.154	19.862	10.292	27.875	17.498	10.377
2015	30.707	19.993	10.714	29.933	17.839	12.094
2016	29.532	18.745	10.787	32.557	16.821	15.736
2017	30.249	18.380	11.869	36.932	17.854	19.078
2018	30.366	19.198	11.168	42.757	18.574	24.183
2019	28.853	19.778	9.075	46.600	19.668	26.932

*Notas: Emigración externa: Son aquellas emigraciones con destino fuera de la Comunidad Autónoma; es decir, el resto de España o el extranjero.*

*Inmigración externa: Son aquellas inmigraciones con origen fuera de Galicia, es decir, el resto de España o el extranjero. Los flujos anuales hacen referencia a migraciones y no a migrantes pues una persona puede cambiar su residencia de un municipio a otro más de una vez al año.*

*Fuente: Estadística de variaciones residenciales. Elaboración propia a partir del INE e IGE (Varios años).*

4- Un resumen de la metodología de la EVR se puede encontrar en [https://www.ine.es/daco/daco42/migracion/variaciones\\_residenciales\\_metodologia.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/migracion/variaciones_residenciales_metodologia.pdf)

5- A partir de la metodología de la EVR del INE se puede señalar que las variaciones residenciales anuales no hacen referencia a las personas que llevan a cabo una variación residencial, sino al número de variaciones efectuadas. Debemos tener presente que una misma persona puede cambiar de un municipio a otro más de una vez al año y que la EVR recoge variaciones de movimientos intermunicipales. Precisamente por ello, hay que tener en cuenta que si bien todos estos movimientos se publican agrupados por provincias o CC.AA., una parte de los mismos tiene origen y destino en los municipios de la misma provincia o C.A.

La Tabla 2 permite realizar un ejercicio comparativo del saldo migratorio de Galicia a partir de la EVR, tanto en términos netos, como con el resto de España y el extranjero. Por lo que respecta al primero, se suceden las ganancias con las pérdidas. Más claro es el comportamiento migratorio de Galicia en relación con el resto

de España, ya que desde 2013 se constatan unas variaciones residenciales a otras CC.AA. mayores que las que se producen hacia Galicia. En relación al saldo migratorio con el extranjero se comprueba que mayoritariamente las variaciones residenciales son hacia Galicia, especialmente, a partir de 2015.

	<b>Saldo migratorio externo</b>	<b>Con el resto de España</b>	<b>Con el extranjero</b>
2011	4.808	278	4.530
2012	1.246	814	432
2013	-2.833	-362	-2.471
2014	-2.279	-2.364	85
2015	-774	-2.154	1.380
2016	3.025	-1.924	4.949
2017	6.683	-526	7.209
2018	12.391	-624	13.015
2019	17.747	-110	17.857

*Notas: Saldo migratorio externo: Se calcula como la diferencia entre la inmigración externa y la emigración externa.*

*Aparecen dos tipos de saldo migratorio externo: con el resto de España, diferencia entre las altas procedentes de las otras Comunidades Autónomas y las bajas con destino en las mismas, y con el extranjero, diferencia entre las altas procedentes del extranjero y las bajas con ese mismo destino. Si es positivo indica que las entradas de población superan a las salidas, y al contrario si es negativo.*

*Los flujos anuales hacen referencia a migraciones y no a migrantes pues una persona puede cambiar su residencia de un municipio a otro más de una vez al año.*

*Fuente: Estadística de variaciones residenciales. Elaboración propia a partir del INE e IGE (Varios años).*

No obstante, la EVR explota un limitado número de variables: sexo, fecha y lugar de nacimiento (si es extranjero, el país), nacionalidad y lugar de origen y destino del movimiento, pero no es posible conocer los motivos que hay detrás de esta variación residencial. Por ello, tenemos que acudir a otras fuentes de información que permitan conocer las causas de estos movimientos.

Una de ellas es la Movilidad del Mercado de Trabajo<sup>6</sup> (MMT) en las Fuentes Tributarias de la Agencia Estatal de Adminis-

tración Tributaria (AEAT). Esta estadística permite conocer los movimientos de altas, bajas y permanencias de los asalariados en el mercado de trabajo, a partir de la movilidad geográfica y sectorial de los trabajadores y con un amplio pool de variables sociodemográficas como el lugar de residencia de los trabajadores, el sexo, la nacionalidad, la edad y la actividad de los asalariados. No obstante, y a pesar de contener información que permite determinar la movilidad laboral, se basa en

6- [https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La\\_Agencia\\_Tributaria/Memorias\\_y\\_estadisticas\\_tributarias/Estadisticas/Estadisticas\\_por\\_impuesto/IRPF\\_y\\_Patrimonio/Movilidad\\_del\\_Mercado\\_de\\_Trabajo\\_en\\_las\\_Fuentes\\_Tributarias/Presentacion/Presentacion.shtml](https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/La_Agencia_Tributaria/Memorias_y_estadisticas_tributarias/Estadisticas/Estadisticas_por_impuesto/IRPF_y_Patrimonio/Movilidad_del_Mercado_de_Trabajo_en_las_Fuentes_Tributarias/Presentacion/Presentacion.shtml)

los registros de asalariados contenidos en la Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo 190) y, por lo tanto, solo recoge a los salaridos que prestan sus servicios en Territorio de Régimen Fiscal Común (excluyendo, por lo tanto, al País Vasco y Navarra) y que hayan trabajado un periodo mínimo de 15 días. Por lo tanto, no incluye a aquellos que realizan una actividad económica por cuenta propia.

A partir de la estadística de la MMT, los asalariados procedentes de Galicia suelen concentrar el destino de su emigración en un reducido número de CC.AA., especial-

mente en la Comunidad de Madrid y Cataluña (Tabla 3) al recoger, respectivamente, 2.201 y 1.076 desplazamientos de los 6.706 producidos en 2018 entre los asalariados. Entre ambas CC.AA. reciben en torno a la mitad de los asalariados que salieron de Galicia.

La Comunidad de Madrid y Cataluña son también las dos CC.AA. que más asalariados aportaron a Galicia. Así, en 2018 el flujo migratorio de este colectivo fue de 1.440 y 717, para la C.A. de Madrid y Cataluña, respectivamente (Tabla 4). Ambas CC.AA. han aportado el 40 % de los asalariados con destino Galicia durante el período analizado.

**Tabla 3: Movilidad de asalariados entre CC.AA., flujo de salida (2016-2018)**

	2016		2017		2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Comunidad de Madrid	2.406	35,6	2.423	35,6	2.201	32,8
Cataluña	1.053	15,6	1.024	15,0	1.076	16,1
Islas Canarias	668	9,9	689	10,1	703	10,5
Andalucía	433	6,4	439	6,4	504	7,5
Castilla y León	535	7,9	541	7,9	490	7,3
Comunidad Valenciana	355	5,3	342	5,0	418	6,2
Islas Baleares	348	5,1	382	5,6	360	5,4
Principado de Asturias	340	5,0	343	5,0	340	5,1
Aragón	148	2,2	130	1,9	156	2,3
Castilla- La Mancha	142	2,1	160	2,4	132	1,9
Región de Murcia	113	1,7	125	1,8	123	1,8
Cantabria	99	1,5	115	1,7	100	1,5
Extremadura	67	1,0	51	0,8	59	0,9
La Rioja	60	0,9	50	0,7	44	0,7
Total	6.767	100	6.814	100	6.706	100

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias, AEAT (Varios años).

En términos netos, la MMT indica que la C.A. de Galicia ha visto salir a más asalariados de los que ha recibido, “per-

diendo” anualmente en torno a 2.500 trabajadores en el período 2016-2018 (Tabla 5).

**Tabla 4: Movilidad de asalariados entre CC.AA., flujo de entrada (2016-2018)**

	2016		2017		2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Comunidad de Madrid	1.093	25,9	1.225	25,9	1.440	26,8
Cataluña	498	11,8	665	14,0	717	13,4
Castilla y León	545	12,9	632	13,3	694	12,9
Andalucía	434	10,3	498	10,5	551	10,3
Islas Canarias	348	8,2	388	8,2	428	8,0
Principado de Asturias	392	9,3	376	7,9	426	7,9
Comunidad Valenciana	281	6,7	267	5,6	298	5,6
Castilla- La Mancha	168	4,0	167	3,5	198	3,7
Islas Baleares	113	2,7	135	2,9	168	3,1
Aragón	95	2,3	95	2,0	136	2,5
Región de Murcia	71	1,7	107	2,3	111	2,1
Cantabria	65	1,5	85	1,8	88	1,6
Extremadura	75	1,8	71	1,5	69	1,3
La Rioja	48	1,1	27	0,6	41	0,8
Total	4.226	100	4.738	100	5.365	100

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias, AEAT (Varios años).

**Tabla 5: Movilidad de asalariados entre CC.AA., flujo neto (2016-2018)**

	2016	2017	2018
	Número	Número	Número
Comunidad de Madrid	-1.313	-1.198	-1.108
Cataluña	-555	-359	-578
Castilla y León	-123	-57	-158
Andalucía	1	59	-70
Islas Canarias	-187	-153	-142
Principado de Asturias	37	34	-26
Comunidad Valenciana	-67	-115	-79
Castilla- La Mancha	-172	-176	-172
Islas Baleares	-35	5	-43
Aragón	-47	-65	-37
Región de Murcia	-42	-18	-52
Cantabria	-34	-30	-35
Extremadura	8	20	16
La Rioja	-12	-23	4
Total	-2.541	-2.076	-2.480

Fuente: Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias, AEAT (Varios años).

## 4.2. La situación del mercado laboral en Galicia y el proceso migratorio

A pesar de ser fuentes estadísticamente diferentes, tal y como se ha señalado previamente, y siempre con las debidas reservas a partir de las limitaciones expuestas, si tratamos de conjugar los resultados de ambas fuentes estadísticas podemos señalar que, en 2017 de las 18.380 variaciones residenciales producidas desde Galicia hacia otras CC.AA. (a partir de la EVR), 6.814 correspondía a trabajadores asalariados (a partir de la MMT). Por lo tanto, el 37 % de las variaciones residenciales producidas por personas asalariadas se deben a cuestiones de naturaleza laboral. En cambio, de las 17.854 variaciones residenciales producidas desde otras CC.AA. hacia Galicia, 4.738 se correspondía a trabajadores asalariados, esto es, un 26,5 %. A pesar de que somos conscientes que este ejercicio comparativo presenta importantes limitaciones y que no recoge todas las causas que provocan el fenómeno migratorio, permite señalar, grosso modo, la relevancia de los hard factors, para explicar los movimientos de población asalariada. Por ello, a continuación, vamos a describir brevemente cuales son las tasas de actividad y desempleo que experimentan los jóvenes universitarios en el mercado laboral gallego.

La Tabla 6 permite comprobar las diferencias en las tasas de actividad<sup>7</sup> para personas por CC.AA. con educación superior para el tramo de 25-34 años, que es precisamente la cohorte de edad que más se aproxima al grupo de recién egresados,

objeto de análisis de este documento. La información que presentamos ha sido obtenida del último número publicado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional del monográfico Sistema Estatal de Indicadores de la Educación (2020)<sup>8</sup>. Como se puede comprobar, Cataluña y la Comunidad de Madrid poseen una tasa de actividad para el grupo de edad de 25 a 34 años con estudios universitarios del 92,2 %, 5,5 puntos porcentuales superior a la que se obtiene para Galicia. En este ranking las CC.AA. de Cataluña y la Comunidad de Madrid ocuparían la segunda y tercera posición en tasa de actividad, respectivamente, mientras que Galicia se situaría en el puesto 11, 2,4 puntos porcentuales por debajo de la media nacional (89,1 %).

El resultado anterior es algo que se viene observando en los últimos años. A partir de la Gráfico 2 se puede comprobar la evolución de este indicador para el período 2009-2019, siendo tres CC.AA. las que presentan unas tasas de ocupación para este grupo de población con estudios universitarios por encima del 93 % de media (Cataluña, la Comunidad de Madrid y la Rioja).

La Tabla 7 realiza el mismo ejercicio de comparación considerando la tasa de desempleo<sup>9</sup> por CC.AA. para la cohorte de 25 a 34 años con estudios superiores. A partir de la información presentada se comprueba como en Galicia la tasa de paro de este colectivo es del 12 %, un dato que contrasta con el 8,1 % de Cataluña o el 9,4 % de la Comunidad de Madrid y que sitúa a nuestra C.A. en la posición 9 de este

7- La tasa de actividad es el porcentaje de población que se clasifica como activa en el mercado de trabajo respecto al total de la población del grupo considerado.

