



# Informe de la Situación de la Emigración Asturiana 2024.

*“Retorno de la diáspora y atracción de talento”*

## Descripción breve

El Informe de la situación de la Emigración Asturiana 2024 de CAXXI analiza las tendencias migratorias y propone estrategias para el retorno de emigrantes y la atracción de talento. Destaca la creación del Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana (ONEA) y el análisis de necesidades de talento en empresas asturianas. También compara la situación migratoria de Asturias con otras comunidades autónomas y presenta estudios de caso de iniciativas exitosas en otras regiones y países.

*Editado por CAXXI – Think Tank Emigración*

## Contenidos

1.	Compromiso Asturias XXI .....	2
1.1.	Antecedentes .....	2
1.2.	Think Tank Emigración .....	4
1.3.	El Libro Blanco de la Emigración Asturiana .....	6
1.4.	Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana .....	7
1.5.	Barómetro Universitario .....	8
2.	Demografía y Gobernanza Migratoria en el Principado de Asturias .....	10
2.1.	Tendencias y características .....	10
2.2.	Gobernanza migratoria .....	12
	Algunas de las actividades incluidas en el eje sobre política migratoria del Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017-2027 .....	14
3.	Barómetro de necesidades de talento en las empresas asturianas .....	18
3.1.	Perfiles demandados y caracterización .....	18
3.2.	Desafíos clave .....	20
3.3.	Atracción y retención de talento .....	21
4.	Análisis comparado: Comunidades Autónomas .....	23
4.1.	Saldo migratorio de las CCAA .....	23
4.2.	Caracterización del migrante retornado .....	23
4.3.	Gobernanza migratoria y alianzas estratégicas .....	25
4.4.	Iniciativas de retorno y atracción de talento de las CCAA .....	28
4.5.	Inversiones desde el exterior .....	34
	ANEXO I: Estudio de caso autonómico – El Retorno del Talento Joven en Aragón .....	35
	ANEXO II: Estudio de caso municipal – Córdoba .....	36
	ANEXO III: Estudio de caso internacional – Programa Edmund Hillary Fellowship (EHF) en Nueva Zelanda .....	38

# 1. Compromiso Asturias XXI

Compromiso Asturias XXI (CAXXI) tiene una posición privilegiada para realizar aportaciones que mejoren las acciones con la emigración. Aglutina todos los elementos para poseer una visión global de nuestro fenómeno migratorio, dado que además ha tenido un importante protagonismo aprovechando cualquier canal para poner a disposición de la Comunidad Autónoma ideas y propuestas para su desarrollo. Su actual red es una muestra de saber adaptarse a los cambios sin perder los valores primigenios de solidaridad entre profesionales, vínculo afectivo y responsabilidad para con Asturias. Ya es posible analizar los cambios que dentro de la propia red de profesionales se están experimentando con cada vez mayor rapidez, y que se sitúan fuera del ámbito temporal de análisis de las administraciones.

## 1.1. Antecedentes

Las acciones dirigidas a nuestra emigración nacieron desde el ámbito autonómico tras la aprobación del Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre y la posterior Ley 3/1984 de 9 de mayo, de reconocimiento de Asturianía, que dispuso a su vez la creación en el año 1984 del Consejo de Comunidades Asturianas). Cuatro décadas que han ido definiendo líneas de actuación para dar cabida a inquietudes y necesidades que en poco tiempo han cambiado la tradicional concepción de nuestro fenómeno migratorio.

Centros Asturianos y Casas de Asturias afrontaron el cambio de siglo condicionados tanto por la situación de los países de destino, como por la ausencia de nuevas generaciones con las que afrontar procesos de regeneración en las entidades. Cambios sociales de más profundidad, junto experiencias puestas en práctica en los años noventa, abrieron un espacio a nuevas formas de participación que, con carácter integrador, no competían con aquellas estructuras y acentuaba el perfil profesional de sus socios, a la vez que realizaba propuestas dirigidas al desarrollo regional desde la experiencia adquirida en el exterior.

La Administración afrontó estos cambios con la introducción paulatina de estas nuevas formas de participación de la emigración asturiana en sus políticas y de esta forma se contemplan por vez primera en la renovación del marco normativo con la Ley 2/2018, de 23 de marzo, de los asturianos en el exterior y del reconocimiento de la Asturianía.

