



La fuga de talento en Euskadi: informe- diagnóstico 2026

Dirección de Economía

2026 / I



Ikerketak-Ekonomiaz Eusko Jaurlaritzako Ekonomia Zuzendaritzaren argitalpen elektroniko bat da. EAEko ekonomian arreta jartzen duten zuzendaritza barruko zein kanpoko ekonomisten lanak biltzen ditu, bai ekonomia analisiaren ikuspegitik bai politika publikoenetik. Argitalpenaren helburua gure ekonomiaren alderdi garrantzitsuenen ezagutza eta diagnostikoa sakontzea da, eta eztabaida zein politika ekonomikoaren arrazoibide onena eskaintzea.

Ikerketak-Ekonomiaz es una publicación electrónica de la Dirección de Economía del Gobierno Vasco que recoge trabajos, tanto de economistas de la propia dirección como del exterior, que versan sobre la economía vasca desde la perspectiva del análisis económico y de las políticas públicas. Su objetivo es profundizar en el conocimiento y diagnóstico de aspectos relevantes de nuestra economía y propiciar el debate y la mejor fundamentación de la política económica.

ABRIL 2026

Resumen

Este informe analiza de forma exhaustiva el fenómeno de la fuga de talento en Euskadi. El estudio considera como talento a las personas con formación universitaria y de formación profesional de grado superior, y considera que se produce fuga de talento cuando personas altamente cualificadas deciden salir en busca de oportunidades profesionales fuera de Euskadi no por una decisión libre, sino motivada principalmente por la inexistencia de oportunidades laborales o profesionales adecuadas en su territorio de origen.

El estudio parte de un contexto en el que Euskadi destaca por su elevada cualificación: más del 51% de la población de 16 a 64 años cuenta con estudios superiores, una proporción muy superior a la media estatal, y registra tasas de paro de este colectivo claramente inferiores al promedio español.

La metodología es fundamentalmente exploratoria y se basa en fuentes oficiales como el Censo de Población y Viviendas del INE, datos de EUSTAT y del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como en la explotación de microdatos de las encuestas de inserción laboral de Lanbide, que abarcan a más de 21.600 personas egresadas universitarias y de FP de grado superior. El análisis combina flujos migratorios, condiciones laborales, salarios, tipos de contrato, destinos, titulaciones y motivaciones de movilidad.

Los resultados muestran que, en el periodo 2016-2019, Euskadi presenta un saldo migratorio de personas con estudios superiores prácticamente neutro. Del total de la población, el 82% de las personas con estudios superiores permanece en Euskadi. En el caso de las personas egresadas universitarias de la promoción 2021, un 22% trabaja fuera de Euskadi, pero solo alrededor del 10,4% lo hace por motivos estrictamente laborales; el resto responde a decisiones personales o de retorno a su lugar de origen.

El estudio evidencia que Euskadi mantiene una sólida capacidad de creación y retención de capital humano cualificado y, en conclusión, a nivel global no existe una fuga neta de talento, ni en términos de stock ni de tasas de empleo.

Palabras clave: *Fuga de talento, movilidad laboral, capital humano cualificado, mercado laboral vasco*

Códigos JEL: *J24, J61 y R23*

Laburpena

Txosten honek zehatz-mehatz aztertzen du talentu-ihesaren fenomenoak Euskadin. Azterlanak talentutzat jotzen ditu unibertsitateko eta goi-mailako lanbide-heziketako prestakuntza duten pertsonak, eta uste du talentu-ihesa gertatzen dela kualifikazio handiko pertsonak Euskaditik kanpo aukera profesionalen bila irtetea erabakitzen dutenean, ez erabaki aske baten ondorioz, baizik eta jatorrizko lurraldean lan-aukera edo aukera profesional egokirik ez dagoelako.

Ikerketaren abiapuntua Euskadi bere kualifikazio handiagatik nabarmentzen den testuinguru bat da: 16 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren % 51k baino gehiagok goi-mailako ikasketak ditu, Estatuko batez bestekoa baino askoz proportzio handiagoa, eta kolektibo horren langabezia-tasak Espainiako batez bestekoa baino nabarmen txikiagoak dira.

Metodologia funtsean esploratzailea da, eta iturri ofizialetan oinarritzen da, hala nola INEren Biztanleriaren eta Etxebizitzaren Zentsuan, EUSTATen, eta Zientzia, Berrikuntza eta Unibertsitate Ministerioaren datuetan, bai eta Lanbideren laneratzeari buruzko inkesten mikrodaturen ustiapenean ere, unibertsitateko eta goi-mailako LHko 21.600 pertsona baino gehiago biltzen dituenak. Azterketak migrazio-fluxuak, lan-baldintzak, soldatak, kontratu motak, destinoak, titulazioak eta mugitzeko motibazioak konbinatzen ditu.

Emaitzek erakusten dutenez, 2016 eta 2019 artean, goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen migrazio-saldoa ia neutroa da Euskadin. Biztanle guztien artean, goi-mailako ikasketak dituztenen % 82k jarraitzen Euskadin jarraitzen duenarik. 2021eko promozioiko unibertsitate-ikasketak amaitu dituzten pertsonen kasuan, % 22k Euskaditik kanpo egiten du lan, baina % 10,4k soilik lan-arrazoiengatik; gainerakoek erabaki pertsonalei edo jatorrizko lekura itzultzeari erantzuten diote.

Azterlanak agerian uzten du Euskadik giza kapital kualifikatua sortzeko eta atxikitzeko gaitasun sendoa duela, eta, aldi berean, maila globalean ez dagoela talentu-ihesa garbirik, ez stockari dagokionez, ez enplegu-tasei dagokienez.

Hitz gakoak: *Talentu-ihesa, lan-mugikortasuna, giza kapital kualifikatua, Euskadiko lan-merkatua.*

JEL sailkapena: *J24, J61 eta R23*

Abstract

This report comprehensively analyzes the phenomenon of brain drain in the Basque Country. The study defines "talent" as individuals with university degrees and advanced vocational training qualifications, and considers brain drain to occur when highly qualified people decide to leave the Basque Country in search of professional opportunities, not by free choice, but primarily motivated by the lack of suitable job or professional opportunities in their home region.

The study begins with a context in which the Basque Country stands out for its high level of education: over 51% of the population aged 16 to 64 has higher education, a proportion significantly higher than the national average, and unemployment rates for this group are clearly lower than the Spanish average.

The methodology is primarily exploratory and is based on official sources such as the National Statistics Institute's Population and Housing Census, data from EUSTAT and the Ministry of Science, Innovation and Universities, as well as the analysis of microdata from Lanbide's labor market integration surveys, which cover more than 21,600 university and advanced vocational training graduates. The analysis combines migration flows, working conditions, salaries, types of contracts, destinations, qualifications, and motivations for migration.

The results show that, between 2016 and 2019, the Basque Country had a virtually neutral net migration of people with higher education. Of the total population, 82% of people with higher education remain in the Basque Country. In the case of university graduates from the class of 2021, 22% work outside the Basque Country, but only around 10,4% do so for strictly professional reasons; the rest are either making personal decisions or returning to their place of origin.

The study shows that the Basque Country maintains a strong capacity for creating and retaining qualified human capital and, in conclusion, there is no net brain drain at a global level, either in terms of stock or employment rates.

Keywords: *Brain drain, labour mobility, skilled human capital, Basque labour market.*

JEL Codes: *J24, J61 and R23*

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	9
2. OBJETIVO DEL ESTUDIO	11
3. DEFINICIÓN DE TALENTO Y FUGA DE TALENTO	11
4. METODOLOGÍA Y ALCANCE DEL TRABAJO	13
5. CONTEXTO DEL TALENTO EN EUSKADI – Personas tituladas	14
6. FLUJOS DEL TALENTO – Personas tituladas	16
7. CREACIÓN DEL TALENTO Y SITUACIÓN LABORAL - Personas egresadas	25
7.1. Cuantificación de la salida de talento	28
7.2. Caracterización de las salidas de Talento universitario vasco: Destinos, grados y motivos	31
7.2.1. Destinos	31
7.2.2. Grados universitarios	36
7.2.3. Motivos de fuga	38
7.2.4. Canales de búsqueda de empleo	40
7.2.5. Tipo de jornada	41
7.2.6. Condiciones Laborales	42
7.2.7. Condiciones de retorno	45
8. POSIBLES AMENAZAS PARA LA FIDELIZACIÓN, FUGA Y ATRACCIÓN DE TALENTO	46
8.1. CONDICIONES LABORALES	46
8.1.1. Adecuación entre Formación y Empleo	46
8.1.2. Tipo de contrato	48
8.1.3. Amenaza de establecer y blindar la conexión condiciones laborales-decisiones de salida	50
8.2. CUALITATIVAS	51
8.2.1. Relación entre Formación y Empleo: Prácticas	51
8.2.2. Tiempo de búsqueda y logro de empleo	52
8.2.3. Amenaza de brecha de género. Tipo de contrato y salarios	54
8.3. GEOGRÁFICAS	58
8.3.1. Amenaza de los polos de atracción metropolitanos	58
9. CONCLUSIONES	59
10. REFLEXIONES PARA DISCUSIONES FUTURAS	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS UTILIZADAS	63

Relación de gráficos

*Gráfico 1. Entradas y salidas de personas con estudios superiores por comunidad (número de personas) (2016-2020)**

Gráfico 2. Personas con estudios superiores que residen en otras comunidades (%) con respecto al total de personas con estudios superiores de esa comunidad del periodo 2016-2020

Gráfico 3. Saldo de migración por comunidades de licenciados superiores 2016-2019 (Inmigrantes menos emigrantes dividido entre el stock de personas con estudios superiores)

Gráfico 4. Composición de la población de estudios superiores por comunidad de origen (en%) 2021

Gráfico 5. Destino de emigrantes con estudios superiores de Euskadi en % 2016-2019

Gráfico 6. Saldo migratorio de personas con titulación superior de Euskadi con respecto a otras comunidades (número de personas) periodo 2016-2019

Gráfico 7. Número de inmigrantes y emigrantes titulados superiores con el extranjero de la CAE en el período 2021-2022

Gráfico 8. Número de personas egresadas de FP superiores y grado universitario por año de promoción Euskadi 2016-2023

Gráfico 9. Mujeres encuestadas con FP superior y grado universitario, por año de promoción Euskadi (en%) 2016-2023

Gráfico 10. Tasa de paro de personas egresadas de FP superiores y grado universitario que han respondido a la encuesta por año de promoción Euskadi 2016-2023

Gráfico 11. Porcentaje de personas egresadas de grado universitario que están empleados y que han respondido a la encuesta por año de promoción 2016-2021

Gráfico 12. Localización del puesto de trabajo de las personas egresadas en la CAE (FP superior y universitaria) (número y % sobre el total)

Gráfico 13. Evolución de los flujos migratorios de los cuatro grupos categorizados según residencia y lugar de trabajo de las personas encuestadas con formación universitaria (en % sobre el total) 2012-2021

Gráfico 14. Distribución territorial de destinos de egresados universitarios en la CAE por estudios realizados (en%)

Gráfico 15. Destinos principales del 19,5% de los puestos de trabajo fuera de Euskadi y dentro del Estado (15A) y razones principales (15B). (% de personas egresadas universitarias 2021

Gráfico 16. Destino del 2,5% de personas egresadas trasladadas al extranjero (% de personas egresadas universitarias) 2021

Gráfico 17. Personas encuestadas que trabajan fuera de Euskadi, dentro de España, por grado y sexo (en%)

Gráfico 18. Personas encuestadas que trabajan dentro de Euskadi por grado y sexo (en porcentaje)

Gráfico 19. Razón por la que se acepta el trabajo fuera de la CAE en el caso de los graduados universitarios (tanto dentro de España como en el extranjero)

Gráfico 20. Canal utilizado para encontrar trabajo de las personas con titulación universitaria (en porcentaje)

Gráfico 21. Tipo de Jornada de los empleos de las personas egresadas (en porcentajes) 2021

Gráfico 22. Porcentaje de número de personas trabajadoras universitarias dentro y fuera de la CAE según su nivel salarial a jornada completa

Gráfico 23. Promedio salarial por títulos y destino de trabajo puestos a jornada completa (euros/mes)

Gráfico 24. Diagrama de cajas⁷ de los salarios por títulos y destino de trabajo puestos a jornada completa (euros/mes)

Gráfico 25. Razones por las que retornaría a Euskadi a trabajar

Gráfico 26. Tipo de contrato laboral de los encuestados Grados Universitarios

Gráfico 27. Tipo de contrato laboral sectores públicos/privado de los encuestados Grados Universitarios

Gráfico 28. Universitarios que realizaron prácticas en empresas (A) y duración de las prácticas en las empresas (B)

Gráfico 29. Percepción de los universitarios sobre la utilidad de las prácticas a la hora de encontrar empleo en otra empresa entidad distinta

Gráfico 30. Meses transcurridos desde que los encuestados empiezan a buscar trabajo y lo encuentran

Gráfico 31. Meses transcurridos a la hora de encontrar trabajo por grado y destino

Gráfico 32. Contratos indefinidos y temporales entre Euskadi, Madrid, Cataluña y el total del Estado por sexo (en porcentajes)

Gráfico 33. Comparativa de Salarios medios declarados 2012-2021 Mujer y Total (euros/mes)

Gráfico 34. Personas egresadas Universitarios por tipo de áreas de conocimiento y sexo (en%)

Gráfico 35. Mujeres con contrato indefinido (en %) por comunidad autónoma 2018-2019 Grado y Ciclo universitario 4 años después de egresar por ámbitos de estudio

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la fuga, retención y atracción de talento — definida como la **salida, permanencia y entrada de las personas cualificadas debido a las oportunidades laborales en base a sus expectativas profesionales** — se ha consolidado como uno de los fenómenos críticos a estudiar en Euskadi debido a sus repercusiones presentes y futuras.

La fuga de talento puede derivar en la escasez de perfiles cualificados, pudiendo así reducir la competitividad empresarial y retrasar proyectos empresariales. Paralelamente, el envejecimiento demográfico puede agravar el problema al disminuir la población joven disponible para el relevo generacional. Asimismo, el teletrabajo facilita que profesionales locales trabajen para empresas extranjeras, aumentando la competencia global por el talento. Una potencial salida de perfiles STEAM (siglas en inglés de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías, Arte y Matemáticas) puede debilitar sectores estratégicos y frenar la innovación, y esta pérdida de capital humano puede limitar el crecimiento económico y social del territorio. Por todo ello, tanto retener como atraer talento se vuelve esencial para asegurar el futuro económico y la sostenibilidad del modelo vasco.

Para diferenciar adecuadamente entre lo que constituye una “fuga de talento” y “movilidad de personas formadas”, es imprescindible considerar diversas variables. Por un lado, está la intencionalidad (retorno vs. permanencia), el impacto económico (pérdida de inversión en educación vs. enriquecimiento por remesas/conocimiento), la escala (individual vs. masiva) y las causas (oportunidades vs. falta de alternativas).

Sin embargo, el elemento clave que permite establecer esta distinción es la voluntariedad de la salida. En este contexto, se entiende por fuga de talento aquel fenómeno en el que la marcha de personas cualificadas de Euskadi se produce principalmente por causas ajenas a su propia voluntad. Es decir, se considera **fuga de talento cuando las condiciones laborales o profesionales que motivan la salida no responden a una elección libre, sino a la inexistencia de alternativas adecuadas en el territorio de origen.**

En consecuencia, si las expectativas y necesidades de estas personas pudieran cubrirse en Euskadi, no optarían por abandonar la región. La fuga de talento, por tanto, se caracteriza por la ausencia de condiciones adecuadas que permitan la retención de profesionales cualificados, lo que los lleva a buscar fuera del territorio oportunidades que satisfagan sus aspiraciones y expectativas.

Entre estas condiciones que influyen en dicha decisión, se distinguen las cuantitativas y cualitativas. Entre las cuantitativas pueden incluirse la tasa de paro de las personas de educación superior, salario, coste de vida, tipo de contrato, estabilidad laboral, accesibilidad a la vivienda; en cambio, las cualitativas se podrían centrar en las expectativas de proyección profesional y posibilidades de conciliación en el trabajo.

La globalización económica y cultural, donde la consolidación del inglés como lengua franca en los ámbitos académico y profesional ha facilitado la integración de los jóvenes en mercados laborales internacionales. Así, el contexto educativo y formativo ha fomentado la creación de una nueva generación de profesionales con alta capacidad de movilidad que consideran la emigración como una opción viable y estratégica para su desarrollo profesional. Las motivaciones principales incluyen la búsqueda de mejores condiciones laborales, oportunidades de formación en instituciones de prestigio internacional y el enriquecimiento profesional.

Paralelamente, el mercado laboral al que accede la juventud muestra signos de dualidad: mientras determinados sectores avanzan hacia la alta especialización, otros pueden mantener estructuras de empleo de baja calidad o elevada temporalidad, lo que puede limitar la retención del talento formado en el territorio.

En este sentido, la libre circulación de personas garantizada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea ha facilitado flujos de talento, permitiendo a los trabajadores acceder a mercados laborales más dinámicos y competitivos. Este fenómeno plantea retos para los países de origen, como la posible pérdida de capital humano cualificado, y oportunidades para los países receptores, que pueden beneficiarse de la llegada de talento ya formado.

La identificación de ocupaciones con dificultades reales de cobertura constituye un elemento clave para orientar las políticas de atracción y retención de talento. En este ámbito, el *Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura*, elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en coordinación con Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, actúa como una herramienta de diagnóstico que permite detectar aquellas profesiones donde la escasez de personal cualificado es más acusada. Su revisión continua ofrece una base objetiva para diseñar actuaciones específicas que faciliten la llegada de talento formado y adecuar la respuesta del mercado laboral a dichas necesidades.

Este flujo migratorio de gente capacitada tiene profundas implicaciones en las economías involucradas, ya que el incremento de la productividad está estrechamente vinculado a la capacidad de un país para innovar y adoptar tecnologías emergentes. Este proceso exige una disponibilidad de talento con competencias

avanzadas. Los trabajadores que poseen un alto nivel competencial tienden a ser más productivos y contribuyen activamente a la incorporación y difusión de tecnologías que optimizan los procesos productivos y promueven nuevas formas de organización del trabajo (Hanushek y Woessmann, 2010; OECD, 2011).

2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de este estudio es comprender en profundidad el fenómeno del talento, centrándose especialmente en la “fuga de talento”. Para ello, se realiza un análisis exploratorio de las dinámicas que envuelven este concepto. También se incluyen algunos datos sobre atracción y retención de talento, lo que permite obtener una visión amplia del fenómeno para su comprensión.

3. DEFINICIÓN DE TALENTO Y FUGA DE TALENTO

No existe una definición universalmente aceptada de “talento”. Las organizaciones pueden adoptar distintas acepciones del término en función de su contexto, misión, necesidades y perspectiva; ya sea privada, pública, internacional, inclusiva, exclusiva o estratégica. Por ello, resulta imprescindible partir de una definición operativa que permita analizar el fenómeno de manera rigurosa y adaptada a la realidad que nos ocupa.

Atendiendo a las definiciones propuestas por organismos internacionales como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), Naciones Unidas y la literatura especializada en gestión global del talento, se plantea una aproximación que integra los principales elementos señalados por dichas fuentes. Así, **se entiende como talento el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, competencias, atributos y potencial —ya sean inherentes o desarrollados— que poseen las personas y que, cuando son gestionados de manera estratégica, constituyen un capital humano fundamental para cualquier organización, país o institución.** Este capital humano posibilita alcanzar metas económicas, sociales o institucionales, fomenta la innovación, facilita la adaptación al cambio y contribuye al bienestar colectivo.

En los últimos años, la definición de talento ha evolucionado y se ha expandido más allá del ámbito académico, abarcando también el mercado laboral en general. Así, el

talento se asocia e identifica empíricamente con aquellos individuos que poseen una alta cualificación y un elevado potencial productivo. Este planteamiento introduce dimensiones relacionadas con el nivel de estudios alcanzado, el tipo de ocupación desempeñada o la participación en actividades vinculadas a la innovación.

El presente estudio tiene como referente ambos enfoques y definiciones, pero de acuerdo con los datos disponibles, y teniendo en cuenta la dificultad de centrar y acotar el colectivo objetivo de personas, esto es, el conjunto de personas con talento de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), el análisis se centra en las personas de la CAE que han alcanzado un alto nivel formativo y finalizado sus estudios universitarios y Formación Profesional (FP) grado superior. De esta forma se vinculan los datos a la definición establecida y se acota el concepto a las personas formadas con estudios superiores de Euskadi con el rango de edad de 16-64 años que es el rango de edad establecida como edad de trabajar.

Hay que señalar que el análisis, en el caso del tratamiento de las encuestas, no se limita únicamente a aquellas vinculadas al ámbito STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas), que se cita como ámbito principal, sino que se parte de la premisa de que el talento abarca áreas mucho más amplias que las delimitadas por el concepto STEAM y, por tanto, se incluyen todos los grados universitarios.

Además, dada la calidad y el potencial de la Formación Profesional (FP) en Euskadi, se incluyen también los alumnos que concluyen un grado superior de FP. Esta decisión de incluir los titulados en Formación Profesional de grado superior en el análisis de la fuga de talento en Euskadi se fundamenta en la necesidad de adoptar, como se ha indicado, una visión amplia y actual del concepto de “talento”, entendiendo que éste no se limita a la formación universitaria, sino que engloba al conjunto del capital humano altamente cualificado.