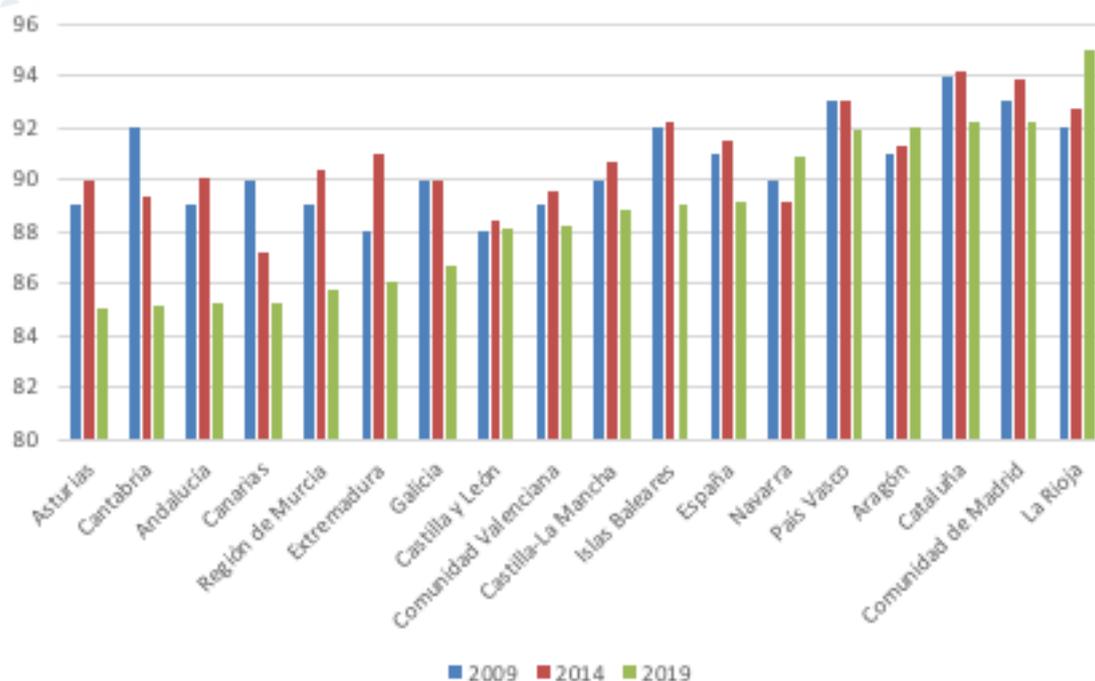
8- Véase al respecto <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:7bd02364-3fd2-405f-b0d6-4fe05debbd38/seie-2020.pdf>

**Tabla 6: Tasas de actividad en educación superior por CC. AA., para el grupo de edad de 25 a 34 años (2019)**

	2019		2019
La Rioja	95,0	Castilla y León	88,1
Cataluña	92,2	Galicia	86,7
Comunidad de Madrid	92,2	Extremadura	86,1
Aragón	92,0	Región de Murcia	85,7
País Vasco	91,9	Andalucía	85,2
Navarra	90,9	Canarias	85,2
Islas Baleares	89,0	Cantabria	85,1
Castilla-La Mancha	88,8	Asturias	85,0
Comunidad Valenciana	88,2	España	89,1

Fuente: Sistema Estatal de indicadores de la Educación (2020), Ministerio de Educación y Formación Profesional.

**Gráfico 2: Tasa de actividad en educación superior por CC.AA., para el grupo de edad de 25 a 34 años (2009-2014-2019)**



Fuente: Sistema Estatal de indicadores de la Educación (2020), Ministerio de Educación y Formación Profesional.

ranking, con dos décimas por encima de la media nacional. De nuevo, el resultado anterior es algo que se viene observando en los últimos años. A partir del Gráfico 3 se puede comprobar la evolución de este indicador para el período 2009-2019. Los

resultados vuelven a poner de manifiesto las menores tasas de desempleo en Cataluña (10 % de media) o la Comunidad de Madrid (10,5 %), en comparación, por ejemplo, con Galicia (15,1 %). Por lo tanto, los resultados son estables en el tiempo.

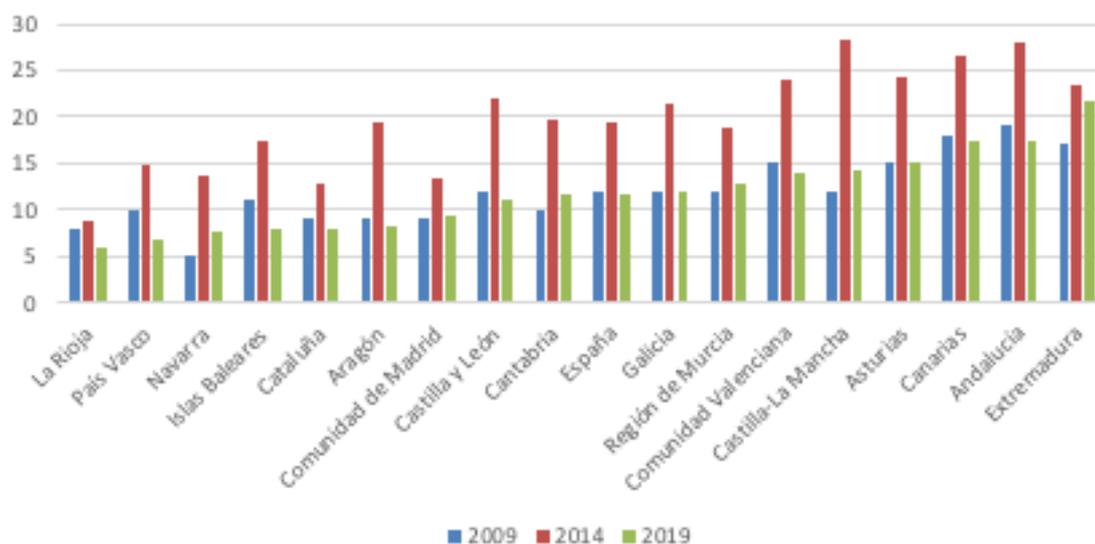
**Tabla 7: Tasas de paro en educación superior por CC. AA., para el grupo de edad de 25 a 34 años (2019)**

	2019		2019
La Rioja(*)	6,1	Galicia	12,0
País Vasco	6,8	Región de Murcia	12,7
Navarra	7,6	Comunidad Valenciana	13,9
Islas Baleares	8,0	Castilla-La Mancha	14,2
Cataluña	8,1	Asturias	15,1
Aragón	8,3	Canarias	17,3
Comunidad de Madrid	9,4	Andalucía	17,5
Castilla y León	11,2	Extremadura	21,8
Cantabria	11,7	España	11,8

Nota: (\*) no está disponible el dato de 25 a 34 años, se emplea el de 25 a 64 años

Fuente: Sistema Estatal de indicadores de la Educación (2020), Ministerio de Educación y Formación Profesional.

**Gráfico 3: Tasa de paro en educación superior por CC.AA., para el grupo de edad de 25 a 34 años (2009-2014-2019)**



9- La tasa de desempleo es el porcentaje de personas desempleadas entre 25 y 64 años respecto a la población activa de esa edad según los diferentes niveles de formación completados.

### 4.3. Migración laboral de los jóvenes en Galicia: Revisión de la literatura

No abundan los trabajos que analicen los movimientos migratorios desde Galicia por cuestiones laborales. Uno de los pocos es el ya citado de González-Laxe et al. (2013), donde se califica al período de estudio (2003-2010) como la “tercera etapa migratoria” de Galicia. Los autores indican que, durante esos años, más de 315.000 residentes en Galicia emigraron hacia otras CC.AA. El perfil del emigrante sería el de un joven (un 47 % tiene menos de 29 años y el 39 % tiene entre 30 y 44 años) y varón (únicamente el 30 % son mujeres).

De especial interés para el objetivo del presente trabajo es que el 12 % de los que emigran tienen estudios superiores, por lo que, entre 2003 y 2010, 40.000 egresados abandonaron Galicia, una cifra que sería la mitad de los egresados por las universidades gallegas durante estos años. Lo anterior es especialmente preocupante puesto que la C.A. de Galicia tiene una tasa de escolarización universitaria inferior a la media nacional<sup>10</sup>. Esta emigración se focalizó sobre todo hacia la Comunidad de Madrid (22,4 %), Cataluña (12,1 %) y Canarias (10,2 %). Precisamente, la Comunidad de Madrid y Cataluña, con el 39 % y 12 %, respectivamente, de la “emigración universitaria” fueron los destinos preferentes de los titulados gallegos.

En un reciente trabajo de González-Leonardo, Recaño y López-Gay (2020) se realiza un completo análisis de los movimien-

tos migratorios entre CC.AA. a partir de los Censos de Población de 2001 y 2011 para la población entre 25 y 34 años, a partir de la C.A. de residencia.

Para el caso de emigrantes con titulación universitaria (Tabla 8) se comprueba a partir del índice migratorio<sup>11</sup> como, en 2001, el 4 % de la población nacida en Galicia entre 25 y 34 años y con estudios universitarios residía fuera de nuestra C.A.; esa proporción alcanzaba el 5,4 % entre los titulados universitarios a nivel nacional (3,8 % para el resto de individuos). En 2011, el porcentaje de emigrantes para Galicia aumentó hasta el 10 % (9 % a nivel nacional). Por lo tanto, en estos últimos diez años se produce un aumento de seis puntos porcentuales en la movilidad de los egresados universitarios gallegos.

Considerando la situación de este último año, Galicia sería la novena C.A. (junto con Navarra) con mayor índice emigratorio. En consecuencia, nuestra C.A. no es de las que más egresados universitarios emite. Esta situación se produce, especialmente, en Castilla y León (24 %), Asturias o La Rioja (ambas con un 17 %).

La Tabla 9 recoge los movimientos de inmigrantes universitarios e índice de captación<sup>12</sup> para la población nativa entre 25 y 34 años por C.A. de destino. En 2011, la Comunidad de Madrid (junto con Baleares) es el principal destino de los universitarios, por el elevado Índice de captación (0,23) frente al 0,1 del Censo de 2001. Por lo tanto, en 2011 por cada 100 nativos con estudios universitarios que residen en Madrid,

10- En el curso 2017/2018 la tasa neta de escolarización en los estudios de grado, primer y segundo ciclo y master en Galicia fue del 28,3 %, mientras que la media nacional alcanzó el 32,1 %.

11- El índice emigratorio es la proporción de nativos emigrados respecto a los nacidos en la C.A.

12- El índice de captación es una ratio entre los inmigrantes nativos de otras CC. AA. y los individuos nativos de la región receptora que residen en esta (sin considerar a los emigrados nativos). Se puede entender como la capacidad de atracción hacia las personas de otras CC.AA. respecto a los nativos que residen en la C.A. Así, si el índice es 0,1 significa que por cada 100 nativos que no se han trasladado han llegado 10 personas de una C. A. diferente.

**Tabla 8: Emigrantes e índice emigratorio de la población autóctona entre 25 y 34 años por C.A. de nacimiento para universitarios, 2001 y 2011**

	2001		2011	
	Número	Índice Emigratorio (1)	Número	Índice Emigratorio (1)
Andalucía	11.220	0,05	22.150	0,07
Aragón	4.140	0,09	6.321	0,13
Asturias	3.120	0,08	7.203	0,17
Baleares	460	0,03	1.172	0,04
Canaria	720	0,02	3.015	0,05
Cantabria	1.620	0,10	3.062	0,15
Castilla y León	12.040	0,12	24.139	0,24
Castilla-La Mancha	5.180	0,13	8.975	0,15
Cataluña	4.960	0,02	9.781	0,03
Comunidad Valenciana	3.960	0,03	12.074	0,07
Extremadura	3.580	0,12	6.805	0,17
Galicia	3.620	0,04	9.865	0,10
Madrid	10.760	0,04	17.875	0,07
Murcia	1.700	0,05	3.237	0,07
Navarra	1.460	0,06	2.555	0,10
País Vasco	7.020	0,07	11.589	0,11
La Rioja	900	0,10	1.655	0,17

*Nota: (1) El índice emigratorio es la proporción de nativos emigrados respecto a los nacidos en la C.A.  
Fuente: González Leonardo, Recaño Valverde y López Gay (2020).*

llegaron 23 titulados universitarios de otras CC.AA.

La situación en Galicia resulta muy diferente. En primer lugar, porque no se observa un incremento significativo en el índice de captación entre 2001 y 2011 (se pasa del 0,03 al 0,04, respectivamente). En segundo lugar, la ratio para 2011 muestra como por cada 100 nativos de Galicia con estudios universitarios, solo captamos 4 universitarios de otras CC.AA. Entre 2001 y 2011 la cifra de inmigrantes de este grupo etario ha pasado de los 2.320 a los 3.190, lo que recoge un ligero incremento de 870

personas de estas características, nada que ver con la evolución de otras CC.AA. como la Comunidad de Madrid o Cataluña.

Resulta de interés combinar los resultados obtenidos por las dos tablas anteriores, para conocer el efecto neto de ambos movimientos migratorios. Para ello la Tabla 10 recoge el balance interregional y el índice neto de captación<sup>13</sup> de la población nativa con estudios universitarios entre 25 y 34 años por C.A.

A partir de la información presentada, Galicia recoge una importante pérdida neta de universitarios entre 2001 y 2011, al pasar

<sup>13</sup> El índice neto de captación considera en el numerador la diferencia entre los inmigrantes llegados desde otras CC.AA. y la población nativa emigrada. Se puede entender como un balance de entradas-salidas y la población nativa residente. Si es 0,1, la C.A. habrá ganado 10 universitarios de este grupo etario por cada 100 nativos residentes.

**Tabla 9: Inmigrantes e índice de captación de la población autóctona entre 25 y 34 años por C.A. de destino para universitarios, 2001 y 2011**

	2001		2011	
	Número	Índice Emigratorio (1)	Número	Índice Emigratorio (1)
Andalucía	5.340	0,02	9.423	0,03
Aragón	2.080	0,05	3.183	0,07
Asturias	1.120	0,03	2.693	0,08
Baleares	4.100	0,25	6.506	0,23
Canaria	4.580	0,11	6.454	0,12
Cantabria	1.420	0,09	2.121	0,12
Castilla y León	3.880	0,04	5.763	0,07
Castilla-La Mancha	4.420	0,13	10.849	0,21
Cataluña	6.860	0,03	18.703	0,07
Comunidad Valenciana	5.880	0,05	9.369	0,06
Extremadura	1.980	0,07	2.056	0,06
Galicia	2.320	0,03	3.910	0,04
Madrid	25.280	0,10	56.259	0,23
Murcia	1.880	0,06	4.331	0,10
Navarra	1.560	0,07	3.438	0,15
País Vasco	2.280	0,02	4.054	0,04
La Rioja	940	0,12	1.512	0,18

*Nota (1) El índice de captación es una ratio entre los inmigrantes nativos de otras CC. AA. y los individuos nativos de la región receptora que residen en esta (sin considerar a los emigrados nativos).*

*Fuente: González Leonardo, Recaño Valverde y López Gay (2020).*

de una pérdida de 1.300 a 5.954, respectivamente; esto también queda reflejado en el índice neto de captación, que pasa del -0,02 a -0,07. Este resultado recoge una pérdida neta de 7 personas con estudios universitarios por cada 100 nativos con titulación superior que residían en Galicia en 2011.

A pesar de este resultado, Galicia no llega a los niveles de pérdida neta de población universitaria de Castilla y León, que es la C.A más afectada, con un índice de captación neta de -0,24 en 2011, que claramente empeora su situación respecto a

2001 (-0,09). Por el contrario, el índice de captación neta aumenta de manera considerable en Madrid, con un balance de 16 universitarios nacionales más por cada 100 nativos con titulación superior que residían en la C.A., mostrando, además, una evolución muy positiva respecto a 2001 (0,06 en 2001). Junto con la Comunidad de Madrid, el grupo de CC.AA. que recogen una captación neta lo conforman Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Murcia y Navarra. Las que peor ratio muestran son, además de Castilla y León, Asturias y Extremadura.

Así, considerando los datos del Censo de 2011, Galicia experimenta una pérdida neta, que puede ser consecuencia de variaciones producidas en el pasado más reciente, por el mayor flujo de población por estudios. No obstante, dicha pérdida es muy inferior a la detectada en otros territorios.

Una de las razones que puede explicar el proceso migratorio del capital humano más formado de Galicia puede responder al desajuste entre la oferta y demanda de titulados. Uno de los pocos trabajos que estudian esta situación para Galicia es el de Fernández, Neira, Vaquero, Ruzo, Filgueira y Gómez (2007). En dicho informe

**Tabla 10: Balance interregional e índice neto de captación de la población autóctona entre 25 y 34 años por C.A. y nivel educativo 2001 y 2011**

	2001		2011	
	Número	Índice neto de captación (1)	Número	Índice neto de captación (1)
Andalucía	-5.880	-0,03	-12.728	-0,05
Aragón	-2.060	-0,05	-3.138	-0,07
Asturias	-2.000	-0,05	-4.510	-0,13
Baleares	3.640	0,22	5.334	0,19
Canaria	3.860	0,09	3.439	0,06
Cantabria	-200	-0,01	-940	-0,06
Castilla y León	-8.160	-0,09	-18.376	-0,24
Castilla-La Mancha	-760	-0,02	1.874	0,04
Cataluña	1.900	0,01	8.922	0,03
Comunidad Valenciana	1.920	0,02	-2.705	-0,02
Extremadura	-1.600	-0,06	-4.750	-0,14
Galicia	-1.300	-0,02	-5.954	-0,07
Madrid	14.520	0,06	38.384	0,16
Murcia	180	0,01	1.094	0,03
Navarra	100	0,00	883	0,04
País Vasco	-4.740	-0,05	-7.534	-0,08
La Rioja	40	0,01	-142	-0,02

*Nota: (1) El índice neto de captación considera en el numerador la diferencia entre los inmigrantes llegados desde otras CC.AA. y la población nativa emigrada. Se puede entender como un balance de entradas-salidas y la población nativa residente*

*Fuente: González-Leonardo, Recaño y López-Gay (2020).*

se analizaba la demanda de titulados por parte de las PYMEs gallegas y se buscaba conocer su valoración sobre la preparación de los universitarios y los aspectos de los

egresados que deberían ser mejorados.

A partir del citado trabajo se obtenía que Galicia se situaba entre las CC.AA. con menor rentabilidad económica por titula-

do universitario, puesto que no siempre el tejido productivo gallego podía garantizar las oportunidades laborales que ofrecían otros territorios, ya que la creación de empleo de calidad y estable no era una característica del mercado de trabajo en Galicia.

Los titulados universitarios gallegos representaban sólo un 12 % de los trabajadores de las PYMEs, a pesar de que estas firmas constituyen el 95 % del tejido empresarial de nuestra C.A. Su mayor demanda se centraba en egresados de enseñanzas técnicas y jurídico sociales (43 %). Además, la presencia de titulados universitarios en las PYMEs resultaba reducida, ya que, por término medio, el 60 % de ellas

no disponía de ningún titulado universitario y en el 78 % el personal no universitario representaba el 91% de la plantilla. Estos discretos resultados se vuelven a manifestar cuando se considera la formación del cuadro de equipos directivos, donde el 69 % de las PYMEs presentaban un staff con formación no universitaria, frente al 24 % donde todos sus directivos tienen estudios universitarios; el 7 % combinaban directivos con y sin formación universitaria. Finalmente, para los titulados universitarios, el 87 % de sus oportunidades laborales se centraban en el empleo público, el empleo autónomo y microempresas y las grandes empresas.

## 5. LA EMIGRACIÓN Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS TITULADAS A TRAVÉS DEL OBSERVATORIO DE PERSONAS TITULADAS DE LA UNIVERSIDAD DE VIGO

El objetivo de este apartado es señalar una serie de resultados acerca de la emigración y movilidad geográfica de los egresados universitarios en Galicia. Lamentablemente, solo contamos con información para la Universidad de Vigo, puesto que el Consello Social de dicha universidad viene apostando por analizar esta realidad en sus egresados. Por lo tanto, los resultados y conclusiones que se puedan obtener deben circunscribirse a la población estudiada.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta la relevancia de la información recogida por el Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo, es preciso relativizar los resultados obtenidos. Una forma de hacerlo sería considerando el peso de la UVigo en el total de personas egresadas de Galicia. Una segunda cuestión, que creemos también necesaria, apunta hacia los diferentes perfiles de las personas tituladas de la UVigo en relación al resto de egresados del Sistema Universitario Gallego.

En concreto, el Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo es un proyecto de su Consello Social con el propósito de dotar a la UVigo de una unidad responsable de llevar a cabo la estrategia de seguimiento de las personas tituladas, impulsar iniciativas y coordinar todo lo relativo a los egresados. Se configura como un observatorio permanente para consolidar los vínculos con el antiguo estudiantado, a partir del estudio de sus trayectorias y situación laboral. Al mismo tiempo, permite disponer de

información actualizada, fiable y útil para la toma de decisiones en el ámbito de la Uvigo (Espada y Martínez, 2015; 2017 y 2018).

Desde su inicio, en el año 2016, el Observatorio se marcó como primera actividad proceder a la localización e identificación de las personas tituladas desde el año 1990 (cuando se creó la UVigo), hasta el curso 2014-15. Para ello se realizó una macro encuesta de inserción laboral al antiguo alumnado sobre su trayectoria académica y profesional, abordando aspectos fundamentales; entre ellos, la formación principal y complementaria (titulación adicional, de postgrado o doctorado), la situación socioeconómica, el tiempo de búsqueda de empleo, el lugar de trabajo, la antigüedad en el puesto de trabajo, la modalidad de contratación y el tipo de contrato, la categoría profesional, la rama de actividad, el tamaño de la empresa, la relación entre el trabajo actual y los estudios realizados o el nivel académico adquirido en la UVigo. Igualmente, este estudio ha posibilitado conocer el grado de disponibilidad del antiguo alumnado a colaborar y mantener el contacto con la UVigo y formar parte de la Red de Personas Tituladas que se está creando.

Después de un trabajo de campo, comprendido entre los meses de mayo de 2016 y febrero de 2017, en el que se recabaron un total de 10.748 respuestas, en mayo de 2018 se presentó el Estudio sobre la situación laboral de las personas tituladas por la UVigo (1990-2015), en el que se recoge un

completo análisis de la inserción laboral de su antiguo alumnado<sup>14</sup>. Con la realización de este informe, la UVigo se convertía en la primera institución del Sistema Universitario Español (SUE) en elaborar un estudio sobre la inserción laboral de las personas tituladas a lo largo de los primeros 25 años de su existencia (Espada y Martínez, 2015; 2017 y 2018).

Para valorar la empleabilidad de las personas tituladas de la UVigo, en el cuestionario se preguntó si trabajaban en el momento de contestar a la encuesta. Por su parte, la valoración de los procesos migratorios ha sido abordada con tres indicadores: i) lugar de residencia durante los estudios, ii) lugar de residencia actual y iii) lugar de trabajo. En el Anexo I figura una explicación pormenorizada.

Una primera aproximación para comprobar el grado de movilidad de los egresados es comparar el lugar de residencia durante los estudios, con el lugar donde residen y donde trabajan. Mientras estaban estudiando el 95,8 % residían en Galicia, el 3,2 % en otras CC.AA. y el 1,0 % en el resto del mundo; un resultado lógico si tenemos en cuenta que la UVigo es una universidad presencial.

Considerando aquellos que residían en Galicia, la mayor parte de los egresados, mientras estudiaban, residían en Pontevedra (60,7 %) y Ourense (20,1 %), que son precisamente las dos provincias donde se encuentran los tres campus universitarios de la UVigo (Ourense, Pontevedra y Vigo). La presencia de estudiantes de las provincias de A Coruña (11,4 %) y Lugo (4,6 %) refleja una menor proporción, al tener otras

ofertas educativas de educación universitaria más cercanas (Universidad de Santiago de Compostela, con campus en Santiago de Compostela y Lugo, y Universidad de A Coruña, con campus en A Coruña y Ferrol).

En función del lugar de residencia actual (Tabla 11), el 82,2 % reside en Galicia, un 10,6 % en otras CC.AA. y un 7,2 % en el resto del mundo. Considerando un análisis temporal, a partir de datos del Observatorio de Personas Tituladas de la Universidad de Vigo se comprueba una mayor diáspora de egresados (titulados que viven fuera de Galicia) en 2012 (25,3 %) y 2013 (23,9 %). Sucede lo contrario en 1992 (7,5 %) y 1997 (8,7 %). Posiblemente este resultado se deba a elementos de naturaleza económica, que han incentivado la marcha de titulados de la UVigo fuera de Galicia durante los períodos de crisis económica. En cuanto a los residentes en Galicia, por provincias, destacan Pontevedra (64,6 %), Ourense (18,5 %), A Coruña (13,3 %) y Lugo (3,6 %). Por lo tanto, el 83,1 % de los egresados reside en las dos provincias donde se encuentran los campus de la UVigo. Finalmente, y como dato a tener en cuenta, se observa una evolución decreciente de los egresados que siguen viviendo en Galicia durante el período 1990-2015, al pasar del 88,5 % al 79,2 %. La tabla 11 resume estos resultados.

En cuanto a los residentes en otras CC.AA. (Tabla 12), la mayor parte de egresados lo hacen en la Comunidad de Madrid (42,6 %) y Cataluña (18,7 %). Además, se observa una evolución creciente en el período 1990-2015 (del 8,8 % al 10,2 %).

*14- Dicho estudio es continuación de un trabajo anterior, publicado en el año 2017 bajo el título 71.487 personas tituladas de la Universidad de Vigo (1990-2015). Evolución de la oferta académica, que sintetizaba el ADN de los titulados/as en el momento de concluir sus estudios y antes de insertarse en el mercado de trabajo.*

**Tabla 11: Comparativa del lugar de residencia mientras se estudia y donde se trabaja**

	Lugar de residencia mientras se estudia (%)	Lugar de residencia actual (%)
Galicia	95,8	82,2
Otras CC.AA.	3,2	10,6
Extranjero	1,0	7,2

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

El porcentaje que reside en otras CC.AA. es más alto entre los hombres (11,6 %) que para las mujeres egresadas (9,8 %).

Finalmente, en relación a los residentes en el resto del mundo, destacan

como destino el Reino Unido (21,4 %), Alemania (16,4 %), Portugal (8,1 %), Francia (7,3 %), Suiza (4,3 %), EE.UU. (3,9 %), Irlanda (3,3 %), Países Bajos (3,1 %) y Bélgica (2,9 %).

**Tabla 12: Egresados de la UVigo residentes fuera de Galicia por C.A. o país**

		Porcentaje
Otras CC.AA.	Comunidad de Madrid	42,6
	Cataluña	18,7
Extranjero	Reino Unido	21,4
	Alemania	16,4
	Portugal	8,1
	Francia	7,3

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

La Tabla 13 recoge el saldo migratorio por CC.AA., provincias y países, considerando la diferencia entre el lugar de residencia actual y durante sus estudios. Para Galicia el saldo es de (-13) puntos, lo que refleja la emigración de los estudiantes. Este saldo negativo se mantiene para las cuatro provincias gallegas,

siendo mayor en Pontevedra (-6,9) y Ourense (-4,7), frente a Lugo (-1,6) y A Coruña (-0,4). El saldo migratorio hacia otras CC.AA. es positivo y elevado en la Comunidad de Madrid (3,9) y Cataluña (1,8). Finalmente, por lo que respecta al extranjero, los valores máximos se dan en el Reino Unido (1,5) y Alemania (1,1).