En este sentido, las personas tituladas de FP Superior poseen competencias técnicas avanzadas que los sitúan como un pilar fundamental de la competitividad industrial y tecnológica vasca. Su aportación resulta especialmente relevante en sectores estratégicos como la automoción, la energía, la fabricación avanzada o las TICs, donde el déficit de perfiles técnicos constituye un factor limitante para la innovación y el crecimiento. Analizar conjuntamente ambos colectivos permite obtener una imagen más precisa y completa de las dinámicas de atracción, retención y retorno del talento en Euskadi, así como orientar aquellas políticas públicas que refuercen la vinculación entre el sistema formativo, el mercado de trabajo y la estrategia de desarrollo económico regional.

La inclusión de estos dos colectivos de personas egresadas (universitarios y FP superior) responde a la necesidad de tener en cuenta la duración de su formación y del coste, tanto personal como económico, que supone adquirir los conocimientos y lograr el grado, lo que posiciona a estos individuos como personas con una alta cualificación y un elevado potencial productivo, características propias del colectivo objeto de análisis en torno al talento.

Podemos definir “fuga de talento” a la situación en la que un número relevante de individuos con una elevada formación abandona su país de origen para residir y trabajar en otro donde las condiciones laborales y de vida resultan más favorables¹.

La emigración de las personas con estos perfiles representa una pérdida difícilmente sustituible, ya que se trata de un grupo cuyo nivel de formación y competencias logradas requiere tiempo, capacidades personales específicas y un considerable esfuerzo en recursos por parte del sistema educativo. Por este motivo, no se consideran en el análisis otros colectivos de trabajadores, ya que, aunque resultan imprescindibles para el funcionamiento de la economía, su formación requiere habitualmente menos recursos.

4. METODOLOGÍA Y ALCANCE DEL TRABAJO

El informe sobre la Fuga de Talento es un estudio básicamente exploratorio que ayuda a comprender y caracterizar el fenómeno del talento. Las principales fuentes manejadas han sido el Censo de Población y Viviendas 2021 de INE (el último disponible), EUSTAT y Lanbide.

El Censo de Población y Vivienda 2021 del INE nos proporciona datos históricos del movimiento de personas por su nivel de estudios a nivel de Estado, por lo que se puede analizar tanto las comunidades que atraen talento como las que presentan fuga.

¹ Este concepto de “fuga de cerebros” (brain drain) surge por primera vez en 1963, acuñado por la Royal Society de Londres para describir la emigración masiva de investigadores británicos hacia Estados Unidos en busca de mejores oportunidades profesionales (Brandi, 2006). Posteriormente, el uso de esta expresión se extendió, empleándose de manera generalizada para señalar la salida de personas altamente cualificadas que migran por motivos académicos desde países en desarrollo hacia economías más avanzadas.

De Lanbide se han utilizado sus informes sobre las encuestas de Inserción Laboral que llevan realizando desde 2014²; pero especialmente se ha explotado los microdatos de la última encuesta disponible sobre la Inserción Laboral realizada en otoño 2024 a la promoción de personas egresadas Universitarios de 2021 (9.244 personas) así como las personas egresadas de FP grado superior (12.368 de personas) de la promoción 2023. Dada la complejidad y dificultad de obtener los microdatos de promociones anteriores, ha sido inevitable enfocar el estudio en la última encuesta para obtener información más precisa y detallada. La encuesta, por tanto, se enfoca en una muestra de aproximadamente 21.600 personas egresadas que, aunque no representan las opiniones de todas las personas egresadas de años anteriores sobre su experiencia de inserción laboral; por su inmediatez, nos permite cuantificar los flujos de talento, así como evaluar las posibles dificultades que encuentran actualmente las personas egresadas en su encaje con el mercado laboral.

Es relevante señalar que los datos de la encuesta de Lanbide en diciembre de 2024 distinguen ambas promociones de persona egresadas. Por un lado, los universitarios que corresponden a los de la promoción de 2021 y, por otro, los de FP que corresponde a la promoción 2023. Por ello, hay que tomar con cautela la interpretación de sus respuestas al haber dos años de diferencia entre ambos grupos.

Por último, para poder realizar comparativas entre comunidades se ha utilizado especialmente la información del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del colectivo de personas egresadas 2018-2019 grado y ciclo universitario a 4 años de egresar.

5. CONTEXTO DEL TALENTO EN EUSKADI – Personas tituladas

El talento en Euskadi se desarrolla a partir de una población altamente formada y un paro juvenil menor a la media estatal. El número de personas de entre 16 y 64 años con educación superior en 2021 asciende a 689.801 personas (Eustat 2025) y sigue aumentando, de forma que a 2024 esta cifra se sitúa en 708.035 personas (Eustat 2025), un crecimiento de casi 3%. Así, se consolida como **la comunidad autónoma**

² Esta encuesta se realiza anualmente desde 2014 por lo que se puede disponer de un horizonte temporal muy amplio, pero para este estudio se ha explotado los microdatos de la última disponible.

con mayor proporción de personas con estudios superiores (primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado) que representan el 51,4% de la población de 16-64 años, frente al 38,2% nacional (INE, 2024). Así mismo, en la CAE la tasa de paro de la población con educación superior es de un 5,1% (INE, 2024) inferior a la cifra de España de un 6,9% (INE, 2024) y, teniendo en cuenta el resto de las comunidades, ostenta el cuarto puesto con menor porcentaje (Tabla 1). Esto indica una alta empleabilidad de las personas de educación superior en Euskadi asimiladas a personas con talento. Por ejemplo, dicha tasa en Madrid, territorio de referencia, es del 6,1%, y los otros referentes son aún más similares: Navarra un 4,8% y Cataluña un 5,0%.

Tabla 1. Parados educación superior respecto a activos con educación superior por comunidad (en%) (2024)

Comunidad Autónoma	Parados educación superior/activos educación superior	Parados educación superior /parados total
Aragón	4,5%	23,8%
Navarra, Comunidad Foral de	4,8%	33,3%
Cataluña	5,0%	27,1%
C.A. de Euskadi	5,1%	37,1%
Baleares, Illes	5,6%	21,7%
Cantabria	5,8%	37,5%
Rioja, La	5,9%	26,6%
Castilla y León	6,1%	28,1%
Madrid, Comunidad de	6,1%	35,7%
Asturias, Principado de	6,2%	29,2%
Galicia	6,7%	33,0%
Castilla - La Mancha	7,1%	19,1%
Murcia, Región de	7,3%	20,3%
Comunitat Valenciana	8,1%	25,9%
Canarias	9,7%	26,5%
Andalucía	10,0%	23,8%
Extremadura	11,0%	27,8%

Fuente: INE y elaboración propia.

Asimismo, a la par de esa baja tasa de paro, Euskadi destaca por tener concentrado el desempleo en perfiles cualificados (tercera columna Tabla 1). Casi 4 de cada 10 parados en Euskadi son titulados (37,1%), un porcentaje mayor que en las otras regiones referentes (Madrid 35,7%, Cataluña 27,1% y Navarra 33,3%). Dado que el paro en Euskadi en 2024 fue del 8,1% (INE, 2024), de este porcentaje el 37,1% son de alta cualificación.

Esta característica de alta cualificación está alineada con el índice que publica COTEC-IVIE, que es la referencia principal en el ámbito del análisis de talento. El Índice de Talento COTEC³ se calcula a partir de 55 indicadores socioeconómicos y mide 6 pilares: la capacidad de un territorio para “facilitar”, “atraer”, “crecer”, “retener”, las “capacidades y vocaciones técnicas” y, finalmente, el “conocimiento”. Aunque no hay datos directos de fuga o balance migratorio por comunidad autónoma, la información que ofrece coloca a Euskadi en segunda posición, tras Madrid, liderando uno (crecimiento) de los seis pilares en los que se compone el índice. Es el denominado “Crecer”, que mide el potencial educativo, desempeño universitario, formación en vida laboral y capacidad de impulsar talento y que refleja el potencial de crear talento de Euskadi.

A consecuencia de esta fortaleza, Euskadi se enfrenta, según COTEC, al riesgo de pérdida de capital humano cualificado debido a:

- a) La alta cualificación media de la población en un mercado laboral limitado como el de Euskadi.
- b) Que los profesionales formados en Euskadi suelen tener perfiles muy demandados (ingeniería, tecnología, ciencias) a nivel europeo.
- c) A una falta de oportunidades competitivas para jóvenes altamente cualificados (salarios, progresión, movilidad internacional) en Euskadi.

A pesar de estas amenazas, en el informe de COTEC solo Madrid figura por delante de Euskadi, estando Navarra y Alemania por detrás⁴.

Para elaborar este índice, COTEC analiza los flujos migratorios a escala nacional y destaca a Euskadi entre las regiones con mejor capacidad de atracción de talento, lo que sugiere un ecosistema favorable. Nuestro estudio va a explorar este fenómeno intentando responder a la pregunta de si existe el fenómeno de fuga de talento.

6. FLUJOS DEL TALENTO – Personas tituladas

En este apartado se explican los movimientos de la población objetivo dentro del Estado. Para ello, se utilizan los datos del Censo de Población y Vivienda 2021 y se

³ La Fundación COTEC para la Innovación es una entidad que analiza y promueve la innovación en España. El índice de Talento desarrollado por COTEC e IVIE evalúa el potencial de las regiones españolas para crear, atraer y retener talento.

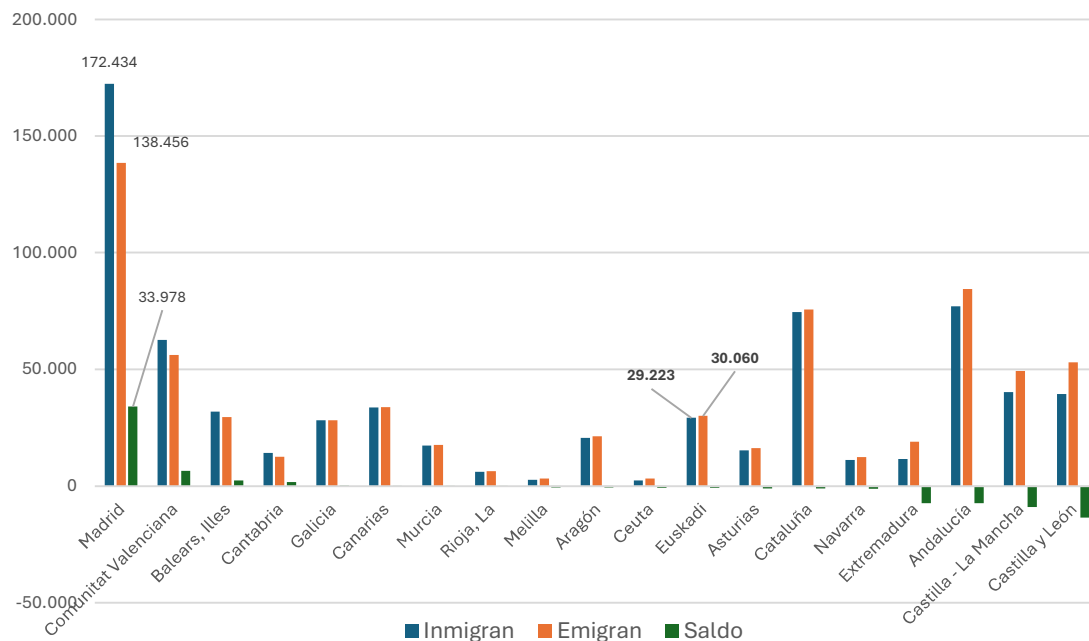
⁴ En la última actualización de 2022 COTEC ha incluido a Alemania como referente europeo para comparar y con la intención de incorporar a los Lander en las siguientes actualizaciones.

analiza a las personas encuestadas, considerando tanto a quienes permanecen en su residencia habitual como a quienes han cambiado de domicilio entre 2016 y 2020. Este análisis proporciona una visión clara de los flujos migratorios. Sin embargo, esta fuente excluye a las personas que emigran al extranjero e incluye únicamente a extranjeros con formación universitaria que han llegado a España, lo que limita la capacidad para estimar de manera precisa la fuga neta de talento internacional. Por ello, se prescinde de este grupo en el presente enfoque inicial. Aparte de esto, es relevante señalar el elevado número de personas sin referencia (es decir, sin que se muestren datos de residencia anterior), aspecto a considerar en la interpretación de los resultados.

Analizando los destinos estatales que acogen la mayoría del colectivo de personas con estudios superiores [Gráfico 1](#), en el período 2016-2020 Madrid destaca como el principal polo de atracción migratoria, con casi 173.000 inmigraciones y un saldo positivo cercano a 34.000 personas, cifras que la sitúan muy por delante del resto de comunidades, lo que refleja una capacidad de retención y entrada muy superior a la media estatal.

Por su parte, Euskadi presenta un saldo negativo de 837 personas en este periodo, ya que ambos movimientos migratorios (aproximadamente 30.000 personas) casi se compensan. En contraste, Castilla y León muestra el mayor déficit migratorio del país, con un saldo negativo superior a 13.000 personas. Este resultado la coloca como la comunidad con mayor pérdida neta de población por movimientos migratorios de personas con estudios superiores.

Gráfico 1. Entradas y salidas de personas con estudios superiores por comunidad (número de personas) (2016-2020)*



*Nota: Se excluyen personas extranjeras con estudios superiores. No se consideran datos anteriores a 2016 para evitar incluir dinámicas demasiado antiguas.

Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021.

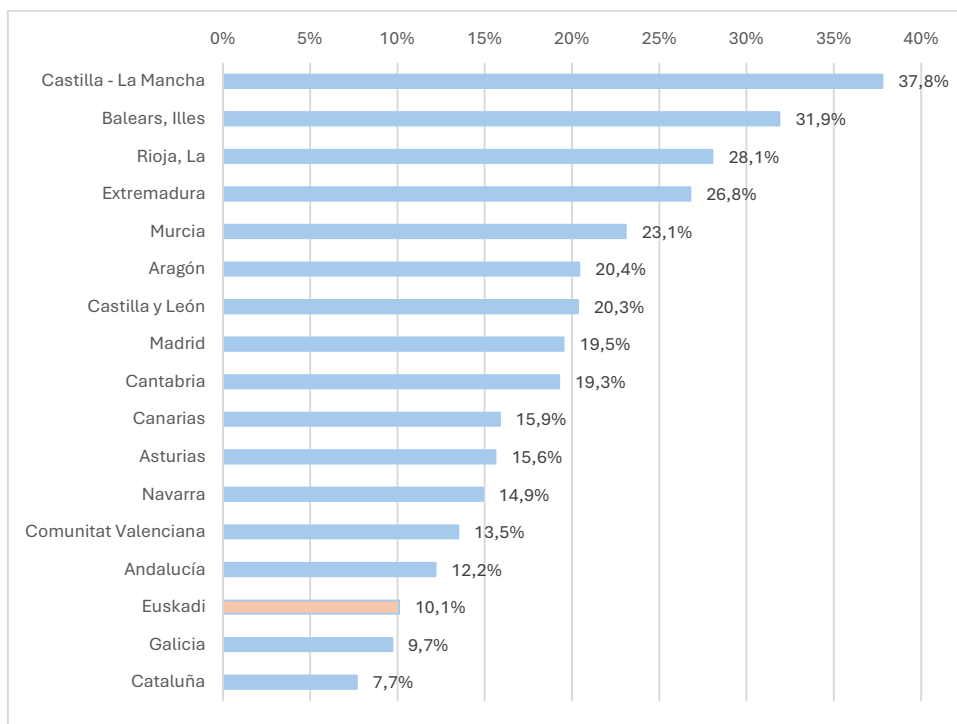
El **Gráfico 2** muestra el porcentaje de personas con estudios superiores que residen en otras comunidades para el periodo 2016-2020. Se observa que Castilla-La Mancha (37,8%), Baleares (31,9%) presentan los porcentajes más elevados de personas con estudios superiores que han decidido residir fuera de su comunidad. En contraste, Euskadi, Galicia y Cataluña registran cifras por debajo del 4%. Estos datos parecen evidenciar que la fuga de talento en Euskadi es menos relevante en comparación con

La fuga de talento en Euskadi es menos relevante en comparación con otras comunidades autónomas y muestra una fuerte capacidad de absorción del mercado laboral local.

otras comunidades autónomas y muestra una fuerte capacidad de absorción del mercado laboral local. **En el caso de Euskadi esta fuga representaría el 3,8%, es decir, 30.060 titulados superiores sobre la población de 790.968 (Gráfico 1) personas con estudios superiores del periodo**

analizado, prácticamente compensada con la entrada de 29.223 titulados superiores de otras comunidades.

Gráfico 2. Personas con estudios superiores que residen en otras comunidades (%) con respecto al total de personas con estudios superiores de esa comunidad del periodo 2016-2020

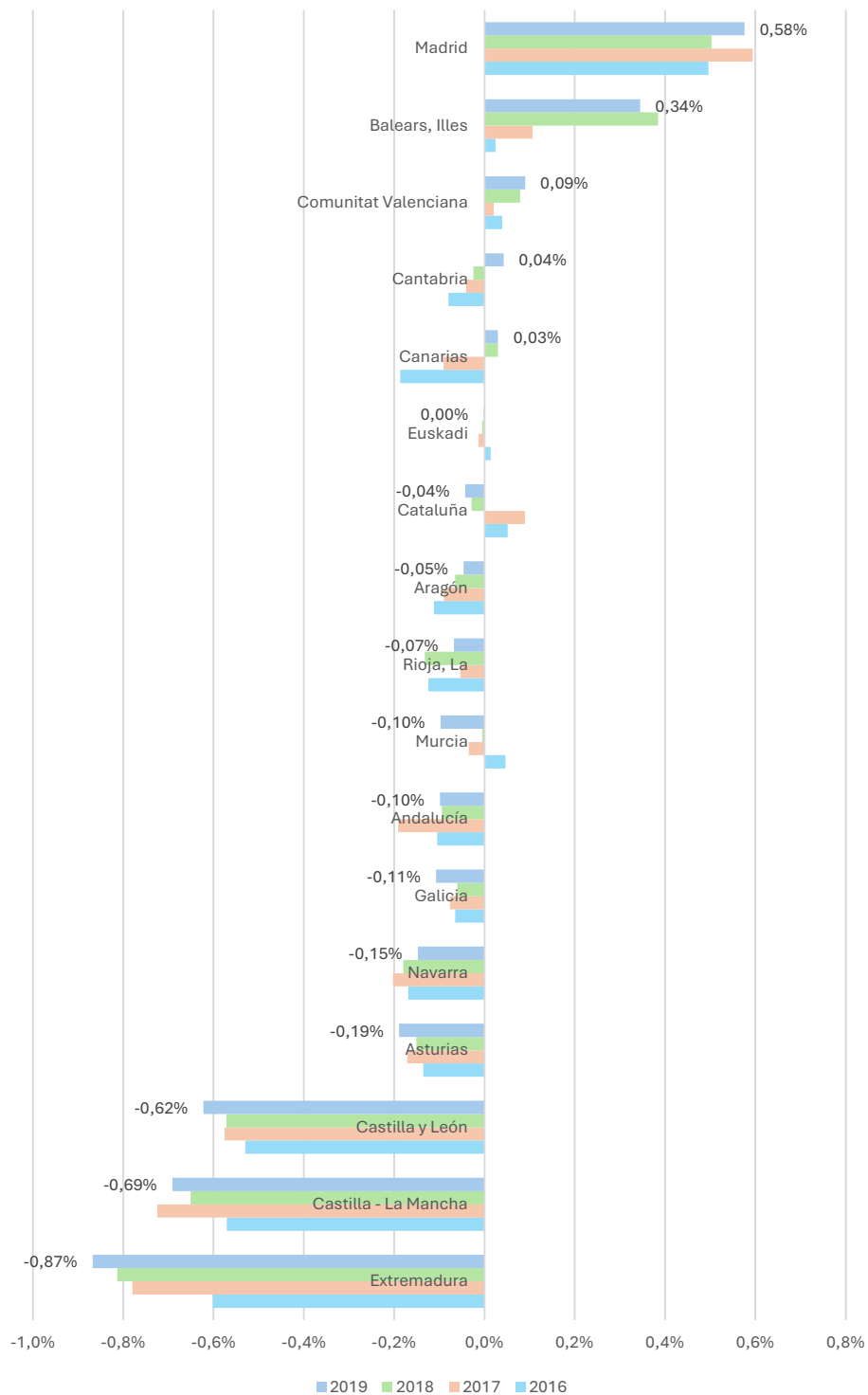


Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021.

Se realiza una primera aproximación de salidas y entradas de este colectivo basándonos en los datos de flujos migratorios que proporciona Censo de Población y Vivienda 2021 INE. El periodo de análisis se ha fijado en los datos más recientes de 2016-2019, excluyendo el año 2020 por ser un año muy atípico por las restricciones de movilidad por la pandemia.

Los saldos migratorios [Gráfico 3](#), corroboran el dinamismo que muestra Madrid al compensar la salida con la entrada de población con estudios superiores, de forma que en el año 2019 muestra un saldo positivo de 0,6%. En el caso de Euskadi los resultados destacan el hecho de la escasa diferencia de entradas y salidas en los tres años del periodo con apenas diferencias entre ambos sentidos.