**Tabla 13: Saldo migratorio por CC.AA., provincias y países (en porcentaje)**

CCAA/Provincia/País	Saldo migratorio
Galicia	-13,6
• Pontevedra	-6,9
• Ourense	-4,7
• Lugo	-1,6
• A Coruña	-0,4
Comunidad de Madrid	3,9
Cataluña	1,8
Reino Unido	1,5
Alemania	1,1

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

La mayor parte de las personas tituladas de la UVigo (76,6 %) están trabajando en Galicia, un 13,3 % en otras CC.AA. y el 10,1 % en el resto del mundo (Tabla 14).

En Galicia, la mayoría de los egresados de la UVigo trabajan en la provincia de Pontevedra (63,2 %), seguida por Ourense (17,3 %), A Coruña (16,4 %) y Lugo (3,1 %). Por lo tanto, el 80,5 % lo hacen en las provincias

donde se encuentran los tres campus de la UVigo. Entre los que trabajan en otras CC.AA. destacan especialmente la Comunidad de Madrid (46,4 %) y Cataluña (18,9 %). Teniendo en cuenta los egresados que trabajan en el extranjero, los porcentajes más elevados se obtienen en el Reino Unido (21,6 %), Alemania (14,1 %), Portugal (9,2 %) y Francia (6,6 %). La Tabla 15 recoge estos resultados.

**Tabla 14: Distribución de egresados en función de donde trabajan**

Área geográfica	Porcentaje
Galicia	76,6
Otras CC.AA.	13,3
Extranjero	10,1

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

**Tabla 15: Distribución de egresados en función de donde trabajan**

		Porcentaje
Galicia	Pontevedra	63,2
	Ourense	17,3
	Lugo	3,1
	A Coruña	16,4
Otras CC.AA.	Comunidad de Madrid	46,4
	Cataluña	18,9
Extranjero	Reino Unido	21,6
	Alemania	14,1

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

A lo largo del período evaluado por el Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo se constata un descenso continuado de la proporción de personas egresadas que trabajan en Galicia, pasando del 86,5% (quinquenio 1990-95) al 70,5% (quinquenio 2011-15). El porcentaje de personas que trabajan en el extranjero es creciente, pasando del 3,7 % entre 1990-95 al 16,0 % entre 2011-15. Por años, la proporción de estas personas es máxima en 2012 (20,4 %) y 2011 (18,0 %), coincidiendo con los años de mayor intensidad de la crisis económica. Al mismo tiempo, aumenta el porcentaje de personas egresadas de la UVigo que trabajan en otras CC.AA., pasando del 9,8% (quinquenio 1990-95) al 15,5 % (quinquenio 2011-15). En el quinquenio 2011-15, por primera vez, la emigración de los egresados de la UVigo al extranjero (16,0 %) supera a la orientada hacia otras CC.AA. (15,5 %). La Tabla 16 resume estos resultados.

Por sexo, es mayor el porcentaje de egresados que abandonan Galicia que el de egresadas, tanto para otras CC.AA. (14,7 % y 12,4 %, respectivamente), como para aquellas personas que optan por ir a trabajar al extranjero (12,0 % y 8,5 %, respectivamente). Por ámbito de conocimiento, los menores porcentajes de emigración se dan en egresados de las áreas de conocimiento jurídico-social y ciencias de la salud (ambas con el 16,0 %). Se observa la situación contraria en las áreas científica (36,9 %), arte y humanidades (33,0 %) y tecnológica (28,7 %). Las titulaciones de ciclo largo (25,5 % de licenciaturas y 25,1 % de ingenierías superiores) y grados (25,6 %) presentan una movilidad geográfica superior a las de corto (18,5 % de ingenierías técnicas y 10,8 % de diplomaturas).

La Tabla 17 permite determinar los grados con mayor porcentaje trabajando fuera de Galicia (en todos los casos

**Tabla 16: Distribución de personas que trabajan por lugar de trabajo, en porcentaje**

CCAA/Provincia/País	Porcentaje (1990-95)	Porcentaje (2011-2015)
Galicia	86,5	70,5
Otras CC.AA.	9,8	15,5
Extranjero	3,7	16,0

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

por encima del 40 %) y su tasa de ocupación respectiva. Se puede comprobar como la mayor parte de los mismos son del área tecnológica (Grado en Ingeniería de la Energía, Ingeniería de Minas, Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación y Grado en Ingeniería

de la Telecomunicación). Además, se constata como entre estos 4 grados la tasa de ocupación es superior al 70 %, de ahí que es evidente que esta movilidad de capital humano, por razones laborales, se concentra en este tipo de estudios.

**Tabla 17: Grados con mayor porcentaje de titulados trabajando fuera de Galicia y tasa de ocupación**

	Grado	Porcentaje trabajando fuera de Galicia	Tasa de ocupación
Artes y Humanidades	Grado en Traducción e Interpretación	44,4	51,4
Científica	Grado en Ciencias del Mar	57,1	63,6
Jurídico-Social	Grado en Comercio	50	66,7
	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas	41,7	78,7
Tecnológica	Grado en Ingeniería de la Energía	77,8	50
	Grado en Ingeniería de Minas	48,2	80,7
	Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación	43,8	69,6
	Grado en Ingeniería de Telecomunicación	41,4	96,6

Fuente: Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo.

Aún con todo, queremos hacer una reflexión sobre los resultados obtenidos. Es evidente que hay titulaciones con

una mayor posibilidad de trabajar fuera de Galicia, pero esto no tiene que entenderse como algo negativo. Es más,

puede ser algo positivo para las universidades gallegas. Así, si una Universidad consigue que sus titulados trabajen en otros países o en otras CC. AA. debería considerarse como un objetivo estratégico de la institución de educación superior, puesto que se trata de un indicador de competitividad.

Finalmente, en el Anexo II se recoge

la tasa de ocupación y lugar de trabajo por titulaciones; en el Anexo III las principales CC.AA. de destino según titulación realizada y en el Anexo IV los principales países destino según titulación realizada. De esta forma, se posibilita un estudio más detallado sobre la movilidad de los egresados de la UVigo.

## 6. REPERCUSIONES DE LA MIGRACIÓN LABORAL DE NUESTROS JÓVENES: UNA APROXIMACIÓN

Los resultados expuestos en los apartados precedentes tienen importantes efectos económicos y sociales. Para ello, procedemos a realizar una aproximación, grosso modo, de algunas de las repercusiones de la migración laboral de nuestros jóvenes universitarios a partir de una serie de simulaciones en relación a tres aspectos: (i) costes en los que se incurre por la generación de egresados que posteriormente emigran; (ii) pérdida de nacimientos derivados de la emigración; (iii) empresas que se dejan de crear por la emigración de los egresados universitarios.

Somos conscientes de que es posible realizar otros cálculos que complementan el escenario creado a partir de las simulaciones anteriores; por ejemplo, se podría tratar de cuantificar las pérdidas generadas por la fuga de talento en el consumo, en el terreno social, en la sostenibilidad de los servicios públicos o en el campo de la cultura, entre otros. Sin embargo, si ya de por sí es complicado, e incluso arriesgado, realizar los cálculos presentados, la prudencia nos aconseja pararnos en los que tenemos suficientes datos como para hacer una estimación.

Queremos señalar que todos los casos que se plantean son aproximaciones muy simples, basadas en una serie de supuestos y, por lo tanto, los resultados han de tomarse con la debida prudencia. Precisamente por ello, se establece un análisis de sensibilidad para conocer la potencial incidencia cuantitativa de los cálculos realiza-

dos. El punto de partida es el balance interregional de las migraciones señaladas en la Tabla 10, a partir del trabajo de González-Leonardo, Recaño y López-Gay (2020), que indica que el saldo de partida para conocer la pérdida de capital humano en Galicia con estudios universitarios era de 5.954 personas a partir del Censo de 2011 (último dato disponible).

### • Simulación 1. Costes en los que se incurre en Galicia por generar egresados que posteriormente emigran.

Como se ha señalado, la fuga de talentos provoca que un número significativo de egresados universitarios abandone Galicia ante la esperanza de encontrar un empleo fuera, sobre todo en otras CC.AA. Esto supone que desde Galicia se incurre en un coste (privado y público) de formar egresados y que ese capital humano altamente formado será empleado, a coste de formación universitaria cero, en otras CC.AA. Por otra parte, también hay que considerar la población con estudios universitarios que viene a trabajar a Galicia, que supone un ahorro para el SUG. En consecuencia, es preciso considerar el balance de ambos flujos; esto es, los saldos netos de migrantes universitarios

A partir del documento “La Universidad Española en cifras 2015-2016” de la Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE, p. 65), se obtiene que, en 2015, el coste medio anual por alumno uni-

versitario en Galicia fue de 7.475 euros<sup>15</sup>. Considerado el escenario más optimista (que el alumno finalice sus estudios de grado en 4 años), el coste de generar este titulado sería de 29.900 euros. Si tenemos en cuenta el dato de González-Leonardo, Recaño y López-Gay (2020) –esto es, que en 2011 el saldo neto de la emigración era de 5.954 titulados universitarios desde Galicia-, el coste total para nuestra C.A. sería de algo más de 178 millones de euros.

Además, queremos advertir que el coste de un título universitario no es el mismo.

Por ejemplo, se entiende que el coste de un egresado en Economía o en Derecho es inferior al de un ingeniero, por el tipo de formación que recibe (y por la duración real de la titulación). Teniendo en cuenta las restricciones que supone este ejercicio de simulación, y señalando las potenciales limitaciones de este procedimiento, el coste total oscilaría entre los 178 y 311 millones de euros. Como se indicó, la Tabla 18 recoge unas simulaciones que permiten un análisis de sensibilidad a partir de los datos anteriores.

**Tabla 18: Análisis de sensibilidad del coste de los flujos de universitarios en Galicia**

Duración real (en años)	Coste por estudiante (en euros)	Coste total
4	29.900	178,0
5	37.375	222,5
6	44.850	267,0
7	52.325	311,5

*Nota: el coste adicional de cada año se basa en el promedio del coste de los cuatro años.  
Fuente: elaboración propia.*

#### • Simulación 2. Pérdida de nacimientos en Galicia.

En un contexto de pérdida de población y en una sociedad envejecida como la gallega, que la población en edad de tener hijos emigre, acentúa el endémico problema demográfico de Galicia (Arias, Docampo, Cadaval y Armesto, 2020). Teniendo en cuenta que los egresados que emigran se encuentran, por franja de edad, mayoritariamente en esta situación, hemos consi-

derado necesario cuantificar el número de nacimientos que “dejan de producirse” en Galicia como consecuencia de este proceso migratorio. En este sentido, diversas investigaciones han mostrado que el stock de capital humano en un área geográfica, medido como el porcentaje de la población adulta con un título universitario, es un predictor robusto del crecimiento futuro de la población (Winters, 2011).

De nuevo, tomando como referencia la cifra de 5.954 de la simulación anterior y

<sup>15</sup>- Este coste -importe que recibe una universidad pública para poder sufragar el coste de un estudiante- es el resultado de sumar el pago de su matrícula y la subvención total por estudiantes que recibe la institución para fines educativos y desarrollo de su actividad investigadora. A través de esta cantidad se puede aproximar el “coste del estudiante”.

que el 30 % de la población con estudios superiores que emigró según el estudio de González-Laxe, Martín-Bermúdez y Martín-Palmero (2013) eran mujeres y suponiendo que el porcentaje de mujeres con título universitario que viene a Galicia es el mismo que las que vienen a trabajar a Galicia, se puede hacer una aproximación del efecto de la emigración de este colectivo sobre el número de nacimientos. Para ello es necesario completar las dos referencias ante-

riores con la tasa de fecundidad publicada por el Instituto Gallego de Estadística (IGE); 1,12 en 2017<sup>16</sup>.

Teniendo cuenta los valores anteriores, debido al saldo neto de emigración de mujeres universitarias, en Galicia habrían dejado de nacer cerca de 2.000 niños y niñas, cifra que se reduciría a 1.500 nacimientos si se asume que solo tendrían niños el 75 % de las mujeres. La Tabla 19 posibilita un análisis de sensibilidad.

**Tabla 19: Análisis de sensibilidad de la pérdida de nacimientos por la emigración**

Porcentaje de mujeres en edad fértil	Perdida de nacimientos
75	1.500
80	1.600
90	1.800
100	2.000

Fuente: elaboración propia

• **Simulación 3. Empresas que se dejan de crear por la emigración de egresados universitarios.**

Es conocido que la capacidad de emprendimiento tiene mucho que ver con la edad y la formación; las personas más jóvenes y con mayor formación tienen una mayor predisposición a emprender (Fernández, Neira, Fernández, Ruzo, Rodeiro,

Portela et al, 2019). Para realizar esta tercera simulación volvemos a partir de la cifra de 5.954 egresados universitarios señalada previamente y de la tasa de actividad emprendedora recogida por Fernández et al. (2019) en el Informe GEM Galicia, cifrada -en 2019- en el 5,3 %. A partir de esta información, el número de empresas que se han dejado de crear serían de 315 (Tabla 20).

**Tabla 20: Empresas que se han dejado de crear debido a los movimientos migratorios en Galicia**

Empresas que se han dejado de crear	315
-------------------------------------	-----

16- Definido como el número de hijos, en promedio, que se calcula tendrá una mujer durante su edad reproductiva.

## 7. RECOMENDACIONES

Los años de esfuerzo necesarios para terminar unos estudios universitarios y el coste económico que esto supone no siempre se ven rentabilizados con la obtención de un puesto de trabajo adecuado.

La situación del mercado laboral ha cambiado. Las formas de contratación ya no son las mismas, al igual que las demandas de los empresarios y las empresas. Lejos queda aquella época en la que la inserción laboral de los titulados universitarios se producía incluso antes de terminar sus estudios.

Actualmente vivimos la situación contraria, ya que lo habitual es encontrar un trabajo cuando se dispone del título, tras pasar varios meses buscando empleo y, además, ese empleo no siempre se ajusta a la formación recibida. Nuestros jóvenes se ven abocados, en ocasiones, a aceptar cualquier trabajo, aunque no tenga mucho que ver con lo que han estudiado. En un estudio publicado por el Observatorio Social de la Caixa<sup>17</sup> (2019) se señala que el 6,8 % de la población en España vive en hogares con personas que está empleados por debajo del 20 % de su potencial de trabajo; un indicador solo superado por Grecia. Ante este panorama, un número significativo de egresados optan por emigrar, con la esperanza de encontrar fuera algo mejor. En el caso de Galicia, y teniendo en cuenta las salvedades introducidas, las estadísticas existentes indican que las migraciones han dado como resultado un saldo neto negativo en los movimientos de entrada y salida de egresados universitarios durante las últimas dos décadas, generando una importante pérdida de capital humano y consecuencias económicas y sociales, tan-

to presentes como futuras, de calado.

Aunque la movilidad del factor trabajo tenga aspectos positivos en un marco de globalización económica, las consecuencias sobre las zonas de procedencia del trabajador, al tratarse de mano de obra altamente cualificada, son una muestra de ineficiencia de los sistemas productivos interiores (González-Laxe et al., 2013). Pero los problemas no acaban aquí. En concreto, en Galicia esta pérdida neta de titulados universitarios agrava todavía más el problema demográfico endémico en nuestra C.A., tanto en lo que hace referencia a la pérdida, como al envejecimiento poblacional, lo que limita la capacidad de mejora de nuestra economía. Para mitigar todo lo que supone esta fuga de talento, queremos proponer las siguientes recomendaciones.

**Recomendación 1. Realizar un mayor esfuerzo en materia de empleo que posibilite un mejor ajuste de la oferta con la demanda de trabajo.**

La solución para evitar esta fuga de talento es que contemos en Galicia con aquello que nuestros jóvenes van buscando fuera: puestos de trabajo que se adapten a su cualificación. En nuestra C.A. tenemos un hándicap de empleos en el área científica y tecnológica, y como se ha señalado, una parte significativa de estos egresados se van a trabajar a otras CC.AA., especialmente a la Comunidad de Madrid y Cataluña, que son precisamente dos de las regiones más intensivas en empresas científicas y tecnológicas.

Sin embargo, esto no acaba con la creación de empresas de estas características.

17- Véase <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/seccion-la-situacion-en-europa-inf-mercado?inheritRedirect=true&redirect=%2Fes%2Fsearch%3Fq%3Dsubempleo>

También los salarios deberían equipararse a los de otras CC.AA., aunque esta cuestión, en comparación con la anterior, no tiene que ser prioritaria, puesto que el coste de vida en Galicia puede permitir satisfacer unos salarios más reducidos que en otras CC.AA. con coste de vida mayor.

En Galicia faltan muchos trabajos que respondan a la cualificación de los egresados. Es vital conseguir un tejido productivo que permita aprovechar la elevada inversión pública y privada en enseñanza universitaria. Sin duda, esto frenaría la emigración, especialmente la de la población con más capital humano, lo que redundaría en mejores indicadores demográficos. En consecuencia, mejorar el mercado de trabajo es fundamental para frenar la emigración de nuestros jóvenes.

**Recomendación 2. La creación de puestos de trabajo pasa necesariamente por la creación de empresas innovadoras y empresas de mayor tamaño.**

Las posibilidades son múltiples: startups, gacelas, empresa de base tecnológica (EBTs), etc. Esto es, sin duda, la piedra angular sobre la que han pivotado las políticas europeas en los últimos 20 años. Para ello hemos de tener muy en cuenta que Europa genera menos empresas innovadoras y creadoras de empleo que otros países, como Estados Unidos; pero crear empresas, del tipo que sea, no es nada fácil. Para ello, hay que actuar en todo el ecosistema emprendedor.

Desde la Xunta de Galicia se vienen aplicando un conjunto de medidas de apoyo a la creación de empresa. Así, en los presupuestos para 2020 se han consignado 210 millones de euros para el fomento de

la innovación y la mejora de la competitividad. Aún con todo, consideramos realizar un mayor esfuerzo presupuestario en este tipo de actuaciones.

Como es conocido en Galicia el tamaño de las empresas que conforman nuestro tejido productivo es muy reducido. El 96 % del tejido empresarial gallego lo conforman PYMEs y algo más del 80 % de las empresas gallegas no superan los 2 millones de euros de facturación, por tratarse de micropymes. Esto complica la demanda de titulados universitarios, tal y como se ha hecho mención en algunos de los estudios manejados para la elaboración de este informe. En este sentido, es aconsejable aumentar el tamaño empresarial, no solo para aumentar la demanda de egresados universitarios, sino para mejorar las condiciones de competitividad de nuestras empresas, en un marco económico cada vez más globalizado.

**Recomendación 3. Aplicación de políticas públicas y privadas que posibiliten competir en igualdad de condiciones.**

Desde la óptica pública es necesario establecer las condiciones necesarias que permitan al talento establecer empresas que compitan en igualdad de condiciones con las de otros territorios. Galicia tienen que aportar más a la Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i). En 2018 nuestra C.A. alcanzó por este concepto el 0,94 % del PIB (590 millones de euros), un porcentaje muy por debajo del 1,24 % a nivel nacional (14.946 millones de euros), e incluso inferior al que se destinó en 2007 (1,04 %).

Para corregir este déficit deberíamos observar lo que se está haciendo en otras CC.AA.: País Vasco, Comunidad de Ma-

drid o Navarra, con unas cifras de inversión en I+D en 2018 del 1,96 %, 1,71 % y 1,68 % del PIB, respectivamente; este es precisamente el camino a seguir. Afortunadamente, en los últimos años se está mejorando este indicador en Galicia, pero sería necesario hacerlo con un mayor dinamismo.

Desde la óptica privada el esfuerzo necesario sería incluso mayor que desde la óptica de las administraciones públicas, puesto que el esfuerzo inversor debiera recaer especialmente sobre aquel, puesto que aportan menos recursos en I+D que las administraciones públicas. Así, en Galicia el sector empresas representó en 2018 el 50,5 % de la I+D, frente al 56,8 % que reflejan los datos medios para España. Por lo tanto, es una materia pendiente para el tejido productivo gallego esta apuesta decidida por la I+D. En este sentido, parece recomendable establecer algún tipo de beneficio fiscal autonómico que fomente la realización de este tipo de inversiones, puesto que no parece suficiente con la existente a nivel nacional.

#### **Recomendación 4. Impulsar las actividades relacionadas con la tecnología en Galicia**

Es evidente que en Galicia tenemos todavía un déficit importante en infraestructuras de tecnología, que dificulta el desarrollo empresarial (Docampo, 2018). Así, del total de 16.075 núcleos de población existentes en España en los que no resultaba posible una conexión a internet de alta capacidad (con velocidad inferior o igual a los 30 MBps), según los últimos datos disponibles, Galicia acumulaba un

total de 6.573 (un 41 %)<sup>18</sup>. Este déficit de infraestructura dificulta la digitalización del sector productivo, incidiendo de nuevo en el retraso en la “modernización” del mismo y el abocamiento a la pérdida de empleo.

Esta cuestión no es baladí para muchos sectores económicos gallegos que llevan inherente su localización en áreas geográficas alejadas de los centros urbanos y, con ello, de la infraestructura tecnológica; como ejemplo, el sector de la pizarra, el sector de la madera, o el turismo rural, entre otros. Para estos sectores, a las barreras asociadas a la digitalización, hay que añadir la precariedad de la “condición necesaria” para dicho proceso; el acceso a una banda ancha en condiciones similares a las de sus competidores.

Este déficit de infraestructura tecnológica también incentiva la emigración de tecnólogos. Si bien Galicia contaba, en 2017, con 1.292 empresas TIC, lo que le permitía alcanzar el sexto puesto a nivel nacional, el 83 % de estas empresas tiene como mucho dos asalariados y solo el 6 % cuentan con 10 o más trabajadores (Xunta de Galicia, 2017).

En este sentido sería recomendable que desde Galicia se incentive la captación de empresas relacionadas con las TIC para que, además, de generar valor añadido a nuestra economía, no se pierda el capital humano que supone la emigración de tecnólogos. Esta es otra de las asignaturas pendientes en nuestra C.A. Lo anterior ayudaría a reducir la salida de egresados de esta rama de conocimiento, tal y como se ha podido comprobar al estudiar el alto porcentaje de personas egresadas con formación tecnológica que deciden irse a trabajar fuera de Galicia.

18- <https://avancedigital.gob.es/banda-ancha/cobertura/Paginas/informacion-cobertura.aspx>.

### **Recomendación 5. Mejorar la cooperación ente el sector productivo y el Sistema Universitario de Galicia (SUG).**

Es preciso conseguir una mayor adecuación de nuestro sistema universitario a las demandas de nuestro tejido productivo. Esto pasa inevitablemente por que el nuevo diseño del mapa de titulaciones, pendiente de abrir en los próximos meses, tenga en cuenta las nuevas realidades a las que se enfrenta la economía gallega. Por lo tanto, el SUG tiene una ingente tarea para adecuar sus titulaciones a las demandas sociales, cuestión a la que tiene que dedicarse el máximo esfuerzo. No obstante, no debe caer en el error de aplicar criterios puramente economicistas a la oferta de titulaciones; nada más lejos de nuestro objetivo. Lo único que señalamos es la necesidad de conseguir una orientación mucho más real y una adecuada adaptación a las exigencias a nuestro entorno.

Además, es necesario que los ajustes económicos sufridos en el SUG deberían dar paso a una política que apueste por la captación de recursos humanos. Es evidente que la contracción del gasto público en educación superior dio al traste con numerosas carreras universitarias. En efecto, el recorte de las fuentes de financiación impidió que se siguieran con proyectos ya iniciados y se limitaran nuevas iniciativas.

Si se quiere que Galicia recupere a estos jóvenes con talento se debe garantizar los recursos necesarios para hacer más atractiva su vuelta. Para ello es imprescindible contar con la adecuada estabilidad laboral. Creemos que el nuevo plan

de financiación del SUG, que se está debatiendo, debería recoger una partida expresamente para este objetivo, solo así se podrá retener (y captar) a investigadores.

### **Recomendación 6. Garantizar calidad de vida a los jóvenes.**

Retener (y captar) talento va más allá de mejorar las condiciones de empleo y salariales. Hay que tener en cuenta que los entornos en los que se resida ofrezcan la adecuada calidad de vida (soft factors): colegios y universidades para los hijos, cuidados para los padres, sanidad de calidad, etc. Aunque pueden existir algunos desajustes en la dotación de bienes y prestación de servicios entre el medio rural y el urbano, este aspecto es sin duda un punto fuerte de Galicia a la hora de atraer talento, tanto expatriado como nuevo.

Por lo tanto, hay que ir más allá de la remuneración obtenida en el puesto de trabajo y pensar en lo que se ha venido a llamar el “salario emocional”, esto es, todos los beneficios que recibe un trabajador de su empresa, que posibilitan una mejora de su nivel de bienestar y satisfacción, sin que esto se traduzca en un aumento del sueldo. Elementos como el respeto del trabajador por parte de los equipos de dirección o trabajar en un entorno estimulante son cuestiones muy a tener en cuenta. Sin duda, el papel otorgado al talento dentro de la empresa es fundamental para alcanzar este objetivo, puesto que todo esto repercutirá en la productividad laboral. Lo anterior ya es frecuente en aquellos países que se han dado cuenta de que el buen ambiente la-

boral, la flexibilidad laboral, el teletrabajo, la formación del trabajador dentro de la empresa o el trato desde el staff directivo repercuten sobre la productividad del trabajador. Este conjunto de elementos posibilita que las empresas mantengan en plantilla a sus trabajadores. En este sentido debemos mejorar en la cultura organizativa de la empresa, yendo más allá de los factores tradicionales en la elección de trabajo, como el salario. También desde el sistema educativo ha de formarse a las personas para que tengan en cuenta estos factores en la elección de un puesto laboral.

### **Recomendación 7. Promover estrategias de retorno.**

Desde el gobierno autonómico se han dado los primeros pasos para intentar recuperar ese capital humano que emigró por cuestiones de índole laboral. En la Estrategia gallega de acción exterior Horizonte post 2020 (EGAEX) se señala, dentro del apartado de acción exterior y proyecciones demográficas, que se debe garantizar la debida ayuda a los jóvenes profesionales, trabajadores cualificados y emprendedores para que puedan conjugar las mejoras en conectividad y el desarrollo del mercado interior europeo. Además, en este documento está muy presente el desempleo juvenil y la “fuga de cerebros” como dos de las más importantes debilidades que lastran el crecimiento económico de Galicia. Entre otras medidas se apuesta por la retención de talento y de la población joven. En este sentido, algunas de las iniciativas ya aprobadas por la Xunta de Galicia van en la lí-

nea de lo hecho por otras CC.AA., esto es, programas para la captación de talento o para la repatriación del talento emigrado. A modo de ejemplo se puede señalar el Programa “Talento Joven”, que persigue facilitar la incorporación de 5.500 jóvenes al mercado laboral. Para 2020 se cuenta con un presupuesto de 10 millones de euros destinado a que menores de 30 años dispongan de la ayuda necesaria para mejorar su empleabilidad y capacitación para conseguir un empleo.