Gráfico 3. Saldo de migración por comunidades de licenciados superiores 2016-2019 (Inmigrantes menos emigrantes dividido entre el stock de personas con estudios superiores)

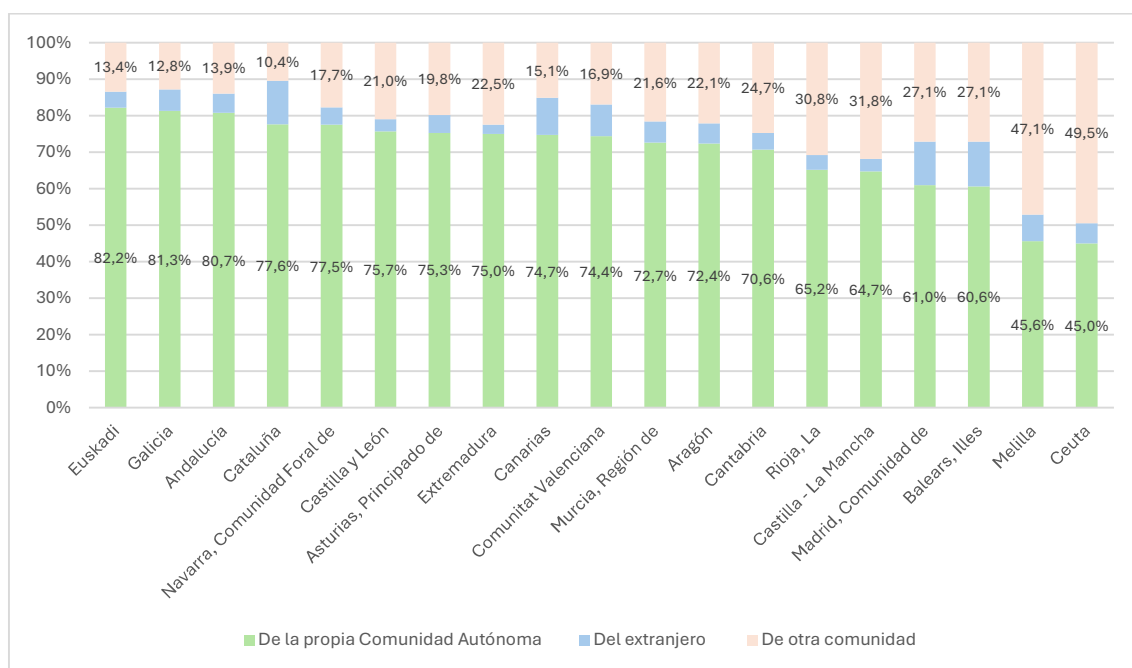


Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021 (se excluyen extranjeros con estudios superiores).

Tras los datos anteriores del periodo 2016-2019 el (*Gráfico 4*), muestra una "foto" de cómo queda la composición de la población ya fija en 2021. En Euskadi, el 82% de la población con estudios superiores reside en la comunidad, situándose en primer lugar en porcentaje. Por otro lado, es la tercera comunidad con menor porcentaje de flujo de inmigrantes con estudios superiores respecto a otras comunidades (13,4%) clasificación que lidera Cataluña (10,4%) y Galicia (12,8%).

El 82% de la población con estudios superiores es de Euskadi.

Gráfico 4. Composición de la población de estudios superiores por comunidad de origen (en %) 2021



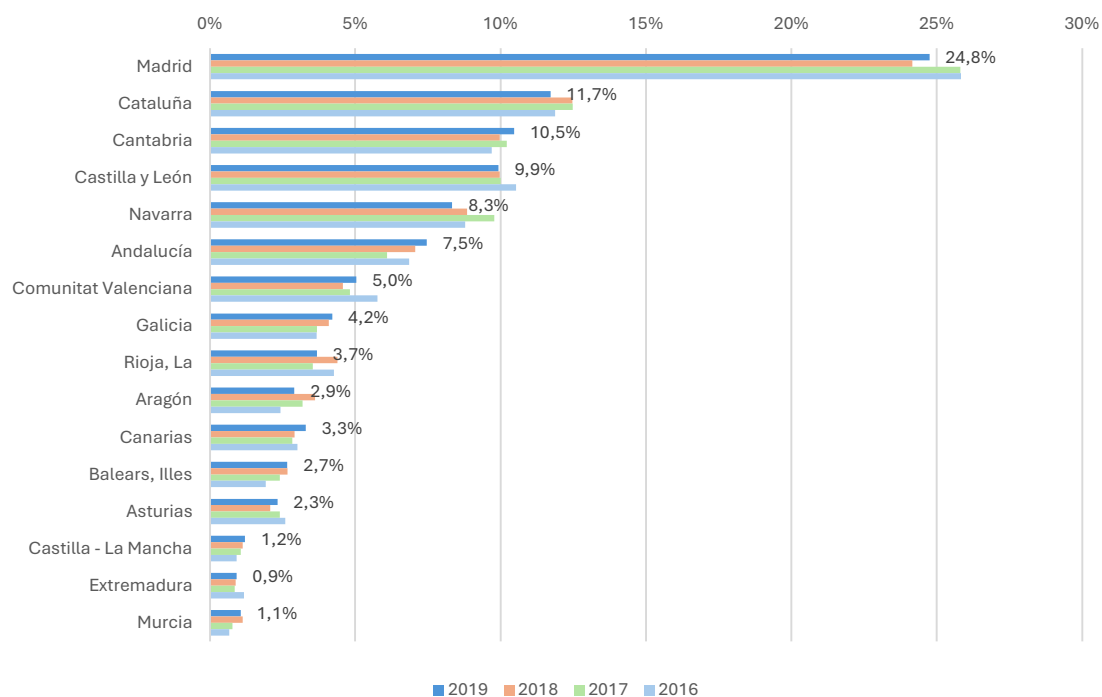
Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021.

Poniendo el foco en el movimiento migratorio del colectivo de extranjeros con estudios superiores, se muestra que en 2021 las Islas Baleares, Madrid y Cataluña, con aproximadamente un 12% de la población, representan los principales destinos para personas extranjeras con estudios superiores. En contraste, Euskadi registra solo el 4% de este colectivo, situándose por debajo de la mayoría de las comunidades autónomas; y solo Extremadura, La Rioja y las dos Castillas tienen porcentajes menores.

No obstante, si ya nos centramos en la CAE en el periodo 2016-2019 y en el destino de aquellas personas egresadas que deciden emigran fuera de Euskadi, pero dentro de España (*Gráfico 5*), en el año 2019, Madrid con el 25 % (1.533 personas) se colocó como el principal destino de los emigrantes con estudios superiores que procedían de Euskadi, seguido de Cantabria (10 %) y Cataluña (12%).

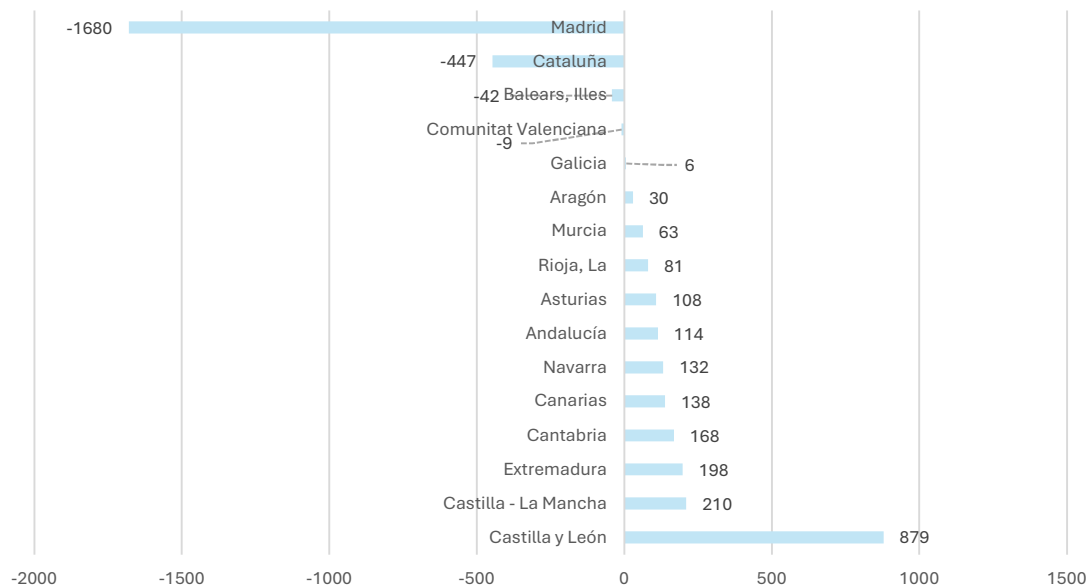
Teniendo en cuenta el saldo migratorio en el caso de Madrid y Cataluña, el número personas con titulación superior que emigran desde la CAE a esas comunidades autónomas es mayor que las que recibe. Ocurre lo contrario con la mayoría de las comunidades autónomas, que muestran un saldo poblacional positivo (*Gráfico 6*).

Gráfico 5. Destino de emigrantes con estudios superiores de Euskadi en % 2016-2019



Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021 (se excluyen extranjeros con estudios superiores).

Gráfico 6. Saldo migratorio de personas con titulación superior de Euskadi con respecto a otras comunidades (número de personas) periodo 2016-2019

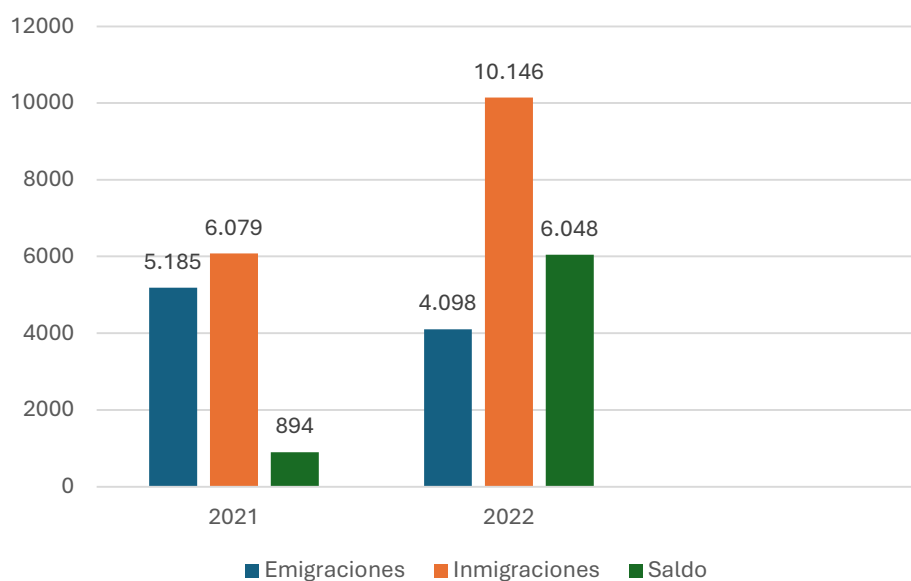


Fuente: INE. Censo de Población y Vivienda 2021.

Para paliar la falta de datos de los flujos de personas extranjeras con estudios superiores desde y hacia Euskadi, el INE nos ofrece unos datos muy recientes acerca de las Emigraciones e Inmigraciones con el extranjero por comunidad autónoma y nivel de estudios de los últimos años 2021 y 2023. En el caso de la CAE, de una posición neutra de entradas y salidas del periodo anterior a la pandemia se pasa a netamente importadora de titulados superiores (entrada de talento), especialmente en 2022⁵.

⁵ A fecha de elaboración de este informe, aún no hay datos de inmigrantes de 2023.

Gráfico 7. Número de inmigrantes y emigrantes titulados superiores con el extranjero de la CAE en el período 2021-2022



Fuente: INE.

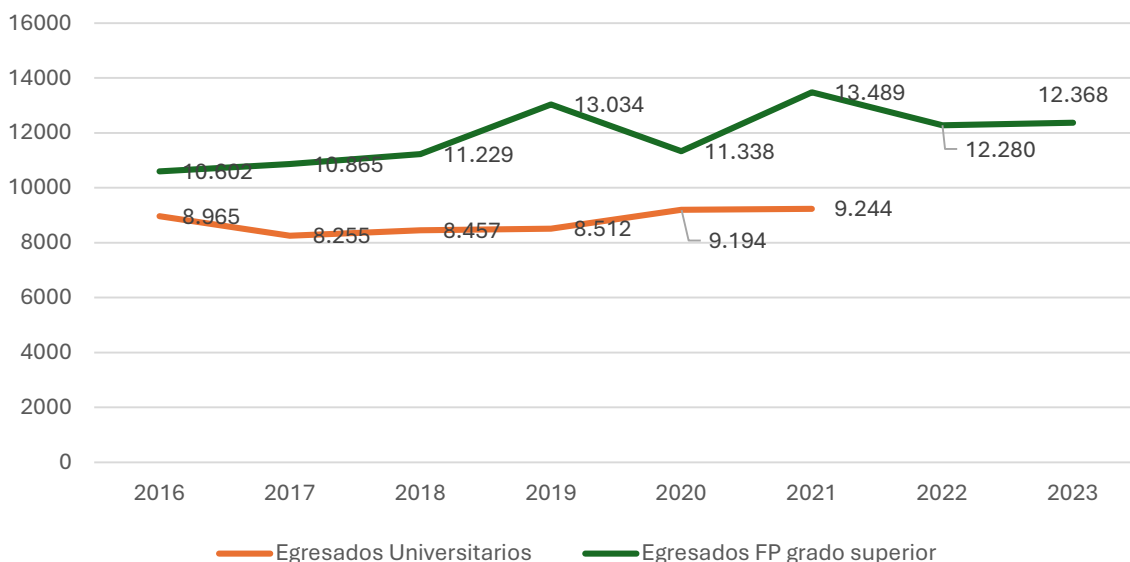
De acuerdo con los datos de flujo, en el período 2016-2019 la salida de talento se ve compensada con la entrada de talento. Del año 2021 al 2022 se observa que la entrada de talento es incluso mayor que la salida.

7. CREACIÓN DEL TALENTO Y SITUACIÓN LABORAL - Personas egresadas

Una vez descritos los flujos migratorios de personas con titulación superior, en este apartado se analiza la creación de nuevo talento y las características de las personas que lo forman. Para ello se analizan las nuevas incorporaciones de personas que han finalizado recientemente sus estudios superiores, para lo que se emplean los datos obtenidos a través de las encuestas anuales realizadas por Lanbide, tanto sobre personas egresadas universitarias como de personas con Formación Profesional (FP) de grado superior. La muestra considerada abarca un espectro amplio, dado que incluye respuestas de personas egresadas universitarias de la promoción 2021 y de las personas tituladas en Formación Profesional de grado superior de la promoción 2023.

Estas encuestas recogen las respuestas de una muestra de personas egresadas muy representativa (74%) de persona egresadas universitarias y FP grado superior (77%) y que asciende a 6.873 personas en el caso de los universitarios y 9.509 en el caso de FP grado superior.

Gráfico 8. Número de personas egresadas de FP superiores y grado universitario por año de promoción Euskadi 2016-2023



Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral 2024 Lanbide.

De acuerdo con los informes, el grupo de personas egresadas, tanto universitarias como de Formación Profesional de grado superior, ha experimentado un ligero

El número de personas egresadas presenta una ligera tendencia creciente desde 2016 a 2021.

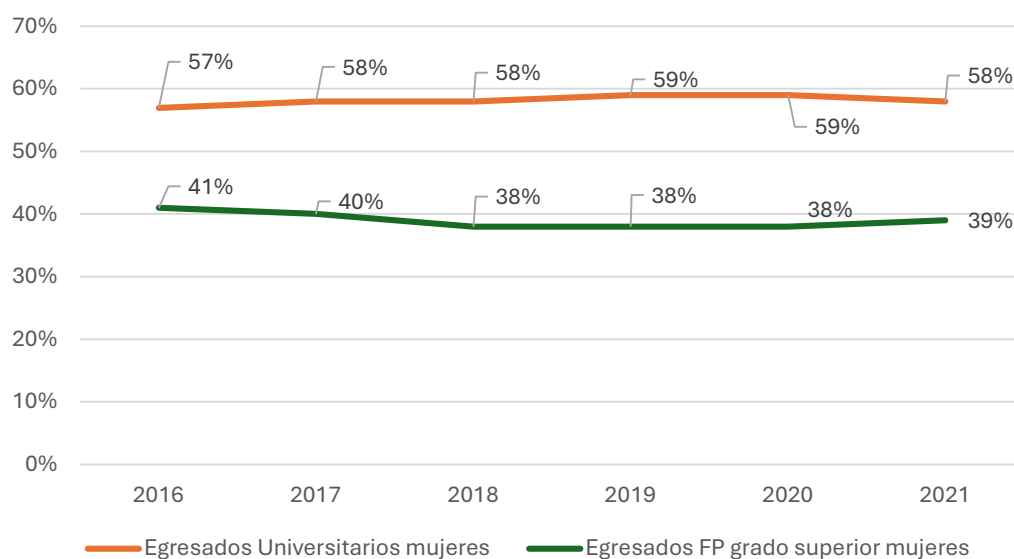
incremento en número entre 2016 y 2023 (*Gráfico 8*). Este aumento es más acusado en la FP de grado superior, con una tasa media del 2,2% para el periodo 2016-2023, en comparación con el 0,6% de las personas egresadas universitarias en el periodo 2016-2021.

Perspectiva de género

En el periodo comprendido entre 2016 y 2023, se observa que el porcentaje de mujeres egresadas en FP de grado superior ha experimentado una ligera tendencia descendente del 41% al 38% (*Gráfico 9*), en el tramo 2016-2019.

Esta evolución contrasta con la tendencia ascendente registrada en el volumen de porcentaje de egresadas universitarias durante ese mismo intervalo temporal del 57% al 59%. Durante ese periodo, las titulaciones técnicas eran más demandadas por hombres, lo que hacía que la FP de grado superior atrajera a más hombres que la universidad. Desde 2019, estas tendencias se invirtieron: la FP subió al 39% y la universidad bajó al 58%.

Gráfico 9. Mujeres encuestadas con FP superior y grado universitario, por año de promoción Euskadi (en %) 2016-2023



Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral 2024 Lanbide.

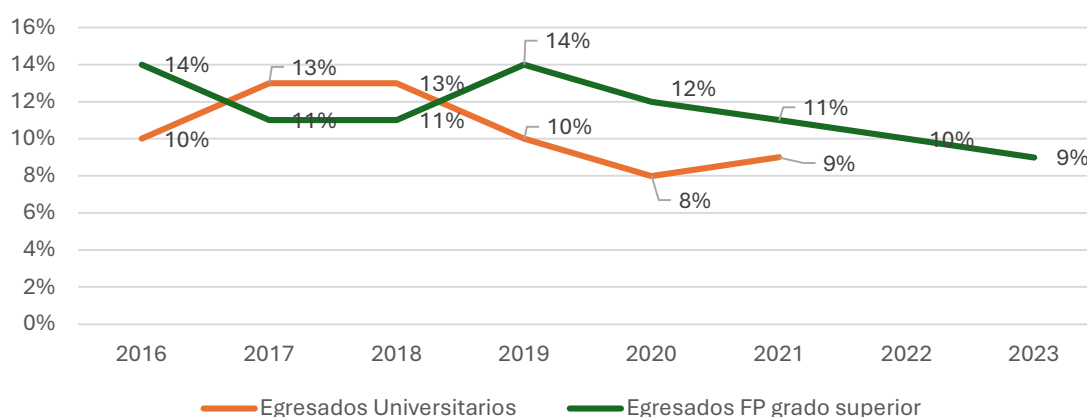
Perspectiva laboral

La evolución del porcentaje de personas que se declaran en paro entre las personas encuestadas (*Gráfico 10*), en el periodo 2016-2021⁶ ha sido heterogénea hasta 2019 en una horquilla de valores que oscila entre 10-14%. A partir de ahí desciende en dos años (2021) hasta el 9% en los universitarios y al 11% en los de FP superior. Dado que se tienen datos de los de FP en 2022 y 2023, la tendencia descendente ya anotaba un 9% en el año 2023. Aun teniendo en cuenta el decalaje de dos años entre

Los porcentajes de paro declarado de ambos colectivos tienden a converger.

universitarios y FP grado superior en la encuesta, los porcentajes de paro declarado de ambos colectivos tienden a converger.

Gráfico 10. Tasa de paro de personas egresadas de FP superiores y grado universitario que han respondido a la encuesta por año de promoción Euskadi 2016-2023



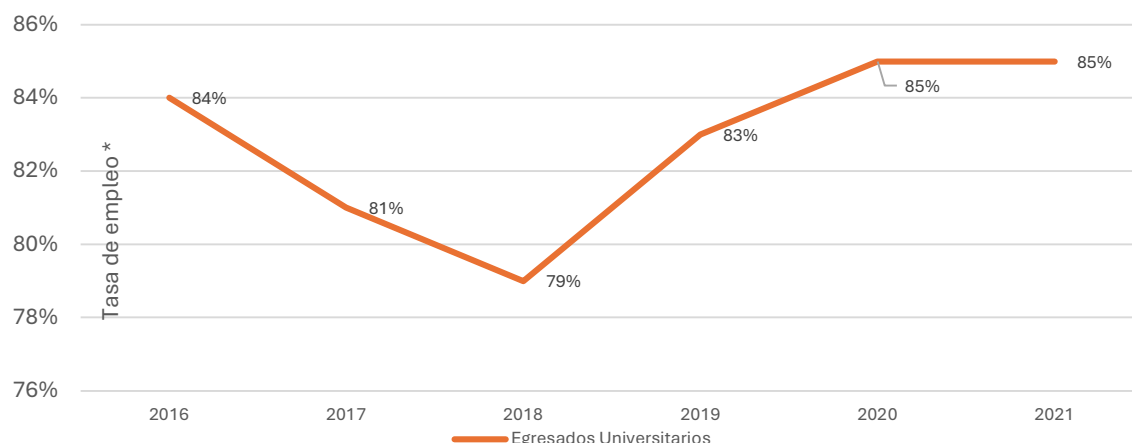
Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral 2024 Lanbide.

Entre 2016 y 2024, el porcentaje de empleo **declarado de las personas egresadas universitarias se mantiene en niveles altos** (*Gráfico 11*), entre el 79% y el 85%.

El porcentaje de empleo declarado de personas egresadas se mantiene en niveles altos.

⁶ Cuando se indica 2023, se refiere a la encuesta hecha en 2024 correspondiente a egresados universitarios de 2021 y a egresados de FP de 2023.

Gráfico 11. Porcentaje de personas egresadas de grado universitario que están empleadas y que han respondido a la encuesta por año de promoción 2016-2021



Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral 2024 Lanbide.

*Tasa de empleo: % de personas que tienen un empleo remunerado o ejercen actividad independiente, sobre el total de respuestas.

7.1. Cuantificación de la salida de talento

Este apartado se centra en las variables recogidas en la última encuesta de Lanbide de diciembre de 2024 sobre las decisiones laborales y personales de ambos colectivos encuestados.

El concepto de fuga de talento vasco se concreta operativamente como el colectivo de personas egresadas de Euskadi que trabajan fuera, residan o no en Euskadi, debido a la falta de oportunidades acordes con sus necesidades y expectativas.

El primer análisis se realiza a ambos colectivos de persona egresadas, es decir, universitarios y graduados FP grado superior, para que en una primera caracterización se pueda comparar si ambos grupos deciden de una manera relevante

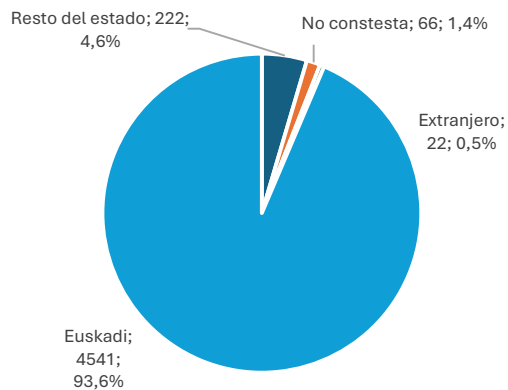
El 22% (1.171 personas) del alumnado egresado universitario tiene su puesto de trabajo fuera de la CAE.

trasladarse fuera de nuestra comunidad. Así, teniendo en cuenta la localización de los puestos de trabajo (*Gráfico 12*), la mayoría de los encuestados de ambos grupos que está trabajando opta por quedarse en Euskadi, con un porcentaje mayor en el caso de FP grado superior (94%) y un 5%

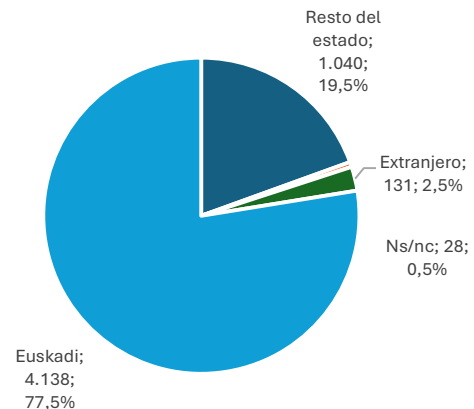
aproximadamente en el resto del Estado. En cambio, el 78% de los universitarios se quedan en Euskadi, siendo el 22% los que trabajan fuera (el 19,5% en el resto del Estado y un 2,5% al extranjero).

Gráfico 12. Localización del puesto de trabajo de las personas egresadas en la CAE (FP superior y universitaria) (número y % sobre el total)

FP grado superior (promoción 2023)



Grado superior Universitario (promoción 2021)



Fuente: Encuesta Lanbide. Personas ocupadas por cuenta ajena.

A la vista de estos resultados, en los que el porcentaje de titulados de FP de grado superior que trabaja fuera de Euskadi se sitúa en un 5,1 %, se considera la hipótesis de que este valor pueda estar condicionado por el corto periodo transcurrido desde la promoción (egresada en 2023). Estas personas recién egresadas requieren de una toma de contacto más prolongada con el mercado laboral para poder sustentar cualquier decisión futura sobre la carrera profesional. Por ello se considera que, tanto debido el bajo porcentaje de las personas egresadas de FP que se van fuera, como debido al escaso tiempo transcurrido desde que han terminado los estudios, son motivos suficientes para no incluir a las personas egresadas de FP en el análisis de fuga de talento. Por otro lado, el diseño inherente de las encuestas de FP grado superior (que se realizan todas al año de egresar), dificulta la comparabilidad de ambos colectivos.

En cambio, el colectivo de personas egresadas universitarias que trabaja fuera de Euskadi sí supone un porcentaje considerable (el 22%, es decir 1.171 personas de un total de los 5.337 egresados universitarios que están trabajando por cuenta ajena). Por ello, en adelante el análisis se centrará únicamente en el este colectivo universitario. Esta decisión se ve reforzada por el hecho de corresponder a una cohorte de personas egresadas de 2021, esto es, con tres años de búsqueda de empleo y recorrido laboral y, en consecuencia, con decisiones laborales más elaboradas y maduras.

Este 22% se considera, a efectos de este estudio, el indicador de fuga general de talento vasco. Este indicador establecido necesita matizaciones y, por ello, se busca un indicador más preciso, ya que hay que considerar y analizar las diversas razones

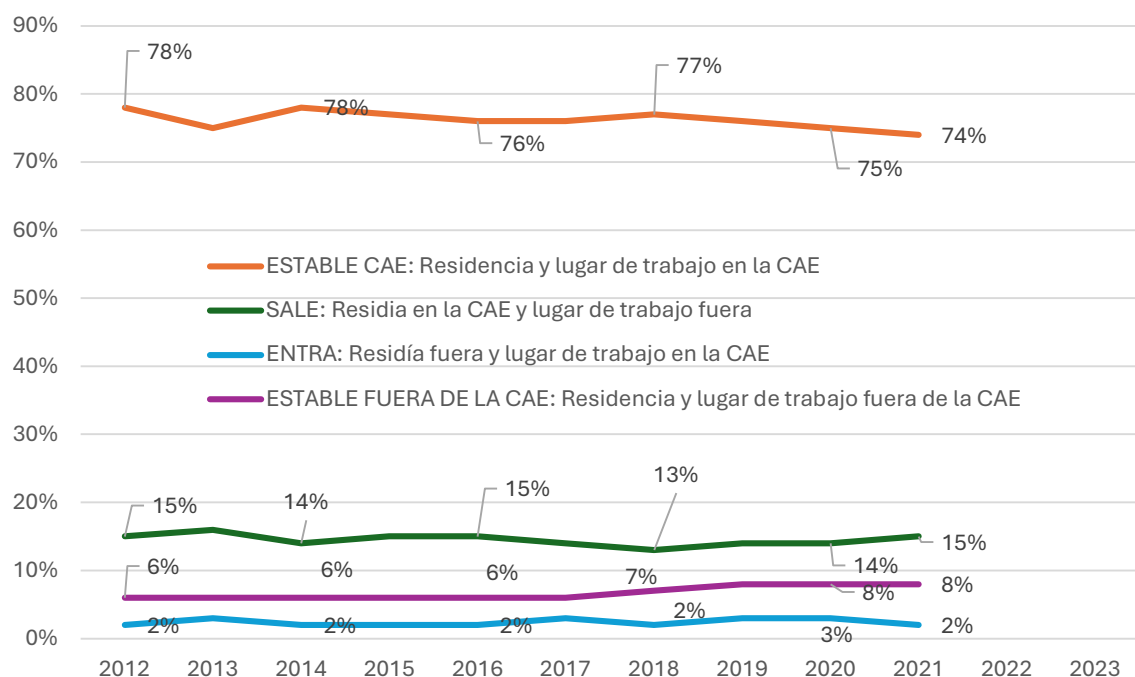
La fuga general de talento (motivos laborales como personales) en egresados universitarios alcanza el 22%.

que motivan trabajar fuera. **Este porcentaje del 22% de fuga general de talento vasco abarca tanto a personas que emigran debido a la escasez de oportunidades laborales o a condiciones de empleo insatisfactorias, como a quienes lo hacen por motivos personales.** En

el primer caso sí se considera que se da fuga laboral de talento vasco, pero en el segundo caso se dan razones que pertenecen más al ámbito de decisión personal, totalmente ajenas al buen o mal funcionamiento del mercado laboral y ajenas también a la capacidad de atracción que se pueda ofrecer objetivamente desde nuestro territorio.

Para comparar la consistencia del dato de fuga (22%) obtenido en 2024 con encuestas previas, se usan los informes publicados por Lanbide. El [Gráfico 13](#), presenta la evolución de 2012 a 2018 de cuatro grupos, según si viven y trabajan dentro o fuera de Euskadi.

Gráfico 13. Evolución de los flujos migratorios de los cuatro grupos categorizados según residencia y lugar de trabajo de las personas encuestadas con formación universitaria (en % sobre el total) 2012-2021



Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral 2024 Lanbide.

De acuerdo con este [Gráfico 13](#) se confirma que el dato de personas egresadas trabajando fuera de la CAE de la última encuesta (el 22% de 2021) coincide con el dato que ofrece Lanbide, sumando los dos colectivos que trabajan fuera 23% (denominados SALE: 15% y ESTABLE FUERA CAE: 8%). En toda la serie los

Desde 2012 hasta 2021 se observa un ligero aumento (cerca del 1%) en el porcentaje de las personas egresadas superiores que trabajan fuera.

porcentajes de estos dos grupos difieren; el colectivo SALE (reside en Euskadi y trabaja fuera) se ha mantenido en un porcentaje constante del 15%, el colectivo ESTABLE FUERA DE LA CAE (residen y trabajan fuera de Euskadi) ha aumentado en dos puntos (del 6% al 8%).

En resumen, los colectivos que trabajan fuera, independientemente de su residencia, han aumentado en dos puntos porcentuales desde 2012, y los colectivos que trabajan en la CAE se han reducido en cuatro puntos. Esto es, se ha estado produciendo una ligera salida (fuga) de personas egresadas con estudios superiores en el periodo 2012-2021.

7.2. Caracterización de las salidas de Talento universitario vasco: Destinos, grados y motivos

7.2.1. Destinos

Previo al análisis de las causas que contribuyen a la fuga laboral de talento vasco y sus motivos, se presentan en primer término la distribución territorial por grado de persona egresadas universitarios que abandonan la CAE para trasladarse fuera de Euskadi, pero dentro del territorio estatal ([Gráfico 14](#)).

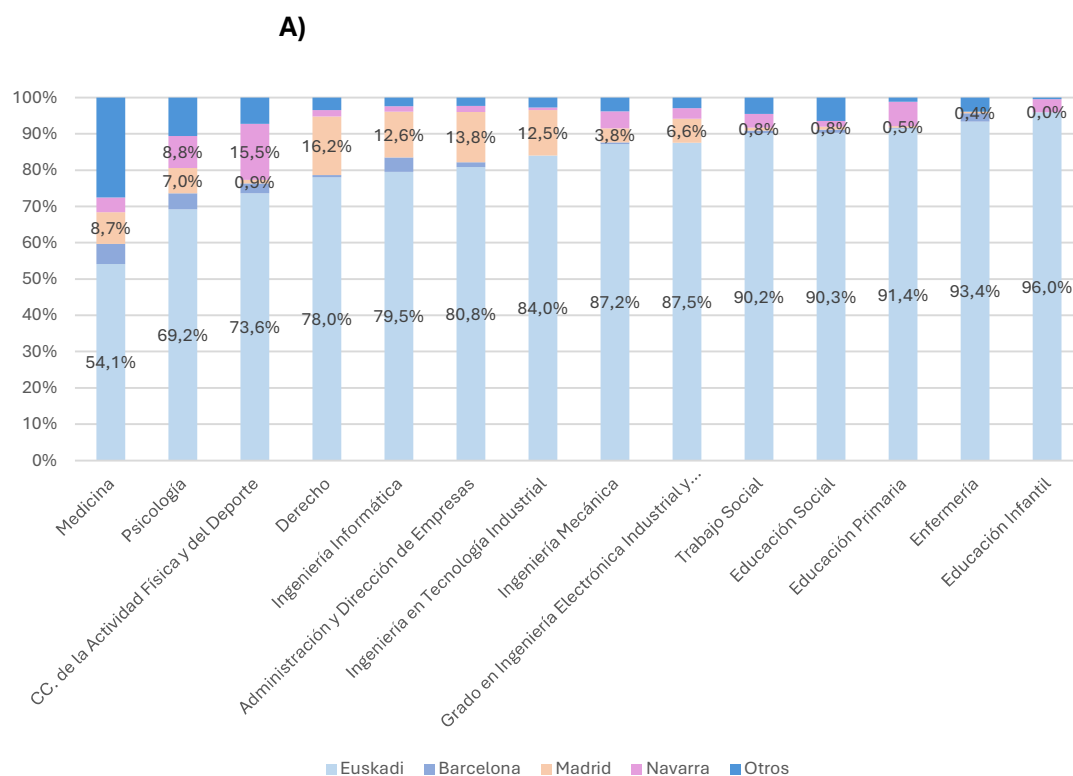
Las personas con titulación de Administración y Dirección de Empresas y Derecho muestran una salida relevante hacia Madrid, con un 14% y 16 % respectivamente. Las personas con formación en ramas de educación están casi totalmente en Euskadi (91-96%), mostrando un alto grado de permanencia. Las ingenierías tienen más diversidad: Euskadi acoge al 84-88% de sus graduados, pero Madrid y Navarra atraen del 4% al 13%. En sanidad, Enfermería retiene al 93%, pero Medicina solo al 54%, con un 46% de personas redistribuidas sobre todo al resto de provincias (28%) y también a Madrid y Barcelona.

De las personas graduadas que se han marchado fuera de Euskadi, el grado Administración y Dirección de Empresas representa el grupo más números (100

personas, 9% del total), seguido de Medicina, que representa el 8% (90 personas) y de Psicología, que alcanza el 6% (70 personas).

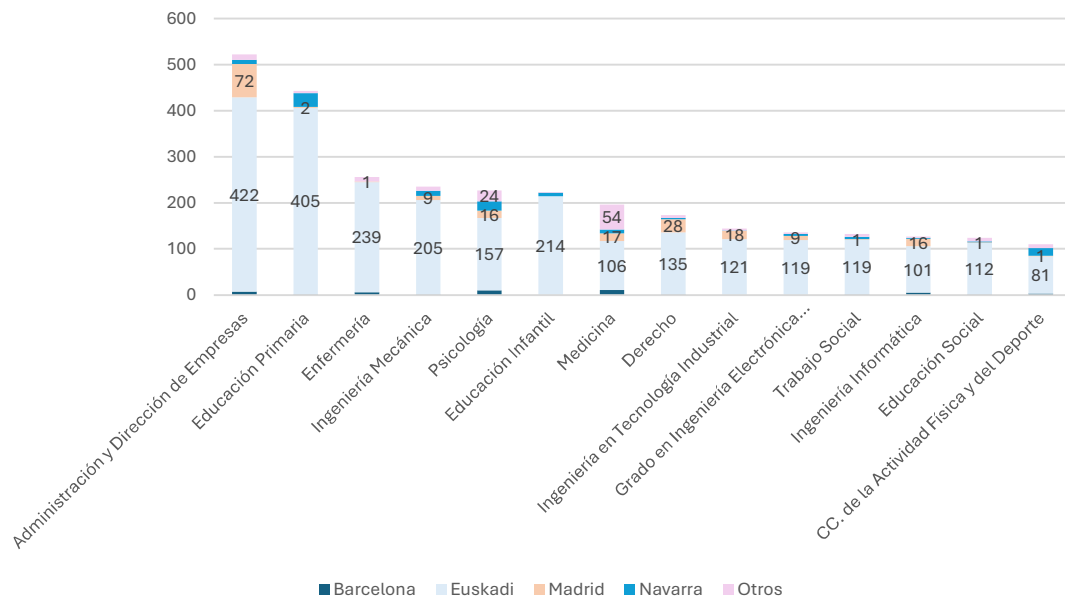
Las personas graduadas que más salen de Euskadi son las que han realizado Administración y Dirección de Empresas (9%), seguidas de Medicina (8%) y Psicología (6%).

Gráfico 14. Distribución territorial de destinos de egresados universitarios en la CAE por estudios realizados (A: en % y B: en valores absolutos)



Fuente: Encuesta Lanbide.

B)



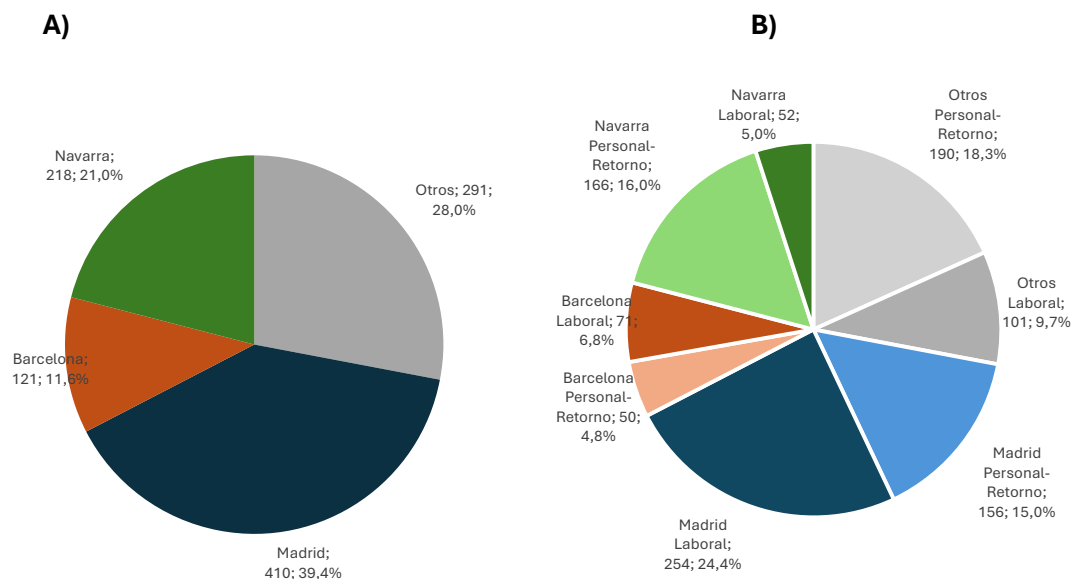
Fuente: Encuesta Lanbide.

Asimismo, se destacan los principales destinos laborales de estos profesionales (véase [Gráfico 15-A](#)). Esta información permite identificar los lugares con mayor capacidad de atracción y propensión para la fuga de talento.

A partir de este punto, se aplica un segundo filtro ([Gráfico 15-B](#)), destinado a diferenciar si la salida hacia esos otros destinos del Estado responde a motivos estrictamente laborales —vinculados a oportunidades o condiciones del mercado de trabajo— o bien a razones personales y/o de retorno. Este filtro resulta esencial, ya que las motivaciones personales o de regreso no se consideran fuga estricta de talento: se trata de decisiones voluntarias personales que no encajan en la definición empleada, donde el elemento central es precisamente la ausencia de voluntariedad.

En consecuencia, únicamente se considera como fuga laboral de talento aquellas salidas de personas egresadas que se producen por razones estrictamente laborales.

Gráfico 15. Destinos principales del 19,5% de los puestos de trabajo fuera de Euskadi y dentro del Estado (15A) y razones principales (15B). (% de personas egresadas universitarias 2021)



Nota: En Anexo 1 se recoge una ampliación de estos datos

Fuente: Lanbide.

En el Gráfico 15-A se recogen los destinos del 19,5% (1.040 en total) de personas egresadas que se habían ido a trabajar al resto de Estado (*Gráfico 12*). El 72% del conjunto de personas que forma ese 19,5% se concentran en Madrid, Navarra y Barcelona, con un porcentaje del 39%, 21% y 12%, respectivamente.

El 9% (478 personas) del total de personas egresadas emigró por razones profesionales al resto del Estado, principalmente a Madrid y en menor medida a Navarra y Barcelona.

De este 19,5%, casi la mitad se trasladó por motivos laborales (24% a Madrid, 5% a Navarra, 7% a Barcelona y 10% a otras provincias). Resumiendo, 9% del total de personas egresadas emigró por razones profesionales al resto del Estado.

En primer lugar, Madrid se consolida como el principal receptor, concentrando el 39% (410 personas) de los graduados universitarios en Euskadi que optan por desarrollar su carrera profesional y personal fuera de Euskadi. De este porcentaje, el 16% corresponde a estudiantes procedentes de la Comunidad de Madrid que, tras completar sus estudios universitarios en Euskadi, regresan a su domicilio familiar (retornados), así como los que lo hacen por motivos personales. Por el contrario, el 23% son personas egresadas universitarias vascas que se trasladan a Madrid motivados por razones relacionadas con el trabajo. De este porcentaje de graduados,

el 6% ha obtenido grado en Administración y Dirección de Empresas y el 2,5% grado en Derecho.