A pesar de lo señalado, creemos necesario contar con otros instrumentos que complementen las medidas anteriores. Una iniciativa muy interesante podría ser el desarrollo de redes de investigadores y profesionales con el tejido empresarial local. Otra cuestión a tener en cuenta sería profundizar en el destino de estos trabajadores, para saber en qué empresa y sectores están trabajando, para comprender los motivos que han provocado su marcha.

Para poder diseñar correctamente este tipo de actuaciones, necesitamos conocer el flujo de retornados universitarios. Lamentablemente no disponemos de estadísticas que permitan ni tan siquiera una aproximación. De ahí que desde el Foro Económico de Galicia consideremos prioritario contar con información al respecto. Esto permitiría no solo evaluar las políticas públicas y privadas que incentiven el retorno de capital humano altamente cualificado a Galicia, sino también valorar en su justa medida los flujos netos de población con estudios universitarios. Esta es una cuestión vital para conocer la intensidad del fenómeno de la fuga de talento en nuestra Comunidad Autónoma.

## 8. CONCLUSIONES

Los autores somos conscientes de que la fuga de talento es un tema muy delicado y difícil de trabajar. Si bien suele ser una cuestión planteada de forma recurrente, no parece existir una preocupación suficiente por tratar esta cuestión a través de información estadística oficial, una cuestión sine qua non es imposible obtener una valoración adecuada de la situación real. En este documento del Foro Económico de Galicia hemos intentado arrojar algo de luz sobre este tema.

La fuga de talento, entendida como la emigración a otros territorios de personas de alta cualificación, es algo muy a tener presente, puesto que, si bien la movilidad de trabajadores, cuando no es obligada, resulta deseable, una pérdida continuada de capital humano provoca importantes desajustes a nivel económico.

Desde esta perspectiva, la fuga de talento califica a las zonas receptoras como beneficiarias, y a las emisoras, como perdedoras de capital humano y ejemplo de una menor rentabilidad local de la inversión en educación y formación. Esta pérdida de talento local tiene efectos negativos para el desarrollo endógeno de la zona emisora y posibilita la acumulación de capital humano en las áreas receptoras, que, sin coste alguno o con menores costes, ven incrementada su nivel de educación y formación, con el más que probable aumento de productividad.

En un contexto globalizado e interconectado como el actual, es inevitable que las personas con más capital humano, si tienen ocasión, decidan marcharse a aquellos territorios que les ofrecen mejores

condiciones, tanto laborales como no laborales. Además, debemos tener presente que la fuga de talento no tiene que ser irreversible; al menos debemos de actuar para que esto no sea así. La movilidad de los trabajadores es algo innato en la economía, el problema es cuando esta situación implica renunciar, de forma continuada, a personas altamente formadas que se ven obligadas a emigrar. De producirse lo anterior, esta situación exigiría un cambio de enfoque para paliar la deficiencia detectada.

No es fácil cuantificar la “fuga de talento” debido, fundamentalmente, a que las fuentes estadísticas disponibles solo permiten una aproximación a esta realidad. Así, en este documento empleamos varias fuentes que, sin contabilizar exactamente este fenómeno, permiten una aproximación al mismo. A partir de la EVR, en 2019 se produjeron 28.853 movimientos de salida de Galicia (y se registraron 46.600 movimientos de entrada), lo que permite señalar un saldo migratorio neto de 17.747 movimientos. Por motivos laborales, y a partir de la Estadística de Movilidad del Mercado de Trabajo en las Fuentes Tributarias de la AEAT, la población nacida en Galicia que emigra por cuestiones de naturaleza laboral acaba trabajando como asalariada en un número limitado de CC.AA. La Comunidad de Madrid y Cataluña son los destinos más frecuentes. Entre ambas CC.AA. recogen el 50 % de la población asalariada que salió de Galicia entre 2016 y 2018. Estas dos CC.AA. son también las que más trabajadores inmigrantes aportan a Galicia, aunque el nivel educativo de los

gallegos que salen resulta más elevado que el de las personas que vienen a Galicia.

Los resultados publicados por el Observatorio de persoas tituladas da UVigo permiten conocer el grado de movilidad de los egresados de esta institución de educación superior. Tomando como referencia el período 1990-2015, el 82 % de los titulados universitarios de la UVigo reside en Galicia, cuando el 95,8 % vivía en Galicia mientras estudiaban; el 10,6 % residen en otras CC.AA., cuando el 3,2 % lo hacía cuando estudiaban en Galicia; y el 7,2 % reside fuera de España, cuando el 1,0 % lo hacía mientras estudiaba. Por lo tanto, para los egresados de la UVigo ha aumentado el grado de movilidad atendiendo a la diferencia entre el lugar de residencia actual y el que tenían cuando estudiaban.

Centrando nuestra atención en los que residen en otras CC.AA. se constata un aumento del peso de este colectivo, al pasar del 8,8 % en 1990 al 10,2 % en 2015. Las CC.AA. que concentran esta emigración son la Comunidad de Madrid y el 2,1 % en Cataluña (4,8 % y 2,1 %, respectivamente). Teniendo en cuenta el lugar donde trabajan los egresados de la UVigo, el 76,6 % lo hacen en Galicia, el 13,3 % en otras CC.AA. y el 10,1 % en el extranjero. De nuevo, este resultado permite señalar como los egresados de la UVigo ven en las migraciones interiores (y también exteriores) una vía para mejorar sus expectativas laborales.

No obstante, este resultado debe ser matizado, puesto que no se produce en todas las titulaciones. Así, hay algunas con una importante tasa de emigración (incluso por encima del 30 %) que permiten graduar la intensidad de este fenómeno. Junto con

este porcentaje también habría que considerar la tasa de ocupación de cada título para tener una visión completa de la situación. Dentro de la rama de artes y humanidades, los grados de Bellas Artes (37,1 %) y Traducción e Interpretación (44,4 %) superan esta ratio. Por lo que respecta a las titulaciones de la rama de Ciencias de la Salud en ningún caso supera un porcentaje de emigración del 22 %. En la rama científica, los estudios de Biología (40 %), Ciencia y Tecnología de los Alimentos (33,3 %), Ciencias del Mar (57,1 %) registran un porcentaje superior al 30% de emigración. En la rama Jurídico-Social los porcentajes más elevados se dan en los grados de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (33,3 %), Derecho (38,5 %), Turismo (31,3 %), Comercio (50 %) y Publicidad y Relaciones Públicas (41,7 %). Finalmente, en el grupo de estudios de la rama Tecnológica los egresados que más emigran serían los de Ingeniería de la Energía (77,8 %), Tecnologías de la Telecomunicación (43,8 %), Tecnologías Industriales (33,3 %), Minas (48,2 %), Telecomunicaciones (41,2 %), Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones (31,3 %) e Industrial (30,0 %). Por lo tanto, se observa un claro predominio de estas titulaciones para trabajar fuera de Galicia, lo que pone de manifiesto la importante demanda de estos títulos tanto fuera como dentro de Galicia, como se puede comprobar con las altas tasas de ocupación, en muchos de los casos por encima del 90 %.

Somos conscientes de que los resultados expuestos tienen importantes repercusiones económicas y sociales. Así, en el trabajo se realizan una batería de simulaciones para disponer, grosso modo, de alguna aproximación de su incidencia, pero

solo considerando la población que emigra, puesto que el saldo neto migratorio es positivo.

Con toda la cautela que se ha expuesto se puede señalar que, debido al proceso migratorio de nuestros egresados universitarios, Galicia incurre anualmente en un coste por generar titulados que emigran fundamentalmente por cuestiones laborales de, como mínimo, 178 millones de euros al año (suponiendo que los estudiantes terminan su formación en cuatro años), cantidad que se amplía a los 311 millones (si la terminan en siete). Además, este proceso migratorio supondría una pérdida de nacimientos anual de 1.500 niños y niñas. Asimismo, se dejarían de crear anualmente alrededor de 315 nuevas empresas.

Finalmente, señalamos una serie de recomendaciones a realizar como ejercicio propositivo, cuestión siempre patente en el Foro Económico de Galicia, para intentar mejorar la situación y mitigar las consecuencias negativas derivadas de esta “fuga de talento”. Primero, resulta necesario realizar un esfuerzo mayor en materia de empleo que permita ajustar la oferta con la demanda de trabajo. Segundo, la creación de puestos de trabajo pasa necesariamente por la creación de empresas innovadoras y de mayor tamaño. Tercero, se deben aprobar políticas públicas y privadas que posibiliten competir en igualdad de condiciones. Cuarto, se han de impulsar las actividades relacionadas con la tecnología en Galicia. Quinto, la cooperación entre el sector productivo y el Sistema Universitario de Galicia ha de mejorar. Sexto, hay que garantizar la calidad de vida en general y, en particu-

lar, a los jóvenes para que no emigren. Y séptimo, si queremos recuperar (y atraer talento), hay que desarrollar políticas de retorno/atracción de talento.

En resumen, el trabajo confirma que el saldo migratorio es positivo para Galicia con el resto del mundo y negativo con el resto de España. Considerando el agregado, es positivo para Galicia, pero no tenemos información suficiente para determinar con seguridad la calidad del capital humano de este saldo final. Centrando la atención en lo que sucede con el resto de España, la situación en Galicia es claramente negativa en términos del capital humano de las personas migrantes trabajadoras. Sin embargo, no conocemos lo que sucede con el saldo con el exterior, que resulta notablemente mayor, ni lo que pasa con los que no alcanzan un empleo.

Los datos manejados permiten señalar como el problema de la emigración del talento en Galicia no tiene los tintes que sí se muestran en otras CC.AA. Aún con todo, tenemos que ser conscientes que somos una C.A. exportadora de talento. Sin alcanzar la dimensión que se observa en otras CC.AA., ha de tenerse en cuenta esta realidad.

Una condición necesaria, si bien no suficiente, para poner freno a dicha salida es garantizar unos “mínimos” hard factors, esto es, las posibilidades de empleo y las condiciones laborales (no solo salariales, sino también de flexibilidad y conciliación o de proyección de carrera profesional, entre otros). Además, pero ya como condición, esperemos, suficiente, habría que trabajar para que los soft factors, especialmente aquellos derivados de la oferta de servicios públicos como los educati-

vos y socio-sanitarios, que ofrece nuestra comunidad resulten bastante atractivos como para retener y atraer a ese talento.

Finalmente, sería recomendable introducir todas las recomendaciones planteadas en este documento en las diferentes agendas políticas y promover la discusión

rigurosa de este tema. Junto con lo anterior, habría que construir un instrumento que detecte las tendencias observadas en materia de migración de talento y, en especial, la realización de informes que analicen las pautas de comportamiento más adecuadas a los diferentes escenarios observados.

## REFERENCIAS

Aceituno, P. (2014). *La implantación en España de un enfoque brain gain o de ganancia de cerebros científicos como instrumentos de atracción del conocimiento investigador*, Centro de Estudios Financieros, Madrid.

Agencia Estatal de Administración Tributaria (Varios años). *Movilidad del mercado de trabajo en las fuentes tributarias*, [https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Movilidad\\_del\\_Mercado\\_de\\_Trabajo\\_en\\_las\\_Fuentes\\_Tributarias.shtml](https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/datosabiertos/catalogo/hacienda/Movilidad_del_Mercado_de_Trabajo_en_las_Fuentes_Tributarias.shtml)

Arias Moreira, X.C., Docampo Amoedo, D., Cadaval Sampedro, M<sup>a</sup>. y Armesto Piña, J.F. (2020). Galicia 2040. *Dinámica demográfica e cambio de paradigma. Novos escenarios da xestión social do envellecemento*, *Foro Económico de Galicia*, <https://api.foroeconomicodegalicia.es/uploads/FEG/originals/9ee5214b-46c9-4090-b97f-e35f83e3077e.pdf>

Becker, G.S. (1975). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, 2<sup>o</sup> Ed, NBER, New York.

Bernard, A. y Bell, M. (2018). “Educational selectivity of internal migrants”, *Demographic Research*, 39 (29), 835-854.

Brown, J., y Męczyński, M. (2009). “Complexities: Locational Choices of Creative Knowledge Workers”, *Built Environment*, 35(2), 238-252.

Brown, M. (2000). “Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples”, The Regional Conference on Brain Drain and Capacity Building in Africa, United Nations Economic Commission for Africa.

Cabrer Borrás, B., Serrano Domínguez, G., y Simarro, R. (2009). “Flujos migratorios y movilidad del capital humano”, *Investigaciones Regionales*, 16, 5-42.

CEPS (2019). *EU mobile workers. A challenge to public finances? Contribution for informal ECOFIN*, Bucharest, 5-6 April, <https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10920&pdf=EU%20Mobile%20Workers.pdf>

Docampo Amoedo, D. (2018). “Diagnostico actual e propostas de futuro para a dixitalización de Galicia”, *Documento 23/2018* del Foro Económico de Galicia.