Navarra ocupa el segundo lugar en esta clasificación, con un 21% de las personas egresadas, de los cuales el 16% son estudiantes retornados/motivos personales. Este dato pone de relieve la dificultad para captar o retener estudiantes de otras comunidades que han cursado su grado universitario en Euskadi y el 5% serían personas egresadas que han ido a Navarra por trabajo. De ese 20% de graduados, un 3% ha estudiado Educación primaria, seguida del 2% en Psicología.

Barcelona también destaca como destino relevante (el tercero), absorbiendo el 12% de los graduados, de los que el 7% lo hace por motivos de trabajo y el 5% por motivos personales/retornados. De ese 12% de graduados, el 1% ha estudiado Medicina y el 1% Psicología (como se ve no hay un grado que destaque, como en el caso de Madrid y Navarra).

El resto de las comunidades en las que el porcentaje de recepción de personas egresadas no supera 4% del total global se agrupan bajo el título de "Otros". Destaca el 18% de retornados/personales y un 10% que se desplazan por trabajo, siendo Medicina el grado que presenta un mayor porcentaje, con un 4%.

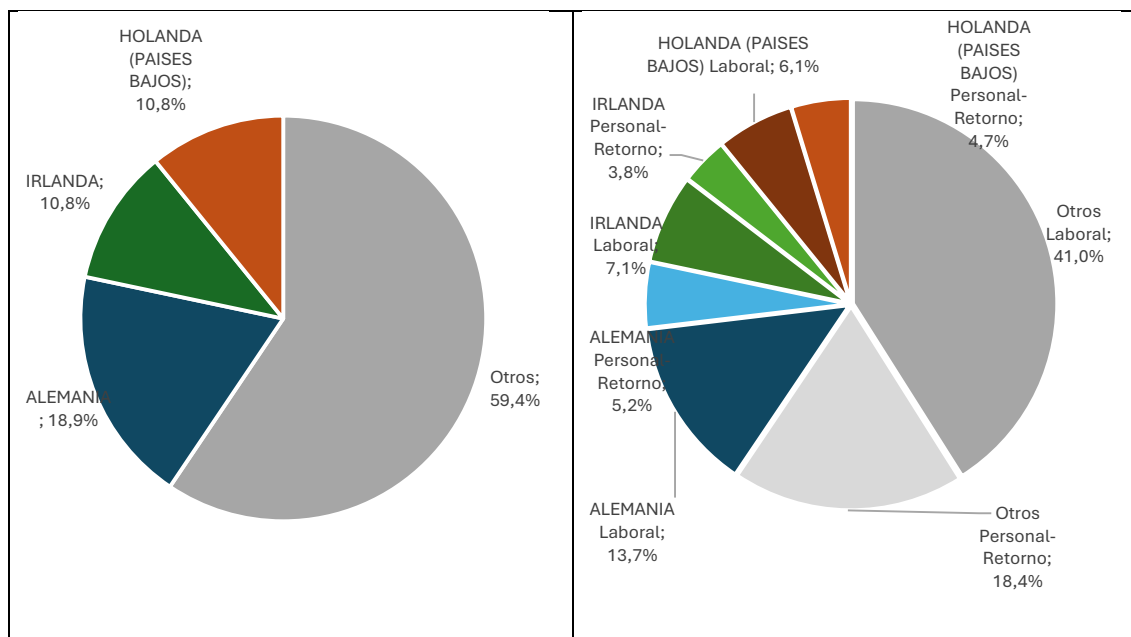
En resumen, y de acuerdo con los datos anteriores, se observa la atracción que

Madrid y Barcelona destacan por sus oportunidades laborales y Navarra por el efecto retorno en la llamada de talento.

ejercen grandes ciudades como Madrid y Barcelona, que evidencia un "efecto llamada" de talento, motivada principalmente por las oportunidades laborales y el dinamismo de estas grandes urbes. En el caso de Navarra, la movilidad responde más a la vinculación previa de

los estudiantes con la región. Además, este fenómeno de Navarra se manifiesta también en otras provincias limítrofes, como es caso La Rioja, Burgos y Cantabria, aunque con menor fuerza.

Gráfico 16. Destino del 2,5% de personas egresadas trasladadas al extranjero (% de personas egresadas universitarias) 2021



Fuente: Lanbide.

Del 2,5% (131 personas) de personas egresadas que se trasladaron a trabajar al extranjero (*Gráfico 12*), el 41% se concentran en 3 países: Alemania (19%), Irlanda (11%) y Países Bajos (11%) (*Gráfico 16*).

Por motivación, de ese 2,5% de personas que habían ido a trabajar al extranjero, casi la mitad se trasladó por motivos laborales. A Alemania el 14%, a Irlanda el 7%, a Países Bajos el 16%, y el 41% a otros países. Esto equivale al 1,7% del total de personas egresadas que emigró por razones profesionales al Extranjero.

Así, la conclusión es que la fuga laboral de personas egresadas universitarias por

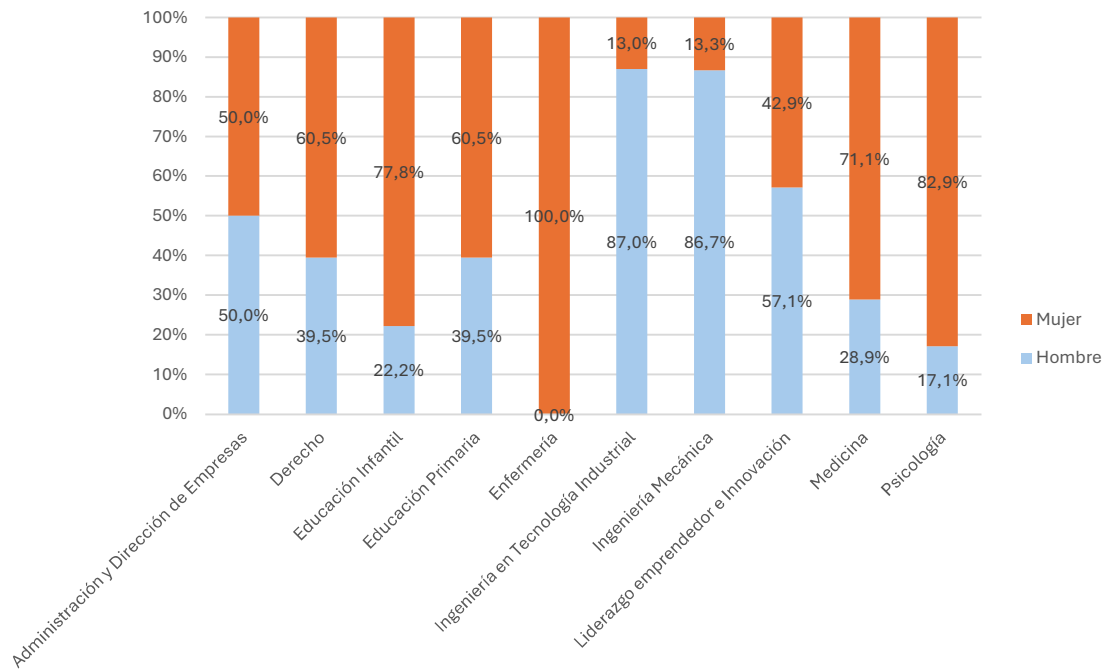
La fuga laboral de talento en el año 2021 se cuantifica en 10,4% (568 personas).

motivos profesionales fuera de Euskadi alcanza el 10,4% (568 personas) del total de personas egresadas (de ese 10,4%, el 8,7% al resto del Estado y el 1,7% al extranjero).

7.2.2. Grados universitarios por sexo

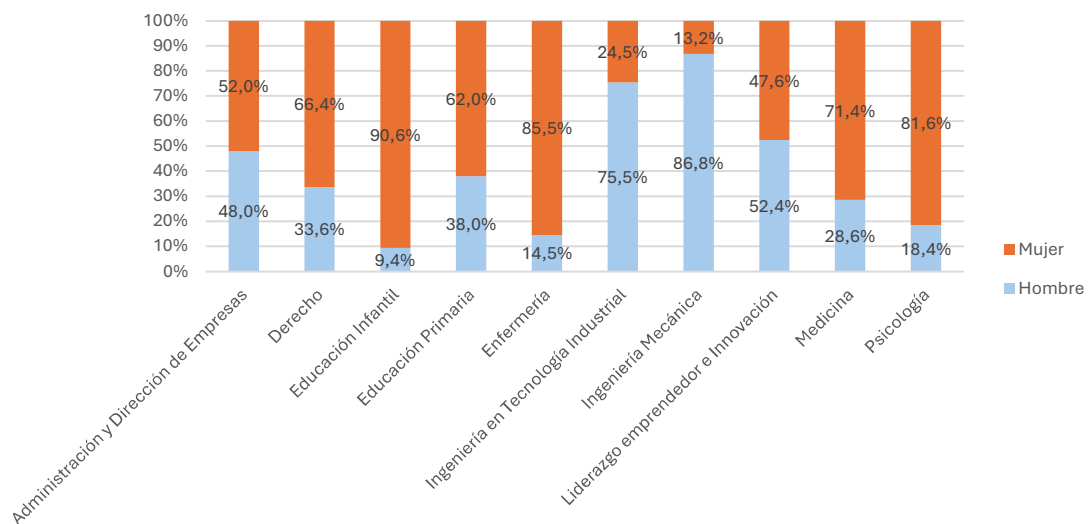
En la comparación de los porcentajes de hombres y mujeres por grado, ambos presentan perfiles similares. Esto es, no existen grandes variaciones por grados entre las personas que se quedan en Euskadi respecto a las que se van fuera. Las excepciones se dan en los de educación infantil (más retención) y enfermería (menos retención).

Gráfico 17. Personas encuestadas que trabajan fuera de Euskadi, dentro de España, por grado y sexo (en%)



Fuente: Encuesta Lanbide.

Gráfico 18. Personas encuestadas que trabajan dentro de Euskadi por grado y sexo (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Lanbide.

En los [Gráfico 17](#) y [Gráfico 18](#) se recogen los porcentajes de hombres y mujeres por grado que se han trasladado a trabajar fuera de Euskadi (pero dentro del Estado) y los que han decidido permanecer aquí. Se han seleccionado las diez titulaciones con mayor matriculación. En general se sigue manteniendo la preferencia de los hombres

por ingenierías, tanto en Euskadi como fuera, y los grados de Psicología, Enfermería y Educación Infantil para mujeres, también dentro como fuera.

7.2.3. Motivos de fuga

En el *Gráfico 19* se recoge la opinión directa de las personas egresadas universitarias “fugadas” sobre las razones de irse. En este caso hay tres tipos de respuestas que prevalecen y que además representan aproximadamente el mismo peso. Por un lado, la razón principal en el caso de los graduados que van al resto del estado son las mejores condiciones y proyección laborales (30%), la segunda, que, aunque había

Las fugas a otras CCAA se deben a una mejor proyección laboral, a que la CAE no era su lugar de residencia y a motivos personales.

Las fugas al extranjero se deben principalmente a la búsqueda de mejores condiciones laborales.

estudiado en la CAE esta comunidad no era su lugar de residencia (28%), la tercera por motivos personales (27%), y por último ninguna oferta

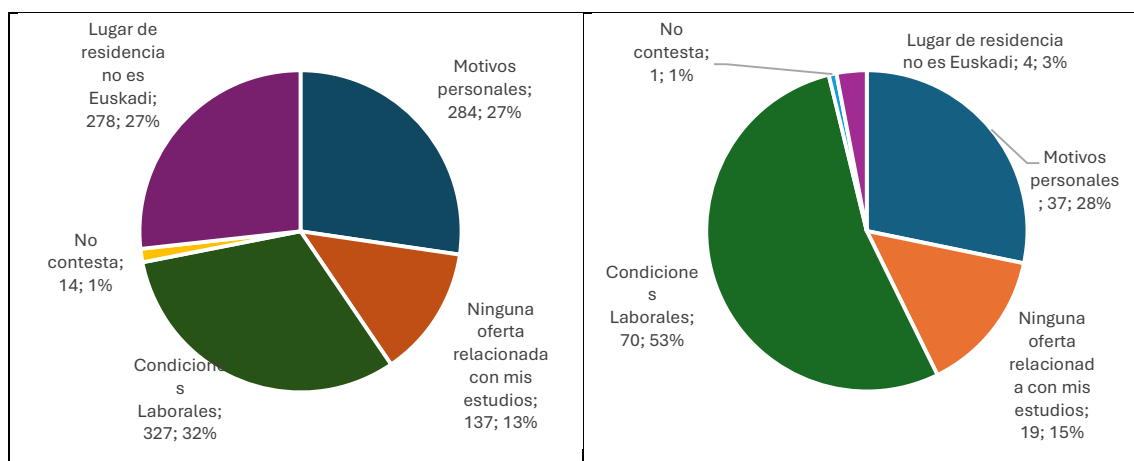
relacionada con sus estudios 13%.

En el caso de los que han optado marcharse al extranjero, el motivo principal en mayor porcentaje de los que se han ido al resto del estado son las condiciones laborales (51%).

Gráfico 19. Razón por la que se acepta el trabajo fuera de la CAE en el caso de los graduados universitarios (tanto dentro de España como en el extranjero)

Resto del estado

Extranjero



Notas:

- Por motivos personales (por mi pareja, por otros motivos personales. / (Quise aprender idiomas, etc.)
- No había ninguna oferta relacionada con mis estudios
- Condiciones Laborales (salario, estabilidad, horario etc...) y Proyección Laboral
- Porque, aunque he estudiado en Euskadi mi lugar de residencia no es Euskadi

Fuente: Encuesta Lanbide.

En este punto nos centraremos, sobre todo, en los que optan a ir a trabajar al resto del Estado, ya que representa el 19,5 % de la gente ocupada de la encuesta con respecto al 2,5% que se dirige al extranjero.

1. Mejores condiciones laborales y oportunidades profesionales: El 32% de quienes trabajan en el resto del Estado lo hace por mejores condiciones y oportunidades laborales. Predominan titulados en Administración y Dirección de Empresas (15%), Medicina (8,5%) y Derecho (6%). Madrid concentra la mayoría de estos desplazamientos: es el destino del 77% de las personas egresadas en ADE y del 82% en Derecho, previsiblemente por su efecto capital y la concentración de grandes empresas. En Medicina, debido al MIR, los destinos están más dispersos. En el extranjero, esta motivación explica el 53% de las salidas, con Alemania como destino principal (especialmente ingenierías), seguida de Países Bajos y Bélgica (ADE y Economía).

2. Motivos personales (pareja, idiomas): Los motivos personales representan el 27% de las salidas. Destacan Medicina (10%), Psicología (7,7%) y ADE (7%). Madrid y Barcelona concentran los destinos nacionales (Medicina: 21% en cada una; Psicología: 38% Madrid y 25% Barcelona; ADE: 82% Madrid). En el extranjero suponen el 28%, con Alemania, Países Bajos e Irlanda como principales destinos; en los dos primeros predominan ingenierías, y en Irlanda titulaciones educativas.

3. Residencia fuera de Euskadi: El 27% de las personas egresadas indica que, aunque estudió en Euskadi, su residencia está en otra comunidad. Proceden principalmente de Navarra (47%), Madrid (12%) y La Rioja (6,5%). En Navarra destacan Psicología (5,2%) y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (4,9%); en Madrid, Liderazgo Emprendedor e Innovación (4,6%). Los retornos al extranjero son marginales (3%), principalmente a Francia, Irlanda y Países Bajos.

4. Falta de ofertas acordes a los estudios: El 13% indica que no encuentra ofertas profesionales relacionadas con su especialidad en Euskadi, mostrando así un desajuste entre oferta y demanda. De este grupo que decide marcharse por esta razón las personas tituladas en ADE representa el 7% del total de personas que se han marchado a trabajar fuera por este motivo, de los que el 83% se van a Madrid.

Las personas graduadas en Educación Primaria representan el 6% del total de los que se van a trabajar fuera por falta de ofertas acordes a sus estudios. De este grupo un 91% se va a Navarra. Y, por último, mencionar las personas tituladas en Psicología que representan el 4%, y de los que el 43% se va a Barcelona.

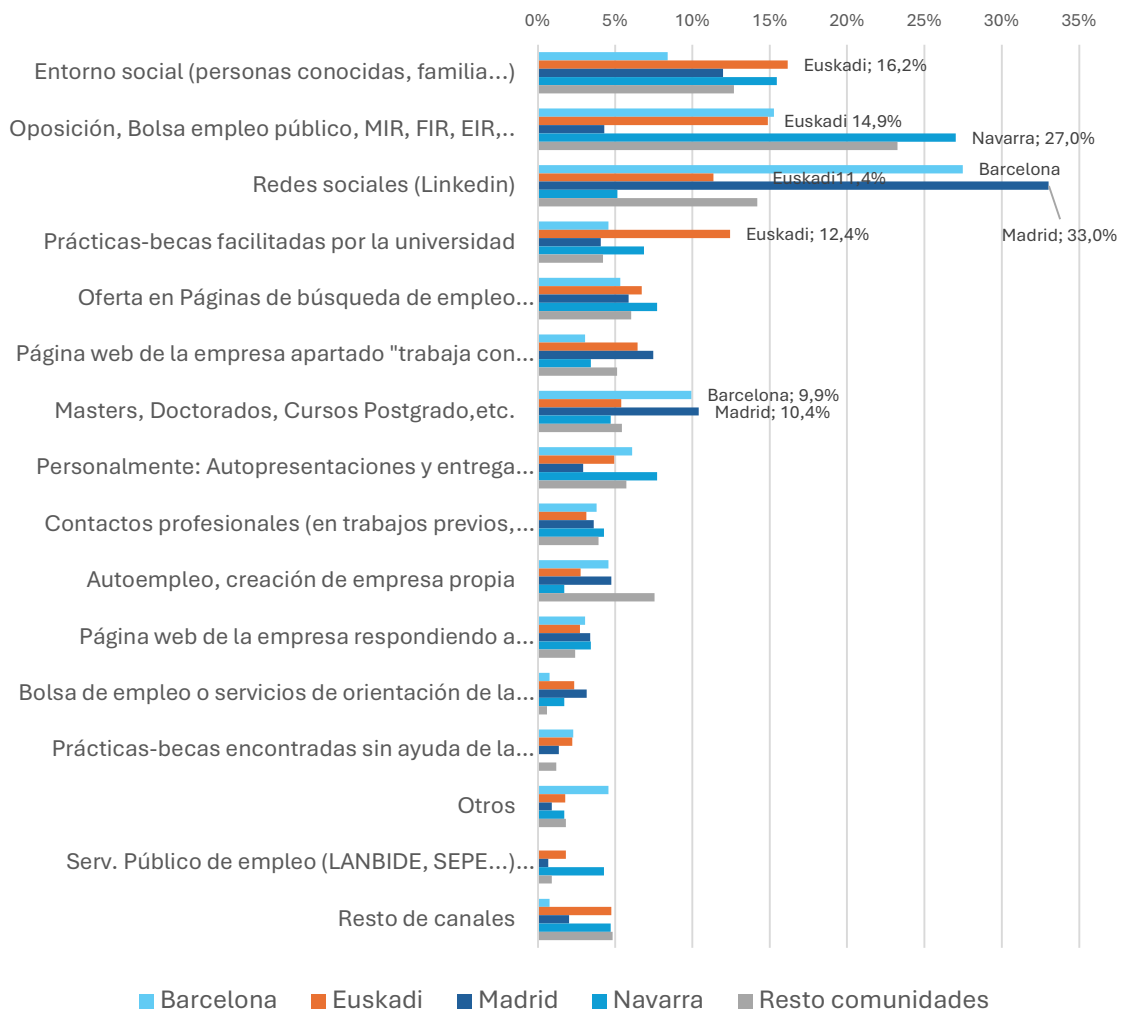
La falta de ofertas acordes a los estudios afecta en total a 62 titulaciones, pero ninguna de las demás titulaciones supera el 4% de representatividad.

El colectivo que se ha marchado al extranjero por falta de ofertas acordes a sus estudios representa el 15%, y se traslada sobre todo a Irlanda y Alemania.

7.2.4. Canales de búsqueda de empleo

El siguiente análisis (*Gráfico 20*) se centra en conocer si los canales de búsqueda de empleo son diferentes entre el colectivo de los que han optado por quedarse en Euskadi en comparación con los que se han ido; así como el tipo de trabajo que han obtenido y si las condiciones de dichos trabajos difieren mucho de las condiciones que podrían encontrar si hubieran decidido quedarse en Euskadi por razones laborales.

Gráfico 20. Canal utilizado para encontrar trabajo de las personas con titulación universitaria (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Lanbide.

En Euskadi, los canales más determinantes para encontrar empleo son en primer lugar el entorno social y los contactos cercanos, que concentran el 16%; en segundo lugar, las oposiciones y bolsas públicas (15%). En tercer lugar, las prácticas o becas gestionadas por la universidad (12%) y finalmente las Redes Sociales (11%). Estos dos últimos motivos, además, con un peso relevante en la inserción laboral juvenil.

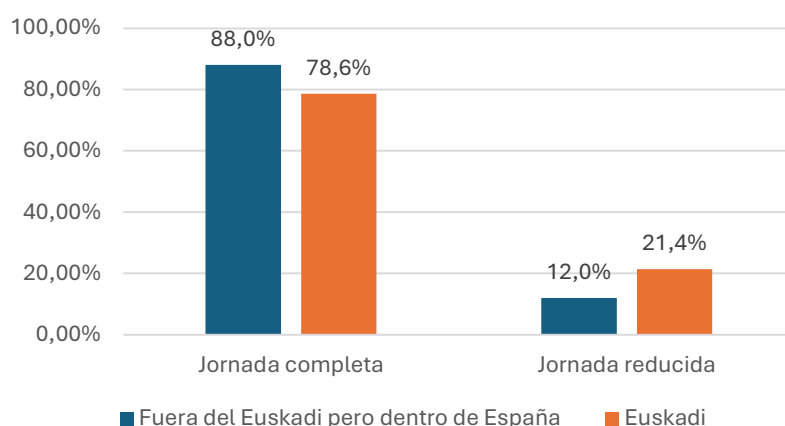
En contraste, los canales que más eficacia han mostrado a la hora de encontrar trabajo fuera de Euskadi, especialmente en Madrid (el 33%, el más utilizado) y Barcelona (27%) han sido las Redes Sociales (LinkedIn). De los que han optado ir mediante oposiciones y bolsas públicas destaca Navarra, con un 27%. Cabe destacar la importancia que están tomando en general los medios electrónicos en la búsqueda de empleo.

7.2.5. Tipo de jornada

Otra variable relevante para analizar patrones diferentes entre los que se quedan en Euskadi y los que se han ido es relativo al tipo de jornada laboral. No se incluyen los que han ido al extranjero porque los tipos de jornadas no son comparables a los que hay en España y, además, suponen un porcentaje muy bajo de personas egresadas.

La distribución de tipos de jornada muestra que la "jornada completa" es mayoritaria tanto en el resto del Estado (88 %) como en Euskadi (79 %), mientras que la "jornada reducida" alcanza un peso más alto en Euskadi (21 %) que fuera de ella (12%) (*Gráfico 21*).

Gráfico 21. Tipo de Jornada de los empleos de las personas egresadas (en porcentajes) 2021



Fuente: Encuesta Lanbide.

En cuanto a la voluntariedad de la reducción, un 18 % en Euskadi declara que no ha escogido dicha jornada voluntariamente, frente al 8 % fuera de Euskadi. El porcentaje de personas que han optado por la jornada reducida de manera voluntaria representa

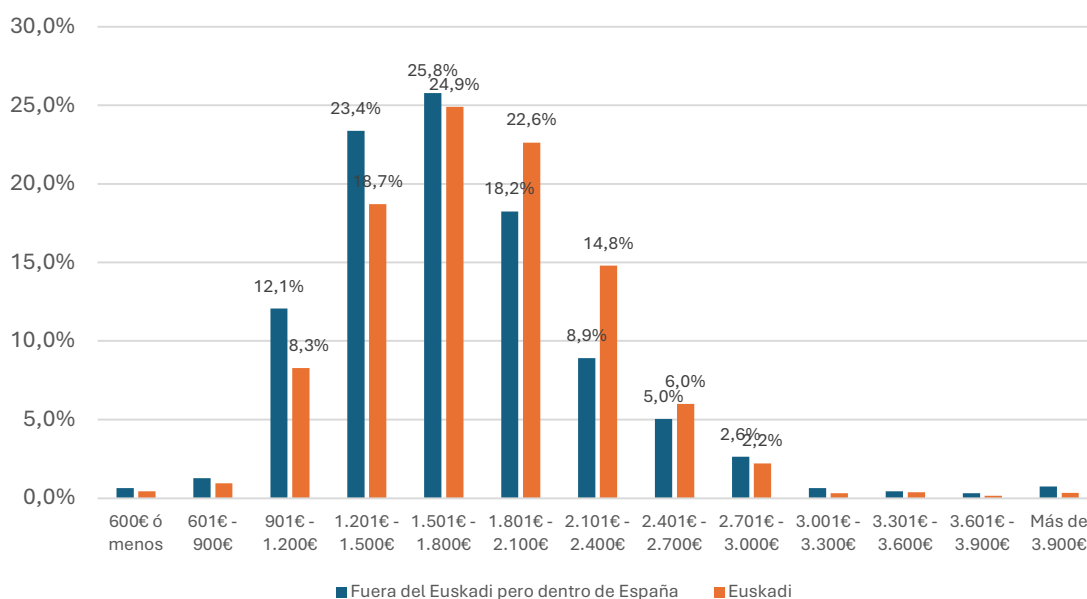
el 32% de las personas egresadas fuera de Euskadi frente al 16% de los encuestados en Euskadi.

En términos generales, los datos evidencian un mayor uso de la jornada reducida y una mayor proporción de reducciones no voluntarias en Euskadi (83%) frente al 67% del fuera de Euskadi del total que trabajan en jornada reducida.

7.2.6. Condiciones Laborales

Por niveles salariales, en los tramos medio-inferiores de hasta 1.800 euros/mes hay una mayor proporción de trabajadores que trabajan fuera de Euskadi que los que trabajan aquí (*Gráfico 22*). En cambio, a partir de salarios medio-altos (1.800 euros-3.000 euros), hay más porcentaje de personas egresadas trabajando en la CAE que fuera. Esto de nuevo cambia a partir de 3.000 euros/mes, donde de nuevo hay más trabajadores con sueldos altos/muy altos que trabajan fuera que aquí.

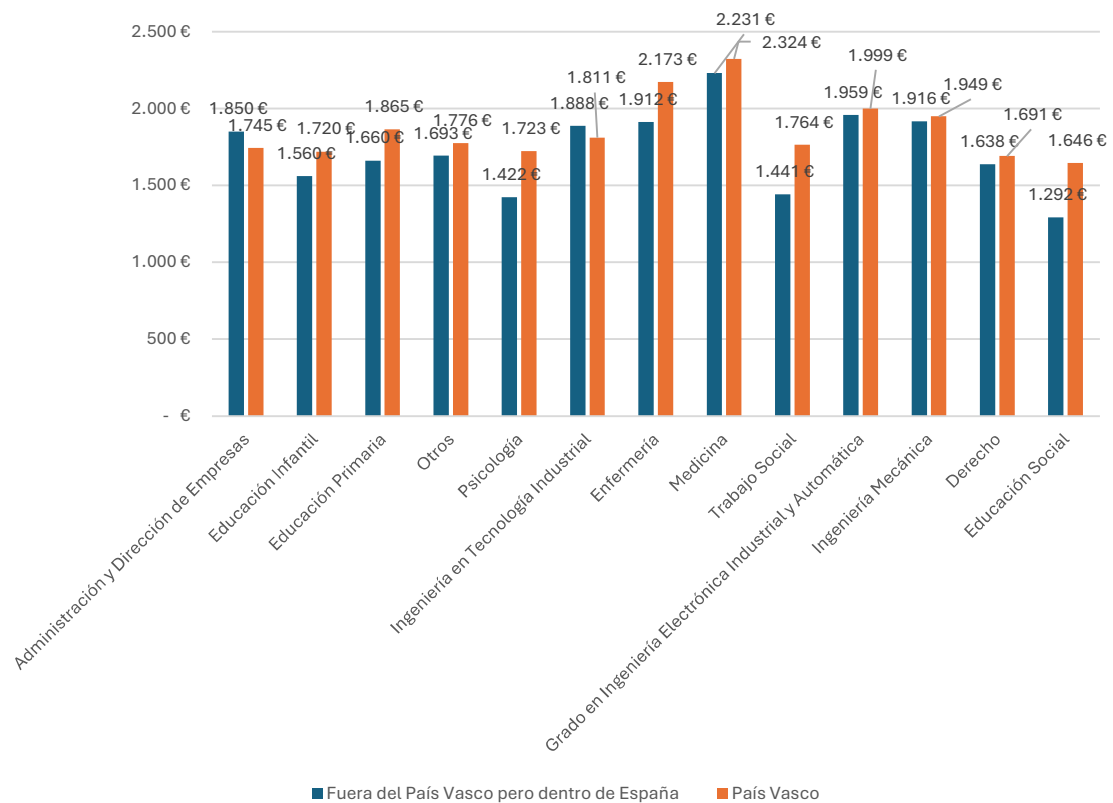
Gráfico 22. Porcentaje de número de personas trabajadoras universitarias dentro y fuera de la CAE según su nivel salarial a jornada completa



Fuente: Encuesta Lanbide.

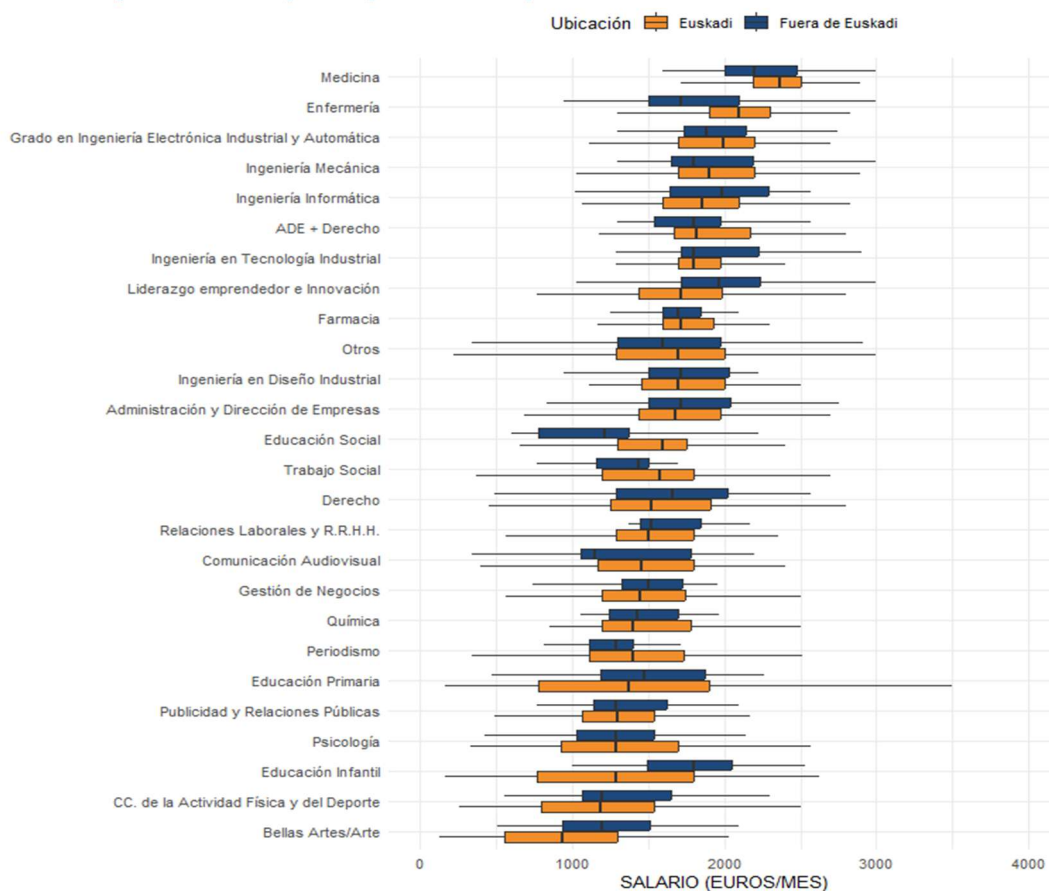
El promedio salarial de los encuestados que trabajan en Euskadi es 1.828 euros netos (14 pagas) y de los que trabajan en el resto del estado son de 1.754 euros netos (14 pagas) (*Gráfico 23*).

Gráfico 23. Promedio salarial por títulos y destino de trabajo puestos a jornada completa (euros/mes)



Fuente: Encuesta Lanbide.

Gráfico 24. Diagrama de cajas⁷ de los salarios por títulos y destino de trabajo puestos a jornada completa (euros/mes)



Fuente: Encuesta Lanbide.

En Euskadi los mayores promedios salariales por grados (*Gráfico 23*) lo logran Medicina (2.324 euros), Enfermería (2.173 euros) e Ingenierías Electrónica y Mecánica. En el resto del Estado, los mayores promedios salariales por grados son Medicina (2.231 euros), Ingeniería Electrónica (1.959 euros) e Ingeniería Mecánica (1.916 euros).

⁷ El gráfico presenta la distribución de salarios mensuales (en euros/mes) para distintas titulaciones universitarias, diferenciando entre personas tituladas que trabajan en Euskadi (naranja) y aquellas que trabajan fuera de Euskadi (azul oscuro). Para cada titulación se muestran dos cajas o boxplots, que permiten visualizar de manera sintética cómo se distribuyen los salarios dentro de cada grupo.

Cada boxplot resume la información de la siguiente manera:

- La línea central de la caja representa la mediana, es decir, el salario que divide a la población en dos mitades iguales.
- Los límites superior e inferior de la caja corresponden al primer y tercer cuartil, que delimitan el rango donde se sitúa el 50% central de los salarios.
- Las líneas ("bigotes") que salen de la caja muestran la variabilidad adicional dentro de cada grupo, extendiéndose hasta los valores más alejados que no se consideran atípicos.
- En este gráfico, los valores atípicos se han omitido para facilitar la comparación visual y evitar que los extremos distorsionen la escala.

En la CAE es donde hay mayores salarios en todos los títulos, excepto en ADE e

En la CAE hay mayores salarios excepto en ADE e Ingeniería en Tecnología que lo supera Madrid.

Ingeniería en Tecnología, donde hay mejores salarios fuera de Euskadi. Un resultado acorde con el destino principal de las personas egresadas de estos dos grados, Madrid, sede de las grandes corporaciones y consultoras.

7.2.7. Condiciones de retorno

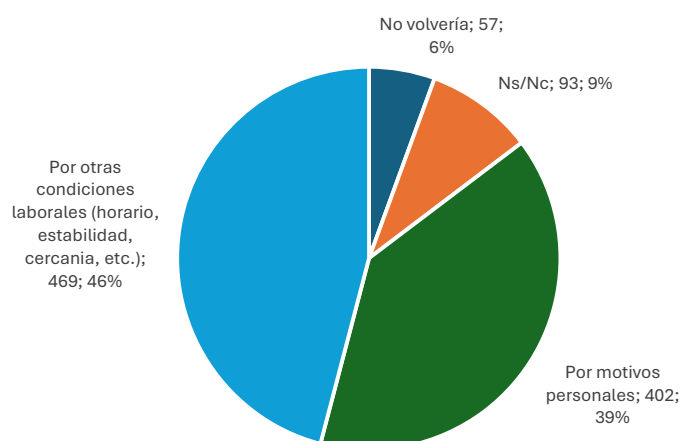
Los encuestados que trabajan fuera de Euskadi regresarían a Euskadi por una combinación de factores personales y laborales. Según los datos disponibles, las principales razones para el retorno serían, en primer lugar, unas mejores condiciones laborales. En segundo lugar, los motivos personales —como el deseo de estar cerca de la familia, la pareja o los amigos— que también juegan un papel determinante (Gráfico 25).

Esta combinación de motivos refleja la necesidad de equilibrar la calidad de vida y las oportunidades profesionales y es decisiva a la hora de volver. Solo una minoría

El 46% de las personas 'Fugadas' (469 en total) retornarían a la CAE por unas mejores condiciones laborales.

declara que no volvería en ninguna circunstancia, lo que sugiere que, en general, existe una fuerte vinculación emocional y práctica con Euskadi.

Gráfico 25. Razones por las que retornaría a Euskadi a trabajar.



Fuente: Encuesta Lanbide.

8. POSIBLES AMENAZAS PARA LA FIDELIZACIÓN, FUGA Y ATRACCIÓN DE TALENTO

En este apartado se recogen posibles amenazas que inciden en la fidelización, atracción o salida de personas egresadas que, aunque los alumnos no lo hayan indicado expresamente en la encuesta, indirectamente se han podido deducir. Estas amenazas las clasificamos en tres bloques: condiciones laborales, cualitativas y geográficas.

8.1. CONDICIONES LABORALES

8.1.1. Adecuación entre Formación y Empleo

Una posible primera amenaza se refiere al desajuste entre preferencias de grados de estudio elegidos y las posibilidades de trabajar con esos grados (Tabla 1).

En esta tabla se han clasificado las diferentes titulaciones con relación al número de personas que han obtenido el título universitario, y se ha indicado el porcentaje de ocupación por titulación. Esto permite analizar la correspondencia entre el número de personas tituladas y las capacidades que tiene el mercado de absorber a estas personas. Se recogen las 14 primeras titulaciones por porcentaje de titulaciones (personas) debido a las numerosas titulaciones existentes. El rango de empleabilidad varía entre el 100% de empleabilidad en algunas titulaciones al 52% en algunas otras. El promedio de ocupación es del casi 86%.

Tabla 1. **Rankings de grados por porcentajes de alumnado y porcentajes de ocupación**

Ranking alumnado	Ranking personas ocupadas por título	Titulación	% de ocupación por título	% alumnado
1	40	Administración y Dirección de Empresas	91,1%	8,3%
2	79	Educación Primaria	79,2%	8,1%
3	87	Psicología	74,4%	4,4%
4	89	Educación Infantil	73,8%	4,4%
5	25	Enfermería	95,5%	3,9%
6	29	Ingeniería Mecánica	94,4%	3,6%
7	83	Derecho	77,2%	3,3%
8	18	Medicina	97,5%	2,9%
9	62	Trabajo Social	85,7%	2,2%
10	24	Ingeniería en Tecnología Industrial	96,0%	2,2%
11	72	Educación Social	83,2%	2,2%
12	34	Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	92,5%	2,1%
13	31	Ingeniería Informática	94,1%	2,0%
14	74	CC. de la Actividad Física y del Deporte	82,1%	2,0%

Fuente: Encuesta Lanbide.

Lo más destacable es la dispersión a la hora de escoger las titulaciones a estudiar (104 titulaciones en total), sin una clara concentración, ya que la mayoría de las titulaciones alcanzan menos de 2 % de total del alumnado. Destacan en ranking por porcentaje de las personas tituladas en Administración y Dirección de Empresas (573 estudiantes), y el porcentaje de Educación Primaria (559 estudiantes) y en menor grado Psicología (305 estudiantes) y educación infantil (302 estudiantes). Los estudios con grado de ocupación del 100% apenas superan los 25 de las personas tituladas como es el caso de ADE + Ingeniería en Tecnologías Industriales, Grado en Ingeniería en Innovación de Procesos y Productos, Ingeniería Eléctrica.

Con una media de personas ocupadas del 86%, el conjunto de titulaciones muestra una estructura claramente segmentada entre titulaciones con fuerte grado de ocupación y otras donde existe un menor grado de absorción en el mercado laboral. Las ramas sanitaria y tecnológica-industrial concentran los mejores resultados — Medicina, Enfermería e Ingenierías superan holgadamente el umbral medio, con tasas

Los mercados laborales relacionados con las ramas sanitaria y tecnológica industrial tienen una gran capacidad de absorción. En cambio, Educación Primaria, Psicología y Derecho tienen nivel de inserción más bajos. ADE presenta un equilibrio eficiente entre volumen formativo y capacidad de absorción laboral.

entre el 94% y el 98%— lo que indica mercados laborales con fuerte capacidad de absorción. En contraste, titulaciones con mayor peso relativo en porcentaje de alumnado, como Educación Primaria, Infantil, Psicología o

Derecho, presentan tasas de ocupación por debajo de la media, pese a mantener cuotas elevadas de alumnado.

El caso de ADE, con alta demanda de estudiantes (la primera) y una ocupación del 91%, sugiere un equilibrio relativamente eficiente entre volumen formativo y absorción. En conjunto, los datos revelan una asimetría entre preferencias académicas y necesidades del mercado laboral, lo que plantea retos en términos de planificación educativa y ajuste de capacidades.

8.1.2. Tipo de contrato

Otra amenaza es el tipo de contrato que se ofrece a las personas egresadas. El contrato indefinido es el mayoritario (56%) sobre el temporal (32%) (*Gráfico 26*). A destacar la mayor temporalidad de los encuestados universitarios que trabajan en el sector público, que representa casi el 17% de los contratos temporales, frente al casi 10% del sector privado, sobre todo en el sector de la docencia y salud, los sectores de mayor peso en los servicios públicos.

Gráfico 26. Tipo de contrato laboral de los encuestados Grados Universitarios

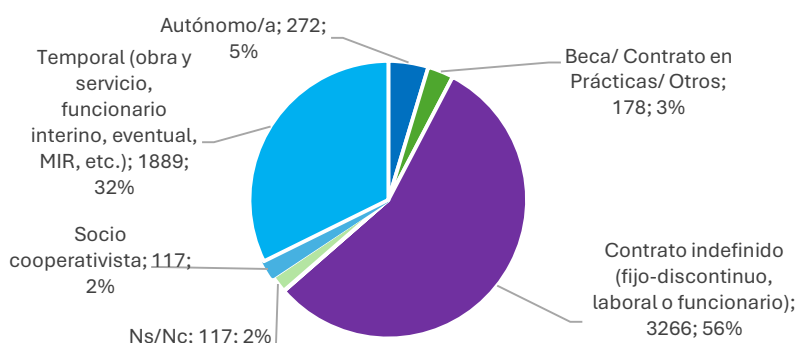
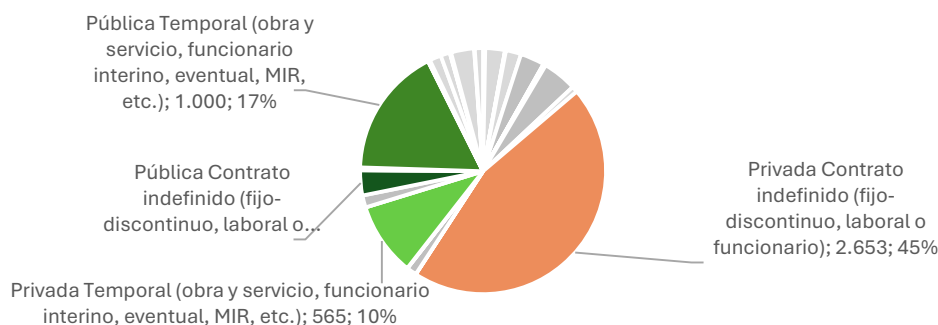


Gráfico 27. Tipo de contrato laboral sectores públicos/privado de los encuestados Grados Universitarios



Fuente: Encuesta Lanbide.