Docquier, F. y Rapoport, H. (2012). “Globalization, Brain Drain and Development”, *Journal of Economic Literature*, 50, 681-730.

Espada Recarey, L. y Martínez Cacharrón, M.V. (2015). *Estudo sobre a situación profesional das persoas tituladas da Universidade de Vigo*. Promocións de 2005-2010., Ed. Consello Social-UVigo.

Espada Recarey, L. y Martínez Cacharrón, M.V. (2017). *71487 persoas tituladas da Universidade de Vigo (1990-2015)*. Evolución da oferta académica, Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo, Consello Social-UVigo.

Espada Recarey, L. y Martínez Cacharrón, M.V. (2018). *Estudo sobre a situación laboral das persoas tituladas da UVigo (1990-2015)*. Observatorio de Persoas Tituladas da UVigo, Ed. Consello Social-UVigo.

Fernández Fernández, L., Neira Gómez, I., Fernández López, S., Ruza Sanmartín, E., Rodeiro Pazos, D., Portela Maseda, M., Feas Vázquez, J., Calvo Babío, N., Rey Ares, L., Vaquero García, A., Piñeiro García, P., Bobillo Varela, M. y Zapata Huamaní, G. A. (2019). *Informe ejecutivo GEM Galicia 2018*, Santiago de Compostela.

Fernández López, S., Neira Gómez, I., Vaquero García, A., Filgueira Vizoso, A., Gómez Rodríguez, M<sup>a</sup>. Luz y Ruza Sanmartín, E. (2007). *La demanda de titulados por parte de las PYMEs gallegas*, Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia, Santiago de Compostela.

Florida, R. (2002). "The Economic Geography of Talent", *Annals of the Association of American Geographers*, 92 (4), 743-755.

González Laxe, F. y Barreiro Gil, J. (2018). "Os retos para Galicia do século XXI no sistema europeo de transporte marítimo-terrestre", Documento 26/2018 del Foro Económico de Galicia.

González Laxe, F., Martín-Bermúdez, F., y Martín-Palmero, F. (2013). "Diferencias estructurales, emigración interregional y fuga de cerebros: el caso de Galicia", *Revista Galega de Economía*, 22 (2), 9-30.

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

González Leonardo, M; López-Gay, A. y Recaño Valverde, J. (2019b). "Descapitalización educativa y segunda oleada de despoblación", *Perspectives demográfiques*, julio, Centre d'Estudis Demogràfics.

González-Leonardo, M., Recaño Valverde, J. y López-Gay, A. (2020). "Selectividad migratoria y acumulación regional de capital humano cualificado en España", *Investigaciones Regionales/ Journal of Regional Research*, 47, 113-133

Haque, N. U. y S. Kim. (1995). "Human capital flight": Impact of migration on income and growth, *International Monetary Fund Staff Papers*, 42 (3), 577-607.

Herrera Ceballos, M.J. (2014). Migración cualificada de trabajadores de España al extranjero. In J. Arango, D. Moya & J.O. Alonso (eds.), *Anuario de la Inmigración en España 2013, Inmigración y emigración: mitos y realidades 90-107*, Barcelona.

IVIE (2019). Informe SUE 2018. *La contribución socioeconómica del sistema universitario español*, IVIE-CRUE.

Martin-Brelot, H.; Grossetti, M.; Eckert, D.; Gritsai, O y Kovács, Z. (2010). "The Spatial Mobility of the Creative Class: A European Perspective", *International Journal of Urban and Regional Research*, 34 (4), 854-870.

Observatorio de Personas Tituladas de la Universidad de Vigo (Varios años). *Encuesta de inserción laboral*, <http://observatorio.egresados.webs.uvigo.es/>

Piketty, T. (1997). "Immigration et justice sociale", *Revue Économique* 48 (5), 1291-1309.

Sassen, S. (1993). *La movilidad del trabajo y del capital: un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Schultz, T. (1960). "Investment in human capital", *American Economic Review*, 51, 1-17.

Stiglitz, J. (1975). "The theory of "screening", education and the distribution of income", *The American Economic Review*, 65 (3), 283-300.

Vaquero García, A. (2005). *Inversión educativa y mercado de trabajo en Galicia: un escenario de luces y sombras*, Universidad de Vigo.

Winters, J. V. (2011). "Human capital and population growth in nonmetropolitan US counties: The importance of college student migration", *Economic Development Quarterly*, 25(4), 353-365.

Xunta de Galicia (2017). *Oportunidades Industria 4.0 en Galicia, Diagnóstico Sectorial: TIC*, Xunta de Galicia-IGAPE.

## Documentos do Foro Económico de Galicia

*Un dos obxectivos fundamentais do Foro é poñer á disposición da Sociedade unha colección de documentos onde se conxuga a análise da situación actual con propostas de cambio e mellora. Os documentos pretenden contribuir a enriquecer o debate público en materia económica en Galicia. A responsabilidade de cada documento é das persoas que o asinan. O Foro só asume a responsabilidade sobre os documentos consensuados e asinados polo colectivo. Dende Marzo de 2014 ata Decembro de 2018 o editor dos documentos foi Albino Prada Blanco; dende Xaneiro de 2019 o editor é o membro nato do Foro, José Francisco Armesto Pina.*

## ANEXO I: VARIABLES UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

Tasa de ocupación: Porcentaje de personas tituladas encuestadas que trabajaban en el momento de contestar a la encuesta.

Lugar de residencia durante los estudios: Para localizar al antiguo alumnado fue necesario que el Observatorio de Personas Tituladas tuviese acceso al listado del antiguo alumnado de la UVigo, lo cual fue facilitado en el año 2016 por el Vicerrectorado de Estudiantes, una vez que la Secretaría General, previo informe favorable de la Asesoría Jurídica, autorizó expresamente la cesión de esa información por tratarse de datos personales. Con esa información se pudo determinar el lugar de residencia del antiguo alumnado durante los estudios; es decir, la indicación geográfica precisa (código postal, localidad, municipio, provincia y país) durante su período de formación en la UVigo.

Lugar de residencia actual: El cuestionario enviado a los egresados (principalmente por correo postal y correo electrónico<sup>19</sup>) incluía una sección, ubicada en la

parte final, en la que se solicitaba que las personas encuestadas facilitasen sus datos actuales de contacto (dirección completa, código postal, localidad, número de teléfono y dirección de correo electrónico). De esta manera el Observatorio cuenta a día de hoy con un directorio con los datos personales de contacto actualizados del antiguo alumnado que nos permite determinar su lugar de residencia en el momento actual independientemente de su situación sociolaboral (trabajador ocupado, parados, continúa los estudios, jubilado/pensionista, cuidado familiar, excedencia, baja laboral,...).

Lugar de trabajo: Adicionalmente, a las personas que trabajaban en el momento de realizar la encuesta se les solicitó que indicasen la localidad en la que se encuentra su lugar de trabajo independientemente del país en donde trabajan. Los resultados de esta pregunta nos han permitido elaborar un mapa de la diáspora laboral de las personas tituladas por la UVigo entre 1990-2015.

19- En total se enviaron 44.772 cartas postales y 45.228 correos electrónicos (135.684 en tres reiteraciones).

## ANEXO II: TASA DE OCUPACIÓN Y LUGAR DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TITULADAS POR LA UVIGO. RESULTADOS POR TITULACIONES

**Tabla 1: Emigraciones e inmigraciones. Galicia (2011-2019)**

Titulación	Tasa de ocupación	Lugar de trabajo			
		Galicia	Otra CA	Extranjero	Emigración
Grado en Bellas Artes	51,6	62,9	21	16,1	37,1
Grado en Estudios de Gallego y Español	38,5	100,0	0,0	0,0	0,0
Grado en Geografía e Historia	15,4	100,0	0,0	0,0	0,0
Grado en Lenguas Extranjeras	61,9	76,9	7,7	15,4	23,1
Grado en Traducción e Interpretación	51,4	55,6	19,4	25	44,4
Licenciatura en Bellas Artes	80,2	72,5	17,6	9,9	27,5
Licenciatura en Filología Gallega	70,8	76,5	11,8	11,8	23,5
Licenciatura en Filología Hispánica	81,3	77,3	6,7	16,0	22,7
Licenciatura en Filología Inglesa	83,2	73,2	8,9	17,9	26,8
Licenciatura en Historia	70,9	97,4	2,6	0,0	2,6
Licenciatura en Traducción e Interpretación	87,8	56,9	19,1	24,0	43,1

### Rama de Ciencias de la Salud (en porcentaje)

Titulación	Tasa de ocupación	Lugar de trabajo			
		Galicia	Otra CA	Extranjero	Emigración
Diplomatura en Enfermería	88,6	85,0	8,8	6,2	15,0
Diplomatura en Fisioterapia	93,9	84,4	8,9	6,7	15,6
Grado en Enfermería	85,7	78,0	1,7	20,3	22,0
Grado en Fisioterapia	90,9	85,7	6,1	8,2	14,3

### Rama Científica (en porcentaje)

Titulación	Tasa de ocupación	Lugar de trabajo			
		Galicia	Otra CA	Extranjero	Emigración
Grado en Biología	34,1	60	26,7	13,3	40,0
Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	75,0	66,7	33,3	0,0	33,3
Grado en Ciencias del Mar	63,6	42,9	28,6	28,6	57,1
Grado en Ciencias Medioambientales	50,0	88,9	0,0	11,1	11,1
Grado en Química	57,9	70,0	10,0	20,0	30,0
Licenciatura en Biología	77,4	72,8	12,6	14,6	27,2
Licenciatura en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	81,5	81,8	6,8	11,4	18,2
Licenciatura en Ciencias del Mar	79,9	47,6	27,4	25,0	52,4
Licenciatura en Física	88,1	54,1	27,0	18,9	45,9
Licenciatura en Química	82,3	68,9	15,5	15,5	31,1

### Rama Jurídico-Social (en porcentaje)

Titulación	Tasa de ocupación	Lugar de trabajo			
		Galicia	Otra CA	Extranjero	Emigración
Diplomatura en Ciencias Empresariales	85,8	86,8	9,9	3,2	13,2
Diplomatura en Educación Social	82,4	90,6	5,9	3,5	9,4
Diplomatura en Gestión y Administración Pública	79,5	90,3	9,7	0,0	9,7
Diplomatura en Graduado Social	82,9	93,4	6,6	0,0	6,6
Diplomatura en Magisterio	83,7	92,1	5,3	2,5	7,9
Diplomatura en Relaciones Laborales	82,6	90,3	6,8	2,9	9,7
Diplomatura en Trabajo Social	82,5	92,3	5,5	2,2	7,7
Diplomatura en Turismo	63,3	76,7	10,0	13,3	23,3
Grado en Administración y Dirección de Empresas	74,0	76,3	17,5	6,2	23,7
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	64,3	66,7	16,7	16,7	33,3
Grado en Comercio	66,7	50,0	12,5	37,5	50,0
Grado en Comunicación Audiovisual	81	64,7	17,6	17,6	35,3
Grado en Consultoría y Gestión de la Información	100,0	80,0	20,0	0,0	20,0
Grado en Derecho	37,1	61,5	30,8	7,7	38,5
Grado en Dirección y Gestión Pública	64,5	85,0	0,0	15	15
Grado en Economía	68,0	70,6	23,5	5,9	29,4
Grado en Educación Infantil	52,8	91,7	5,6	2,8	8,3
Grado en Educación Primaria	54,1	94,9	0,0	5,1	5,1
Grado en Educación Social	76,0	89,5	5,3	5,3	10,5
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas	78,7	58,3	41,7	0,0	41,7
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	66,7	100,0	0,0	0,0	0,0
Grado en Trabajo Social	56,0	71,4	14,3	14,3	28,6
Grado en Turismo	88,9	68,8	12,5	18,8	31,3
Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	87,0	80,4	14,3	5,3	19,6
Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	85,8	85,0	12,0	3,0	15,0
Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales (Sección Económicas)	94,2	86,8	11,4	1,8	13,2
Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales (Sección Empresariales)	95,3	91,5	4,9	3,5	8,5
Licenciatura en Comunicación Audiovisual	85,2	69,6	23,9	6,5	30,4
Licenciatura en Derecho	85,5	86,8	10,6	2,6	13,2
Licenciatura en Derecho Económico-Empresarial	87,7	74,0	18,8	7,1	26,0
Licenciatura en Economía	86,9	76,2	17,2	6,6	23,8
Licenciatura en Psicopedagogía	89,6	93,8	3,5	2,8	6,3
Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas	86,6	69,6	22,0	8,4	30,4