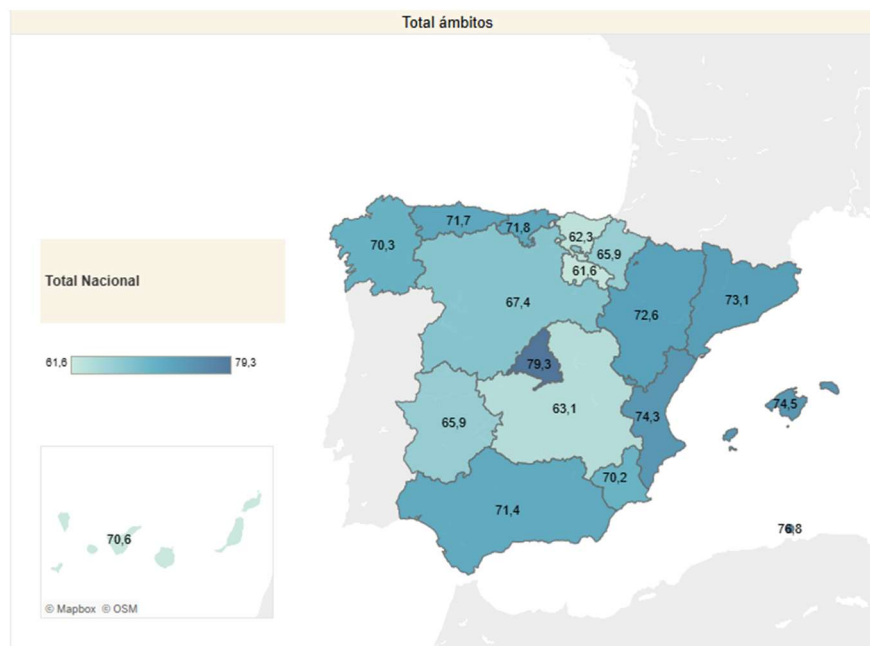
Estos datos de fuerte temporalidad también se reflejan en los datos de Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades sobre la "Tasa de afiliación (en %) por comunidad autónoma de personas egresadas de Grado y Ciclo universitarios de la promoción 2018-2019 a 4 años de egresar".

En el caso de las personas egresadas universitarias, al comparar la tasa de afiliación de Euskadi con el resto de las comunidades autónomas, contrasta que Euskadi, aunque tenga la tasa de afiliación más alta (84,9%) sea a la vez la penúltima

Euskadi es la comunidad autónoma con la tasa de afiliación más alta y la penúltima en contratos indefinidos.

comunidad por contratos indefinidos. Con el 62,3% se sitúa en penúltima posición respecto al resto de las comunidades autónomas.

Figura 1. Afiliados a la Seguridad Social con contrato indefinido por comunidad autónoma (en %) 2018-2019 Grado y Ciclo cuatro años después de egresar. Total universidad



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Estas cifras no difieren mucho respecto a las obtenidas en la encuesta de Lanbide con una tasa de empleo del 85% y los trabajadores por cuenta ajena con contratos fijos representan el 61,2% (Fuente: Encuesta Lanbide).

Madrid es la primera en el ranking, con un 79,3% de contratos indefinidos. Este dato puede sugerir que Madrid retenga y atraiga más talento que la CAE.

A nivel del estado, destacan especialmente los ámbitos de Informática (93,8% indefinidos en el estado, 92,4% en Euskadi), Ingeniería, Industria y Construcción (90,5% en el estado, 84,3% en Euskadi) ADE y Derecho (89,1% en el estado, 83,5% en Euskadi), donde la estabilidad laboral es significativamente mayor. Por el contrario, el ámbito de Salud y Servicios Sociales presenta más temporalidad, con solo un 41,1% de contratos indefinidos en el Estado (29,5% en Euskadi) lo que indica una mayor precariedad laboral en este sector. Educación también muestra una proporción relativamente baja de contratos indefinidos (63,6% Estado, 42,1% Euskadi).

Al examinar las condiciones laborales de los encuestados de Lanbide, se observa que el porcentaje de contratos indefinidos alcanza el 56%. Este dato coincide en gran medida con lo aportado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. En concreto, solo el 61% de los empleos universitarios en 2023 eran estables, es decir, indefinidos. Esta situación se produce a pesar de que el porcentaje de personas asalariadas jóvenes con contrato indefinido ha tenido un incremento notable en comparación con los años 2019 y 2021, donde la cifra era del 44,5% en ambos años.

Este aumento en la proporción de contratos indefinidos se relaciona directamente con la entrada en vigor, el 31 de diciembre de 2021, del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Esta normativa introdujo medidas urgentes para la reforma laboral, garantizando la estabilidad en el empleo y promoviendo la transformación del mercado de trabajo. Así, se aprecia una evolución positiva hacia una mayor estabilidad laboral entre los egresados universitarios, aunque persisten desafíos en la calidad de los puestos ofertados.

El análisis confirma que el promedio global de contratos indefinidos es considerablemente más alto que el de temporales (76,3% de indefinidos).

8.1.3. Amenaza de establecer y blindar la conexión condiciones laborales-decisiones de salida

Las condiciones laborales y el desajuste formación/empleo son variable claves y determinantes para decidir o no salir. La secuencia causal sería la siguiente: los desajustes del mercado de trabajo (condiciones laborales, estabilidad, encaje entre formación y empleo, trayectorias profesionales) pueden provocar la salida/retención o entrada de parte del talento formado (fuga laboral), lo que puede generar un impacto acumulado en ciertos perfiles u ocupaciones concretas.

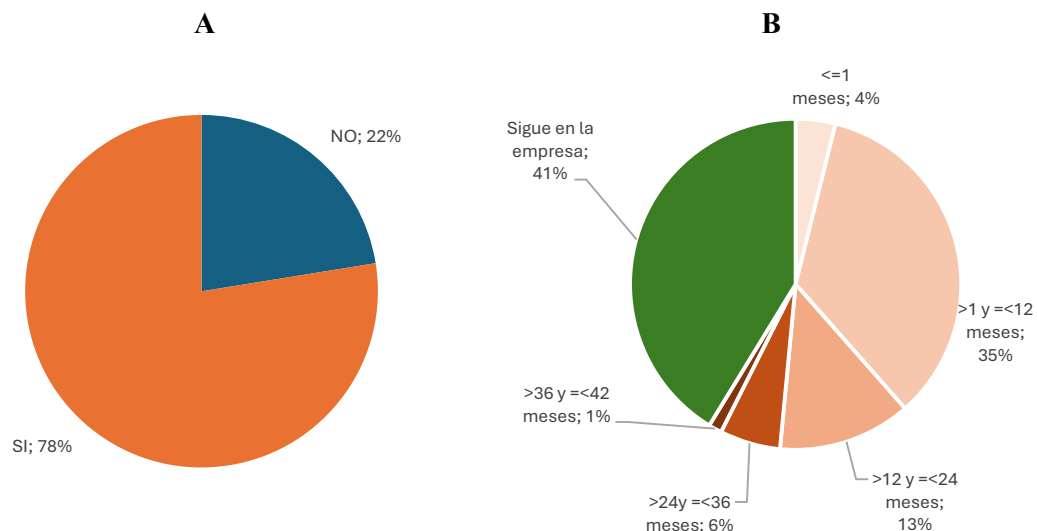
8.2. CUALITATIVAS

8.2.1. Relación entre Formación y Empleo: Prácticas

Una segunda posible amenaza sobre el futuro laboral de los alumnos es el diferente efecto de las prácticas realizadas en las empresas. Las prácticas universitarias en Euskadi se diferencian entre las curriculares (parte del plan de estudios) o extracurriculares (voluntarias) y están orientadas a mejorar la empleabilidad del alumnado y su integración en entornos profesionales reales.

El 22% de las personas egresadas universitarias no realizaron prácticas en empresas (*Gráfico 28-A*), y además del 78% que lo hicieron el 25 % obtuvo un contrato en la misma empresa donde las realizó. Por último, de quienes consiguieron dicho contrato, solo el 41 % seguía trabajando en esa empresa en el momento de la entrevista y además un 35% fueron personas contratadas en prácticas por menos de un año (*Gráfico 28-B*).

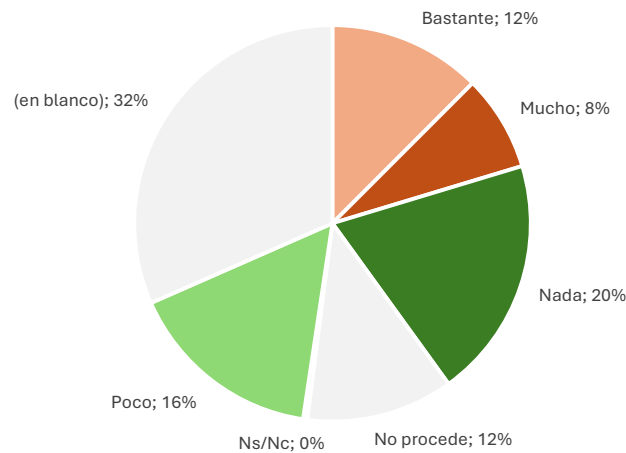
Gráfico 28. Universitarios que realizaron prácticas en empresas (A) y duración de las prácticas en las empresas (B)



Fuente: Encuesta Lanbide.

Respecto a la percepción de la utilidad de las practicas Gráfico 29 un 36% señalan que tienen poca o nada de utilidad a la hora de encontrar trabajo, frente al 20% que sí le ven utilidad.

Gráfico 29. Percepción de los universitarios sobre la utilidad de las prácticas a la hora de encontrar empleo en otra empresa entidad distinta

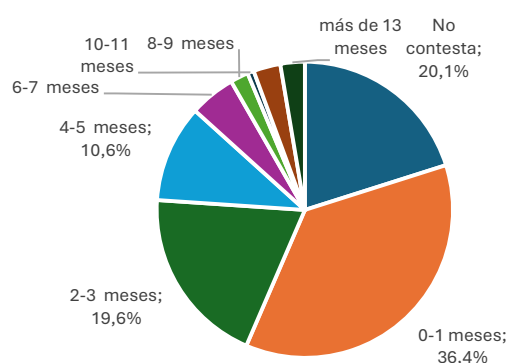


Fuente: Encuesta Lanbide.

8.2.2. Tiempo de búsqueda y logro de empleo

Una tercera posible amenaza es la demora en encontrar empleo en el entorno cercano, lo que puede generar dudas a la persona egresada sobre la adecuación del perfil al mercado local y aumentar la probabilidad de buscar oportunidades en otros destinos.

Gráfico 30. Meses transcurridos desde que los encuestados empiezan a buscar trabajo y lo encuentran

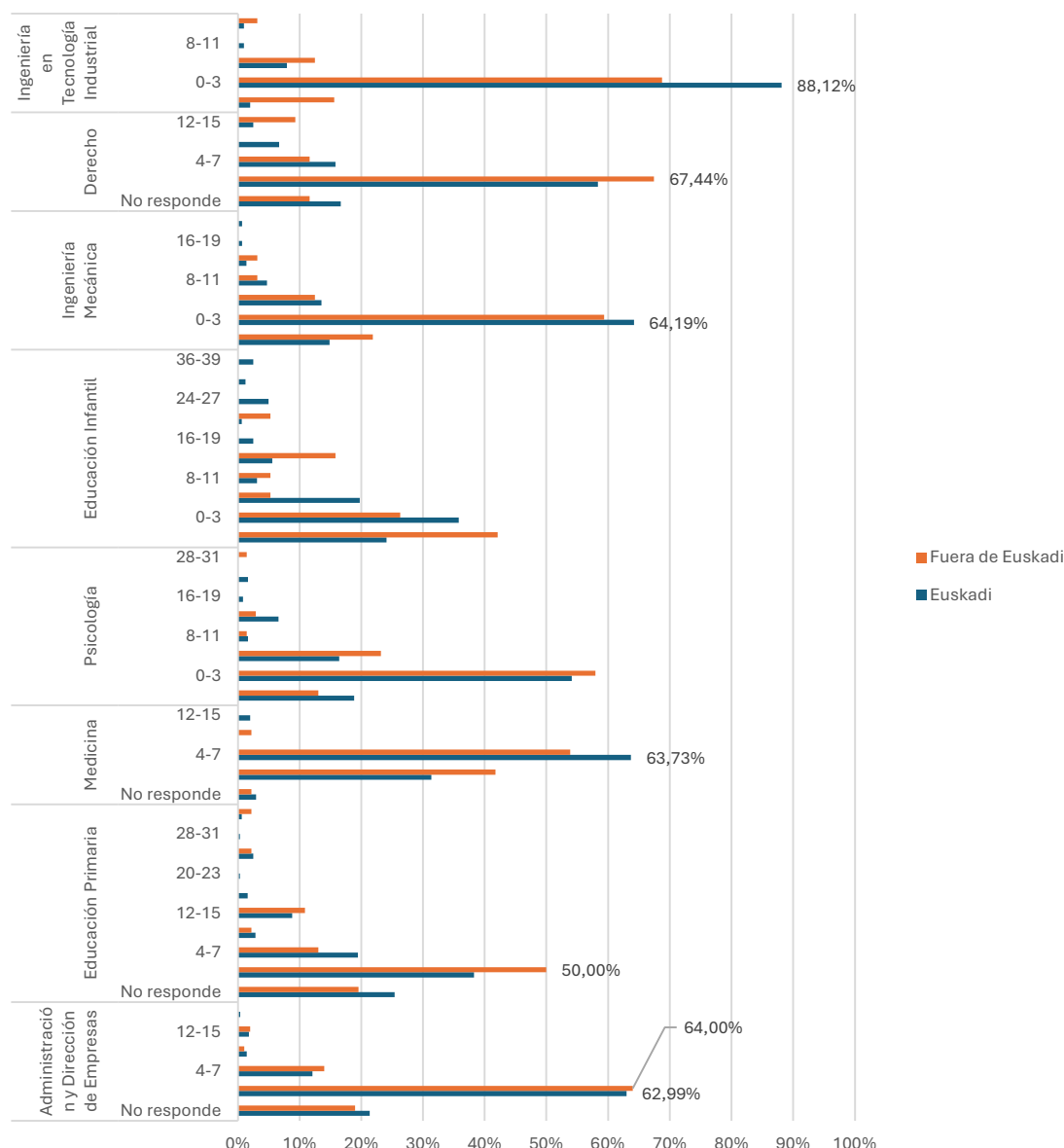


Meses	%
No contesta	20,1%
0-1 meses	36,4%
2-3 meses	19,6%
4-5 meses	10,6%
6-7 meses	5,0%
8-9 meses	2,0%
10-11 meses	0,7%
12-13 meses	3,0%
más de 13 meses	2,7%
Total	100,00%

Nota= No se tienen en cuenta los que realizan prácticas y terminan trabajando en la empresa

Fuente: Encuesta Lanbide.

Gráfico 31. Meses transcurridos a la hora de encontrar trabajo por grado y destino*



Fuente: Encuesta Lanbide.

Cabe destacar que, para la mayoría de las titulaciones, las personas graduadas

Para la mayoría de las titulaciones, los graduados requieren menos de 5 meses para incorporarse al mercado laboral tanto en Euskadi como fuera del territorio.

requieren menos de 5 meses para incorporarse al mercado laboral, tanto en Euskadi como fuera del territorio. Por su elevada facilidad de inserción destacan las personas egresadas de Ingeniería en Tecnología Industrial, con un 88% en Euskadi y un 69% en el resto del

Estado, quienes consiguen empleo en menos de tres meses. En el caso de ADE, el 75% de las personas tituladas encuentra trabajo en Euskadi dentro de los primeros siete meses, frente al 78% en el resto del Estado. Respecto a Educación Primaria, el

38% de los graduados obtiene empleo en Euskadi durante los tres primeros meses, mientras que en el resto del Estado lo hace el 50%.

8.2.3. Amenaza de brecha de género. Tipo de contrato y salarios

Una quinta amenaza específicamente enfocada a la discriminación por sexo atiende al distinto tipo de contrato y salarios ofrecidos a las mujeres con respecto a los hombres.

En la encuesta de Lanbide del total de personas egresadas de Grado Universitario, el 57,8% es mujer y el 42,2% de hombres. El caso de las personas egresadas de FP grado superior el porcentaje de personas egresadas mujeres baja a un 37,6%, y el de los hombres sube al 62,4%.

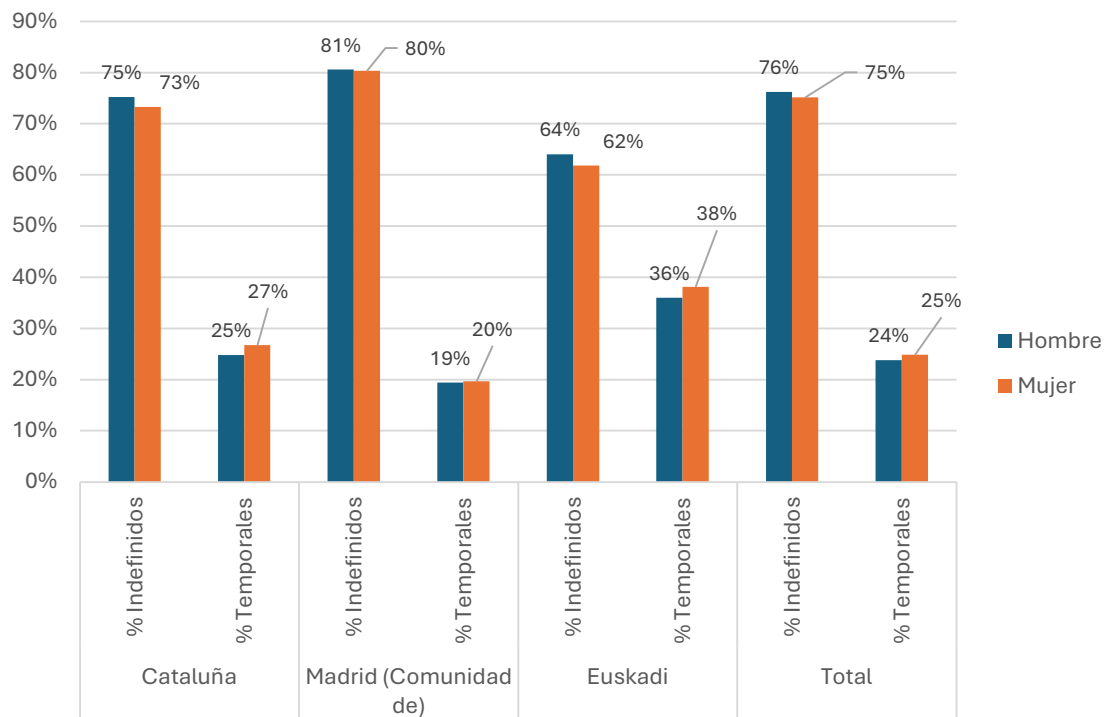
El [Gráfico 32](#) muestra los porcentajes de contratos indefinidos y temporales entre

Se evidencia una cierta desigualdad entre hombres y mujeres en los tipos de contratos y en salarios desde el propio inicio de la carrera profesional.

hombres y mujeres personas egresadas universitarias del curso 2018-2019, desglosados por las comunidades autónomas seleccionadas —Cataluña, Madrid y

Euskadi— y el conjunto del Estado. Los datos evidencian una cierta desigualdad en las condiciones contractuales entre mujeres y hombres, una brecha que comienza a manifestarse desde el propio inicio de la carrera profesional.