### Rama Tecnológica (en porcentaje)

Titulación	Tasa de ocupación	Lugar de trabajo			
		Galicia	Otra CA	Extranjero	Emigración
Grado en Ingeniería Agraria	40,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Grado en Ingeniería de la Energía	50,0	22,2	66,7	11,1	77,8
Grado en Ingeniería de los Recursos Mineros y Energéticos	33,3	100,0	0,0	0,0	0,0
Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación	69,6	56,3	37,5	6,3	43,8
Grado en Ingeniería Eléctrica	71,4	80,0	20,0	0,0	20,0
Grado en Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática	88,9	75	12,5	12,5	25,0
Grado en Ingeniería en Organización Industrial	87,5	85,7	14,3	0,0	14,3
Grado en Ingeniería en Química Industrial	76,9	80,0	0,0	20,0	20,0
Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	54,5	66,7	33,3	0,0	33,3
Grado en Ingeniería Forestal	73,7	100	0,0	0,0	0,0
Grado en Ingeniería Informática	83,3	85,7	7,1	7,1	14,3
Grado en Ingeniería Mecánica	71,9	72,7	18,2	9,1	27,3
Ingeniería de Minas	80,7	51,8	22,6	25,5	48,2
Ingeniería de Telecomunicación	96,6	58,6	26,8	14,5	41,4
Ingeniería en Informática	96,4	79,4	9,2	11,5	20,6
Ingeniería Industrial	92,8	70,0	16,4	13,6	30,0
Ingeniería Técnica Agrícola	79,4	81,2	11,8	7,1	18,8
Ingeniería Técnica de Telecomunicación	92,9	68,8	21,9	9,4	31,3
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	97,1	78,6	15,3	6,1	21,4
Ingeniería Técnica Forestal	82,1	89,9	5,1	5,1	10,1
Ingeniería Técnica Industrial	90,3	82,0	9,3	8,6	18,0

### ANEXO III: PRINCIPALES CCAA DESTINO SEGÚN TITULACIÓN REALIZADA EN LA UVIGO

Destino	Titulación	Porcentaje
Comunidad de Madrid	Grado en Consultoría y Gestión de la Información	100
	Grado en Ingeniería en Organización Industrial	
	Grado en Ingeniería Informática	
	Grado en Turismo	
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Económicas	75,0
	Ingeniería de Telecomunicación	70,5
	Ingeniería Técnica Agrícola	66,7
	Diplomatura en Gestión y Administración Pública	
	Ingeniería Informática	61,5
	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas	60,5
	Licenciatura en Filología Hispánica	60,0
	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	59,2
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Empresariales	57,1
	Licenciatura en Física	
	Licenciatura en Psicopedagogía	54,2
	Ingeniería Técnica de Telecomunicación	53,8
	Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	52,9
	Grado en Administración y Dirección de Empresas	
	Diplomatura en Trabajo Social	50,0
	Grados en Comercio, Comunicación Audiovisual, Derecho, Economía y Educación Infantil	
Cataluña	Grado en Ciencia y Tecnología Agroalimentaria	100,0
	Grado en Educación Primaria	
	Licenciatura en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	
	Grado en Tecnologías de Telecomunicación	80,0
	Grado en Ingeniería de la Energía	60,0
	Grado en Traducción e Interpretación	57,1
	Licenciatura en Comunicación Audiovisual	55,6
	Grado en Comunicación Audiovisual	50,0
	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas	42,9
	Ingeniería Técnica de Telecomunicación	38,5
	Licenciatura en Derecho Económico-Empresarial	29,2
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Empresariales	28,6
	Diplomatura en Relaciones Laborales	27,3
	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas	25,6
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Económicas	25,0
Licenciatura en Filología Inglesa		
Castilla y León	Grado en Enfermería	100,0
	Grado en Derecho	50,0
	Grado en Química	
	Ingeniería Técnica Forestal	
	Licenciatura en Historia	
	Diplomatura en Fisioterapia	33,3
	Grado en Biología	
	Grado en Ciencias del Mar	28,6
	Diplomatura en Educación Social	25,0
	Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	
	Licenciatura en Bellas Artes	21,7
	Licenciatura en Psicopedagogía	20,0
	Diplomatura en Relaciones Laborales	18,2
	Licenciatura en Derecho	15,8
	Licenciatura en Física	14,3

Destino	Titulación	Porcentaje
Asturias	Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	40,0
	Diplomatura en Fisioterapia	33,3
	Ingeniería Técnica Forestal	25,0
	Licenciatura en Bellas Artes	21,7
	Grado en Ingeniería Química	20,0
	Grado en Ciencias del Mar	14,3
	Grado en Traducción e Interpretación	
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Empresariales	
	Licenciatura en Ciencias del Mar	12,7
País Vasco	Ingeniería de Minas	12,5
	Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	100,0
	Grado en Ciencias del Mar	28,6
	Ingeniería Técnica Forestal	25,0
	Licenciatura en Física	14,3
	Licenciatura en Ciencias del Mar	11,1
	Licenciatura en Química	8,7
	Licenciatura en Filología Inglesa	8,3
Islas Canarias	Grado en Educación Infantil	50,0
	Diplomatura en Graduado Social	20,0
	Licenciatura en Filología Hispánica	
	Diplomatura en Enfermería	17,9
	Diplomatura en Ciencias Empresariales	9,3
	Ingeniería Técnica Industrial	
	Licenciatura en Filología Inglesa	8,3
Comunidad Valenciana	Licenciatura en Historia	50,0
	Grado en Comercio	
	Diplomatura en Trabajo Social	
	Grado en Trabajo Social	33,3
	Grado en Ingeniería Mecánica	25,0
	Ingeniería Informática	23,1
	Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	20,0
	Licenciatura en Psicopedagogía	
	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	8,2
Diplomatura en Ciencias Empresariales	7,0	

## ANEXO IV: PRINCIPALES PAÍSES DESTINO SEGÚN TITULACIÓN REALIZADA EN LA UVIGO

Destino	Titulación	Porcentaje
Reino Unido	Grado en Educación Infantil	100,0
	Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	
	Licenciatura en Filología Gallega	
	Grado en Enfermería	
	Grado en Educación Primaria	77,8
	Grado en Ingeniería Mecánica	50,0
	Grado en Turismo	
	Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales-Sección Económicas	
	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas	46,7
	Diplomatura en Magisterio	46,2
	Licenciatura en Filología Inglesa	44,4
	Licenciatura en Derecho	40,0
	Licenciatura en Psicopedagogía	35,3
	Diplomatura en Enfermería	
Alemania	Ingeniería Técnica Industrial	34,9
	Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	100,0
	Grado en Ciencias del Mar	
	Diplomatura en Educación Social	
	Grado en Lenguas Extranjeras	66,7
	Licenciatura en Física	50,0
	Ingeniería Técnica de Telecomunicación	42,9
	Licenciatura en Filología Hispánica	
	Ingeniería Industrial	
	Ingeniería Técnica Agrícola	
	Grado en Administración y Dirección de Empresas	40,0
	Grado en Trabajo Social	37,5
	Grado en Traducción e Interpretación	35,1
	Diplomatura en Ciencias Empresariales	33,3
	Ingeniería en Informática	27,3
	Licenciatura en Traducción e Interpretación	26,5
Portugal	Diplomatura en Enfermería	23,5
	Grado en Química	50,0
	Licenciatura en Psicopedagogía	40,0
	Licenciatura en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	33,3
	Grado en Trabajo Social	28,6
	Licenciatura en Física	
	Licenciatura en Filología Hispánica	
	Diplomatura en Enfermería	25,0
	Licenciatura en Química	17,6
	Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	15,8
Francia	Grado en Bellas Artes	12,5
	Licenciatura en Biología	10,3
	Grado en Fisioterapia	75,0
	Diplomatura en Fisioterapia	
	Grado en Economía	66,7
	Grado en Turismo	50,0
	Licenciatura en Filología Germánica	
	Licenciatura en Derecho Económico	25,0
	Ingeniería Técnica de Telecomunicación	20,0
	Ingeniería de Telecomunicación	14,5
Licenciatura en Biología	13,8	
Ingeniería de Minas	13,3	

Destino	Titulación	Porcentaje
	Licenciatura en Filología Hispánica	12,5
	Licenciatura en Filología Inglesa	11,1
	Licenciatura en Química	10,5
Suiza	grado en Química	50,0
	Grado en Comercio	33,3
	Ingeniería en Informática	27,3
	Licenciatura en Bellas Artes	16,7
	Ingeniería de Minas	13,3
	Diplomatura en Magisterio	7,7
	Ingeniería Técnica Industrial	7,0
	Estados Unidos	Grado en Ingeniería Informática
Diplomatura en Educación Social		33,3
Grado en Administración y Dirección de Empresas		
Licenciatura en Biología		13,8
Diplomatura en Enfermería		11,8
Ingeniería de Telecomunicación		8,7
Licenciatura en Bellas Artes		8,3
Irlanda	Diplomatura en Fisioterapia	33,3
	Grado en Comunicación Audiovisual	
	Diplomatura en Relaciones Laborales	20,0
	Ingeniería Técnica de Telecomunicación	
	Grado en Traducción e Interpretación	16,7
	Licenciatura en Física	14,3
	Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	12,5
Países Bajos	Licenciatura en Derecho Económico-Empresarial	
	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	9,5
	Ingeniería Informática	9,1
	Grado en Lenguas Extranjeras	50,0
	Grado en Bellas Artes	25,0
	Licenciatura en Química	15,8
	Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	12,5
	Licenciatura en Filología Hispánica	
	Ingeniería de Telecomunicación	11,6
Ingeniería en Informática	9,1	

## Documentos publicados

32/2020-

Fuga de talento en Galicia ¿mito o realidade?

31/2020-

O monte galego do Século XXI

30/2020-

El sector Fintech: propuesta para desarrollar un HUB en Galicia

29/2019-

Innovación y Tecnologías Inteligentes

28/2019-

Infraestructuras Viarias: Inversión y Tarifación

27/2019 -

Planificación e proxección do sector vitivinícola de Galicia:  
Realidade, desafíos e retos

26/2018 -

Os retos para a Galicia do Século XXI

No sistema europeo de transporte marítimo-terrestre

25/2018 -

El impacto de la reestructuración bancaria sobre la concentración  
y la exclusión financiera en España y Galicia

24/2018 -

Turismo Rural: diagnose e propostas

23/2018 -

Diagnóstico actual e propostas de futuro para a dixitalización  
en Galicia

22/2017 -

Unha estratexia para a Galicia rural do século XXI.

Diagnóstico e propostas para o debate

21/2017 -

Unha estratexia industrial para Galicia.

20/2017 -

Desafíos dunha sociedade avellentada e en declive: Desequilibrios  
territoriais e prestación de servizos.

19/2017 -

Galicia diante da reforma do sistema de financiamento autonómico.

18/2016 -

Novas demandas para o rural galego.

## Documentos publicados

17/2016 -

A I+D+i Empresarial en Galicia: Dez mensaxes e unha proposta.

16/2016 -

Galicia, a perspectiva internacional.

15/2016 -

La formación profesional dual en España.

14/2016 -

O capital risco e outras fontes alternativas de financiamento das empresas galegas.

13/2015 -

O Complexo Lácteo Galego nun mercado liberalizado. Extratexias e políticas ante a desaparición do sistema de cotas na UE.

12/2015 -

Sobre o risco de estancamento na economía Europea.

11/2015 -

Os cambios no modelo territorial: o seu impacto fiscal en Galicia.

10/2015 -

O sector forestal en Galicia: problemática actual e perspectivas futuras.

9/2014 -

Desequilibrio exterior, modelo competitivo y recuperación económica.

8/2014 -

Galicia: bases para una estrategia marca-país y líneas de trabajo para su acción exterior.

7/2014 -

¿Qué futuro demográfico nos agarda e como pode incidir no noso benestar?

6/2013 -

Internacionalización, políticas y crecimiento.

5/2013 -

Mejorando la Eficiencia de la Política de infraestructuras.

4/2013 -

O fondo de compensación interterritorial: Unha proposta desde Galicia.

3/2013 -

O sector alimentario en Galicia: desafíos e oportunidades. Cales deben ser as prioridades?.

2/2013 -

Análisis y propuestas para una estrategia de futuro para el sector naval en Galicia.

1/2013 -

Chaves para o aproveitamento marítimo -Portuario- Loxístico de Galicia.

**Documentos descargables en:**

<http://www.foroeconomicodegalicia.es>



[www.foroeconomicodegalicia.es](http://www.foroeconomicodegalicia.es)

O Foro Económico de Galicia é unha plataforma de transferencia de coñecemento en materia económica dende as empresas e universidades galegas á sociedade e aos espazos de decisión pública. O Foro integra a profesores e investigadores, empresarios e directivos representativos dos diferentes sectores e áreas de Galicia, e xornalistas galegos de referencia.

SOCIOS

<p><b>//ABANCA</b></p>	<p>ASOCIACION GALLEGA  DE LA EMPRESA FAMILIAR</p>	<p><i>Casal de Armán</i></p>
<p><b>civisglobal</b> construimos entorno</p>	<p></p>	<p><b>CTVG</b> CORPORACIÓN RADIO E TELEVISIÓN DE GALICIA</p>
<p>Domus  Cuidamos personas en buena compañía</p>	<p><b>Galuresa</b> Algo más que gasolineras</p>	<p> <b>Hierros AÑÓN, S.A.</b></p>
<p></p>	<p> JEALSA</p>	<p> <b>MEGASA</b></p>
<p><b>Naturgy</b> </p>	<p> <b>Grupo Nogar</b></p>	<p> <b>PÉREZ RUMBAO</b></p>
<p><b>Revi</b></p>	<p>Rodiñas </p>	<p> <b>Rodman</b></p>
<p>CONSORCIO ZONA FRANCA <b>VIGO</b></p>	<p>Grupo de investigación GEN <b>Universida de Vigo</b></p>	



**//ABANCA**

FUGA DE TALENTO EN GALICIA  
¿MITO O REALIDAD?

DOCUMENTO 32 / 2020

AUTORES:

ALBERTO VAQUERO GARCÍA

SARA FERNÁNDEZ LÓPEZ

LUIS ESPADA RE CAREY

VÍCTOR MANUEL MARTÍNEZ CACHARRÓN