Gráfico 32. Contratos indefinidos y temporales entre Euskadi, Madrid, Cataluña y el total del Estado por sexo (en porcentajes)

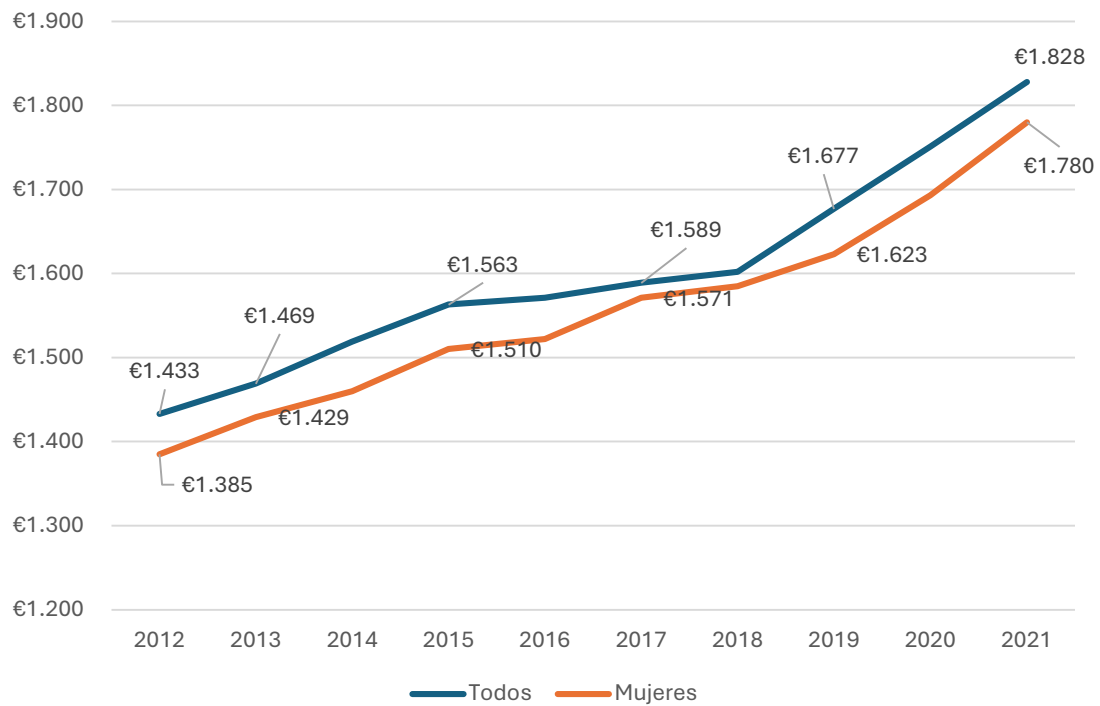


Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Los que han cursado estudios FP Grado superior que son mayoría hombres y debido al peso del sector industrial en Euskadi, obtienen mejores salarios, así como condiciones laborales. Y en el caso de las mujeres que optan a estudios Sanidad y Servicios Socioculturales y a la Comunidad que como se ha visto antes muestran más cantidad de contratos temporales.

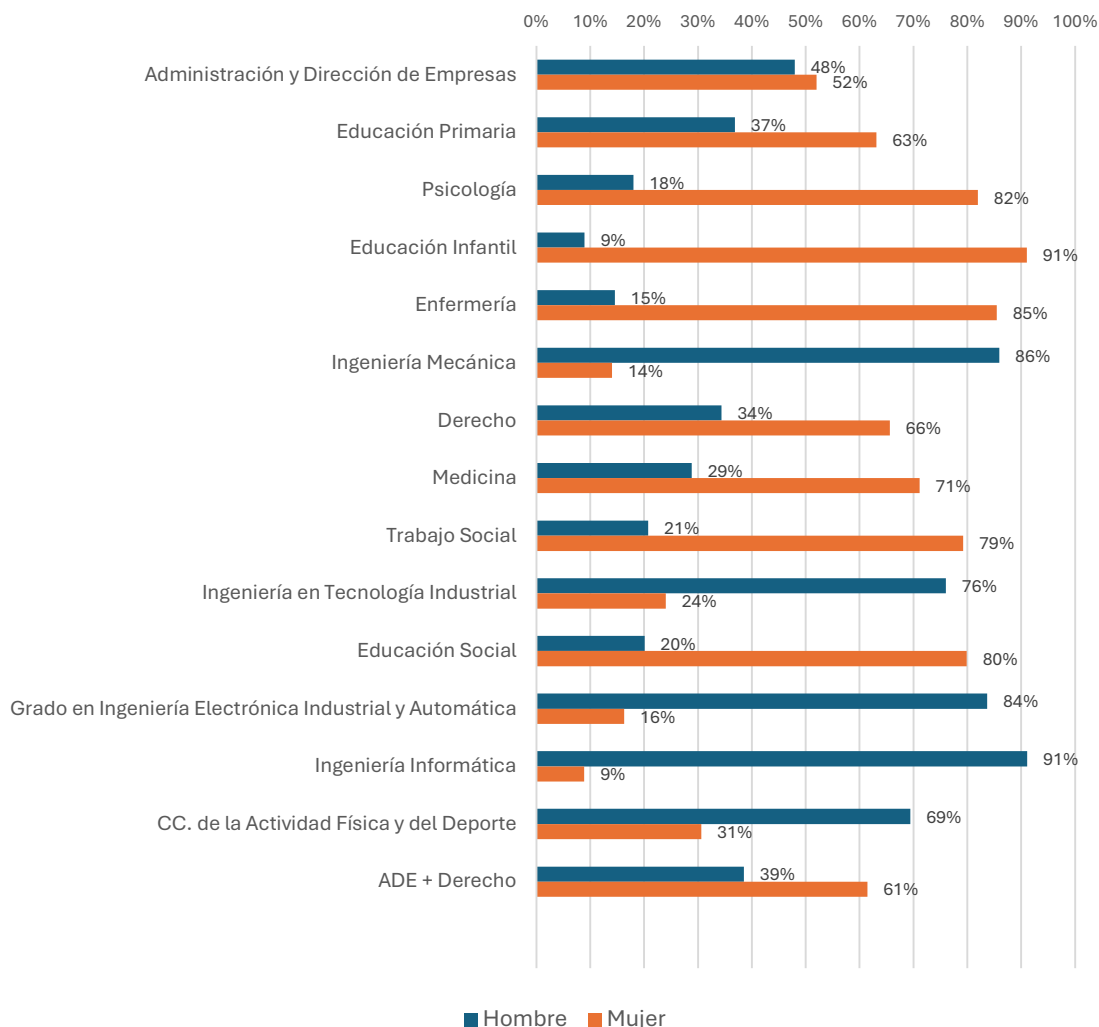
Respecto a los salarios (*Gráfico 33*) la brecha en el caso de la promoción 2017 y 2018 estuvo a punto de converger, pero a partir de esas promociones ha vuelto a crecer.

Gráfico 33. Comparativa de Salarios medios declarados 2012-2021 Mujer y Total (euros/mes)



Fuente: Lanbide.

Gráfico 34. **Personas egresadas Universitarios por tipo de áreas de conocimiento y sexo (en %)**



Fuente: Encuesta Lanbide.

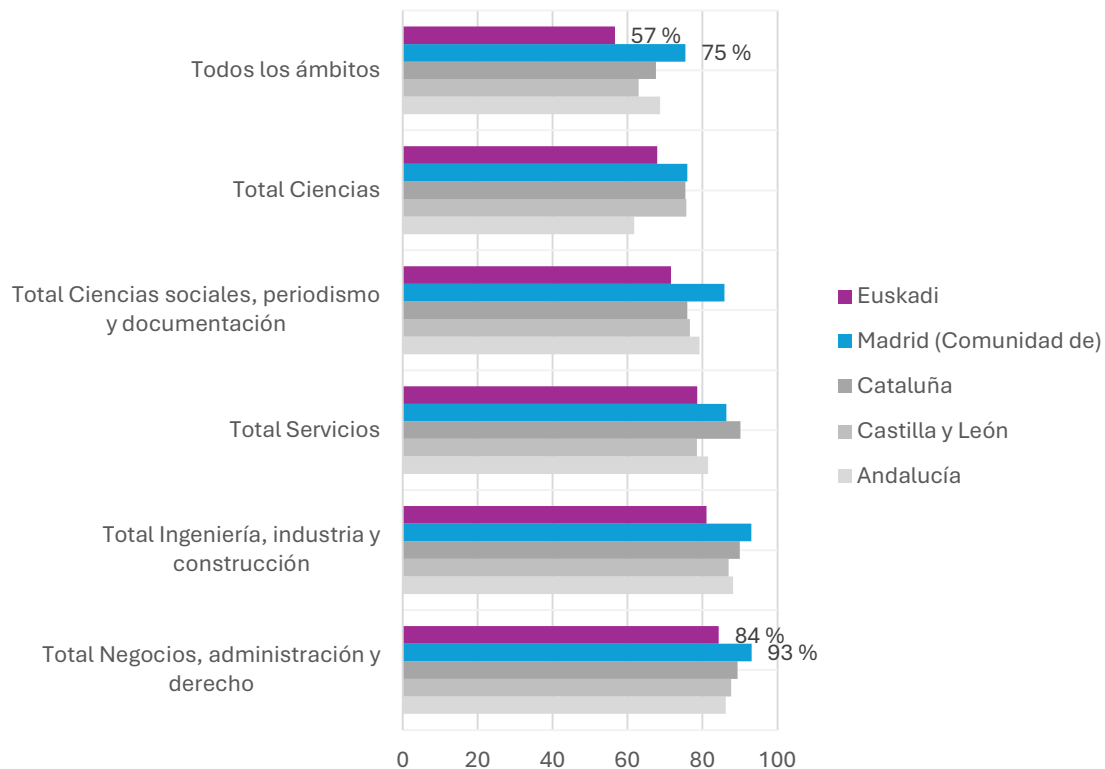
En las seis áreas de conocimiento más solicitadas (*iError! No se encuentra el origen de la referencia.*) la mayoría de las

Las mujeres son mayoría en las áreas de conocimiento más solicitadas excepto en ingeniería.

personas egresadas universitarias son mujeres, excepto en las Ingenierías, donde los hombres son mayoría. Esta

brecha de género por área de conocimiento se da en todo el Estado (Educación, Salud y Servicios Sociales) con menos contratos indefinidos, pero es más acusada en Euskadi.

Gráfico 35. Mujeres con contrato indefinido (en %) por comunidad autónoma 2018-2019 Grado y Ciclo universitario 4 años después de egresar por ámbitos de estudio



Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

8.3. GEOGRÁFICAS

8.3.1. Amenaza de los polos de atracción metropolitanos

En conjunto, el comportamiento observado en estas titulaciones muestra que Madrid funciona como el principal núcleo de atracción nacional para perfiles de alta cualificación, mientras que Barcelona desempeña un papel relevante como segundo eje de oportunidades, especialmente en sectores vinculados a la salud, innovación, servicios avanzados y actividades intensivas en conocimiento. Esta concentración geográfica refuerza la idea de que determinados grados universitarios encuentran fuera de Euskadi mercados laborales más amplios, especializados y con trayectorias profesionales más escalables, lo que explica su movilidad preferente hacia estas ciudades.

9. CONCLUSIONES

- ✓ **Euskadi es la segunda comunidad autónoma con mayor capacidad de crear, atraer y retener talento** según el Índice COTEC-IVIE, siendo Madrid el que lidera el ranking general. Euskadi lidera especialmente el pilar "Crecer", vinculado a educación y formación continua. Este posicionamiento refuerza su competitividad frente al conjunto del Estado.
- ✓ Más del 51% de la población vasca de 16-64 años posee estudios superiores, el valor más alto del Estado. Además, esta población presenta una tasa de paro del 5,1% (INE) frente al 6,9% del Estado (INE). El indicador confirma una **base formativa sólida y diferencial en Euskadi**.
- ✓ Según el Censo de Población y Vivienda, el 82% de los titulados superiores formados en Euskadi permanece en Euskadi. Este dato evidencia una **capacidad de retención mayor que la media estatal**. El comportamiento es **estable** en el periodo analizado (2016-2019).
- ✓ **Los saldos migratorios de población cualificada presentan un equilibrio entre entradas y salidas en Euskadi**. Con unas salidas de 30.060 personas y 29.223 entradas, esto es, un **saldo neto prácticamente neutro** (-837 personas) y por tanto **manteniendo estable el stock de talento**. Euskadi se posiciona en un punto intermedio entre las comunidades autónomas, siendo Madrid el foco de atracción preferente de esta población cualificada.
- ✓ Según Lanbide, entre 20% y 22% de las personas egresadas universitarias trabaja fuera de Euskadi (Estado y extranjero) en el periodo 2015-2021 tanto por motivos laborales como personales. **Si acotamos los motivos a razones puramente laborales** (condiciones de trabajo y desajuste formación mercado laboral), **la cifra se reduce al 10,4%**.
- ✓ La fuga laboral estricta afecta aproximadamente al 10,4% de los egresados. Está **vinculada a condiciones laborales, encaje formativo y expectativas profesionales**, y no así a motivos personales. No obstante, se concluye que **a nivel global no existe una fuga neta de talento**, ni en términos de stock ni de tasas de empleo.
- ✓ Las personas egresadas que deciden trabajar fuera de Euskadi, pero dentro del Estado, suponen un 19,5%. De todas esas personas, el 72% se han

trasladado principalmente a tres provincias: Madrid (39%), Navarra (21%) y Barcelona (12%). El 46% (prácticamente la mitad) de la totalidad de los que se han ido al resto de CCAA lo han hecho por motivos laborales.

- ✓ *Las personas con grados prioritarios que destacan en el colectivo que decide marcharse fuera de Euskadi son Administración y Dirección de Empresas, con 9% del total, Medicina, que representa el 7%, y Psicología con el 5%, Liderazgo emprendedor e Innovación, con un 4%, y Educación Primaria, con un 3%.*
- ✓ *El porcentaje de personas egresadas que se van al extranjero suponen el 2,5%. En este caso Alemania, Irlanda y Países Bajos son los destinos principales, y de este 2,5%, el 67,9% de las personas egresadas se han ido por motivos laborales.*
- ✓ *Una de las amenazas que pueden influir en la fuga por condiciones laborales es el **tipo de contrato**, dado que el porcentaje de afiliación con contratos indefinidos en Euskadi es el 62,3%, frente al 72,4% estatal. Este dato señala una **menor estabilidad, comparada con otras regiones**.*
- ✓ *Los salarios en Euskadi se sitúan en una posición intermedia-alta en comparación con los del resto del estado. Excepto con Madrid, que se evidencia especialmente en grados muy determinados como Informática, ADE e Ingeniería.*

10. REFLEXIONES PARA DISCUSIONES FUTURAS

Los datos analizados en este informe permiten ofrecer una visión precisa del fenómeno de la fuga de talento, tanto de las personas con estudios universitarios (análisis genérico) como de recién egresados (descripción más detallada). El enfoque adoptado es deliberadamente un análisis de flujos de salida y permanencia: cuántas personas tituladas abandonan la CAE y cuántas deciden permanecer en ella. En consecuencia, el informe no tiene por objeto evaluar la situación del mercado laboral interno, ni analizar de forma directa la oferta y la demanda de talento dentro de la CAE. Aunque los datos permiten identificar ciertas tendencias que pueden relacionarse con dinámicas laborales, cualquier diagnóstico sobre el funcionamiento del mercado de trabajo requeriría un estudio específico, con información integral tanto de la oferta como de la demanda de empleo.

Si bien es verdad que la fuga de talento podría considerarse como un indicador de desajuste laboral. En este sentido, es importante subrayar que la fuga de talento no constituye siempre un fenómeno estrictamente negativo. En determinados casos, la movilidad laboral puede operar como un mecanismo natural de ajuste del mercado laboral, especialmente cuando la salida temporal de determinados perfiles reduce tensiones derivadas de desajustes entre la oferta formativa y la demanda laboral existente en la CAE.

Este efecto puede ser especialmente visible entre los colectivos recién egresados: cuando una parte de la juventud cualificada decide buscar oportunidades fuera por falta de encaje inicial —ya sea por ausencia de ofertas acordes, por condiciones de empleo mejorables o por limitaciones en la planificación de capacidades futuras— dicha salida señala desajustes que requieren una respuesta de política pública.

Que una parte de los egresados no encuentre ofertas ajustadas a su especialidad o perciba limitaciones en la calidad del empleo —temporalidad, salarios, falta de proyección o estabilidad— refleja estos desajustes cualitativos del mercado laboral. La combinación de inserción difícil en ciertos ámbitos, brechas como la de género y condiciones poco atractivas en sectores clave como educación y sanidad puede incentivar la salida de perfiles jóvenes con mayor capacidad de movilidad, reforzando así los patrones de desplazamiento observados.

No obstante, esta movilidad también puede generar impactos positivos: una parte de estas personas acaba retornando con mayor experiencia, competencias adicionales, redes profesionales ampliadas y niveles superiores de especialización, lo que puede enriquecer el ecosistema productivo vasco.

En este sentido, es necesario interpretar la movilidad como un fenómeno complejo, en el que conviven riesgos —cuando la salida responde a carencias del mercado laboral— y oportunidades —cuando forma parte de trayectorias profesionales que fortalecen el capital humano del territorio a medio plazo—.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y FUENTES DE DATOS UTILIZADAS

- Brandi. (2006). La historia del brain drain. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 3(7), 65-85. Extraído de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2378493>
- COTEC. (2023). Mapa del Talento autonómico 2023. Obtenido de: [Mapa del Talento autonómico - Cotec](#)
- Eustat. (2025). Censo de Población y vivienda. Obtenido de: [Censo de población y viviendas. Estructura de la población](#)
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2010). Education and economic growth. *Economics of education*, 60(67), 1.
- INE. (2021). Censo de Población y Viviendas. Obtenido de [INEbase / Demografía y población /Cifras de población y Censos demográficos /Censos de Población y Viviendas / Últimos datos](#)
- INE. (2024). Obtenido de [Nivel de formación alcanzado por la población total \(de 16 a 64 años\) por comunidad autónoma.](#)
- Lanbide. (2025). Estudio de incorporación a la vida laboral 2024. Obtenido de [Estadísticas](#)
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Afiliados a la Seguridad Social con contrato indefinido por comunidad autónoma (en %) 2018-2019 Grado y Ciclo cuatro años después de egresar. Total universidad. <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Afiliacion/InfografiaEASSEU.html>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Contratos indefinidos y temporales entre Euskadi, Madrid, Cataluña y el total del Estado por sexo (en porcentajes). Obtenido de: [Infografía de estadísticas de afiliación a la SS de los egresados universitarios](#)
- OECD, 2011. Skills for innovation and research. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/9789264097490-en>
- SEPE-Servicio Público de Empleo Estatal (2025). Informe "Movilidad geográfica de la contratación en España en 2024". Obtenido de [Detalle de publicación Observatorio](#)

ANEXOS

Anexo.1 Porcentaje y número de personas encuestadas, según destino y motivo, que optan por abandonar la CAE

Provincias	%	Total
Madrid	39,4%	410
Laboral	24,4%	254
Personal-		
Retorno	15,0%	156
Navarra	21,0%	218
Laboral	5,0%	52
Personal-		
Retorno	16,0%	166
Barcelona	11,6%	121
Laboral	6,8%	71
Personal-		
Retorno	4,8%	50
La Rioja	3,8%	40
Laboral	1,3%	14
Personal-		
Retorno	2,5%	26
Cantabria	3,2%	33
Laboral	0,9%	9
Personal-		
Retorno	2,3%	24
Burgos	3,0%	31
Laboral	1,2%	12
Personal-		
Retorno	1,8%	19
Otros	18,0%	187
Total	100,0%	1040

Anexo.2 Porcentaje y número de personas encuestadas, según su grado, que optan por abandonar la CAE

Grados	%	Total
Administración y Dirección de Empresas	9,4%	110
Laboral	6,5%	76
Personal-Retorno	2,9%	34
Medicina	7,5%	88
Laboral	3,1%	36
Personal-Retorno	4,4%	52

Psicología	4,6%	54
Laboral	1,1%	13
Personal-Retorno	3,5%	41
Educación Primaria	3,6%	42
Laboral	1,9%	22
Personal-Retorno	1,7%	20
Derecho	3,3%	39
Laboral	2,3%	27
Personal-Retorno	1,0%	12
Ingeniería Mecánica	2,8%	33
Laboral	1,2%	14
Personal-Retorno	1,6%	19
Liderazgo emprendedor e Innovación	2,6%	30
Laboral	0,9%	11
Personal-Retorno	1,6%	19
Ingeniería Informática	2,6%	30
Laboral	1,4%	16
Personal-Retorno	1,2%	14
Ingeniería en Tecnología Industrial	2,5%	29
Laboral	1,4%	16
Personal-Retorno	1,1%	13
CC. de la Actividad Física y del Deporte	2,4%	28
Laboral	0,7%	8
Personal-Retorno	1,7%	20
Farmacia	2,0%	24
Laboral	1,0%	12
Personal-Retorno	1,0%	12
Ingeniería en Diseño Industrial	2,0%	23
Laboral	1,0%	12
Personal-Retorno	0,9%	11
Publicidad y Relaciones Públicas	1,7%	20
Laboral	0,9%	10
Personal-Retorno	0,9%	10
ADE + Derecho	1,7%	20
Laboral	1,2%	14
Personal-Retorno	0,5%	6
Periodismo	1,5%	18
Laboral	0,8%	9
Personal-Retorno	0,8%	9
Enfermería	1,5%	18
Laboral	0,4%	5
Personal-Retorno	1,1%	13
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	1,5%	17
Laboral	0,6%	7
Personal-Retorno	0,9%	10

Comunicación Audiovisual	1,5%	17
Laboral	0,8%	9
Personal-Retorno	0,7%	8
Educación Infantil	1,3%	15
Laboral	0,7%	8
Personal-Retorno	0,6%	7
Educación Social	1,2%	14
Laboral	0,4%	5
Personal-Retorno	0,8%	9
Trabajo Social	1,2%	14
Laboral	0,4%	5
Personal-Retorno	0,8%	9
Bellas Artes/Arte	1,1%	13
Laboral	0,4%	5
Personal-Retorno	0,7%	8
Química	1,0%	12
Laboral	0,4%	5
Personal-Retorno	0,6%	7
Gestión de Negocios	0,5%	6
Personal-Retorno	0,5%	6
Relaciones Laborales y R.R.H.H.	0,3%	3
Laboral	0,3%	3
Otros	38,8%	454
Laboral	18,8%	220
Personal-Retorno	20,0%	234
Total general	100,0%	1171