La denominada “nueva emigración” ya no es un evento nuevo, y su peso relativo en el conjunto del fenómeno migratorio se ha incrementado. Lo esencial, es que se trata de un flujo vivo, que se produce en tiempo real, que sigue experimentando sustanciales cambios, y que no se sitúa a la defensiva, pues ha optado por participar activamente utilizando las tecnologías actuales de comunicación en lugar de gestionar infraestructuras físicas u otros servicios que ya operan en sus lugares de destino ofrecidos por las administraciones de los respectivos países de acogida. Ésta nueva emigración se caracterizó siempre por su integración en las comunidades de acogida por lo que se constituye en una poderosa herramienta de red de conocimiento y permeabilidad en los itinerarios profesionales a los que se enfrentan los nuevos aportes migratorios.

Por su parte, la ejecución de las políticas de emigración adoptó en Asturias la forma de Planes de Actuación, con cuatro Planes de Emigración aprobados hasta el momento en nuestra Comunidad, son un instrumento de planificación que permiten mayor agilidad y actualizar en tiempo real la realidad de la emigración asturiana y las actuaciones para con ella. Suponen una oportunidad para entrar en el diseño de las acciones con la emigración y el retorno.

### *Trabajos realizados por CAXXI durante los años 2022, 2023 y 2024*

Durante el año 2022, mediante el encargo realizado por la Dirección de Emigración, CAXXI ha trabajado en la preparación de la publicación denominada **Libro Blanco de la Emigración Asturiana**.<sup>1</sup>

En línea con la apuesta por el futuro y por aportar ideas en los grandes debates públicos, CAXXI, de la mano de la Dirección General de Emigración y Políticas de Retorno, presentó el Libro Blanco de la Nueva Emigración Asturiana, en el que se plantean una parte de las claves, los objetivos y mecanismos para abordar el futuro de nuestra Comunidad Autónoma.

Como se recoge en la actualización de los datos del año 2023 del Libro, la distribución a 1 de enero de 2022 de los asturianos en el mundo muestra cómo de los 975.409 asturianos de nacimiento, un 3,15% reside en el exterior de España, un 15,71 % reside en otras Comunidades Autónomas (CCAA) y un 81,32 % en Asturias. Hay que recordar que estos datos son los que están registrados oficialmente a 1 de enero de 2022 en las estadísticas oficiales de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI). En total, son 184.052 asturianos los que residen fuera del Principado de Asturias tanto en otras CCAA como en otros países.

Los datos muestran una radiografía aproximada y muy útil que sirve de herramienta para analizar la situación demográfica de la población asturiana emigrada en los últimos años, así como prever posibles tendencias demográficas en los próximos periodos. Finalmente, visibilizar el impacto de los asturianos residentes en otras Comunidades Autónomas junto a los asturianos residentes en otros países, ayuda a entender de forma global las tendencias de movilidad de nuestros coterráneos en la actualidad.

Durante el año 2023 y 2024, CAXXI continuó sus líneas de investigación orientando las mismas hacia tres grupos objetivos.

- Población joven residente en Asturias y cursando estudios universitarios.
- Grupos de discusión de asturianos residiendo fuera de Asturias para elaborar un informe sobre las necesidades básicas detectadas por sus protagonistas para facilitar su retorno y/o vínculo con la región.
- Expertos multidisciplinares para avanzar en las investigaciones y planes de retorno y atracción de talento en otras regiones, y analizando las necesidades de las empresas en relación con la captación y retención del talento en Asturias.

Del análisis compartido de todos estos trabajos en 2022, 2023 y 2024 se afianza la necesidad de articular esa visión global aportada por CAXXI mediante la creación de un nuevo modelo de organización y comunicación a través de la creación de un órgano, el **Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana**,<sup>2</sup> que pueda dar voz al conjunto de ideas, reflexiones y propuestas para el desarrollo de acciones concretas relativas a la emigración y el retorno, y que se construya a través de un esquema de colaboración mixto en el que participen agentes públicos y privados.

Del Informe de necesidades de las empresas asturianas y las expectativas de futuro de los jóvenes universitarios con respecto a la retención a atracción de talento en nuestra región, se desgranar una serie de aspectos básicos clave para focalizar los esfuerzos en la estrategia que

---

<sup>1</sup> [Libro Blanco de la Emigración Asturiana](#)

<sup>2</sup> [Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana](#)

tanto empresas, administración como la sociedad en general deberían implementar para facilitar cubrir esas necesidades y expectativas en el corto y medio plazo. A su vez, las experiencias desde el exterior de planes de retorno aplicados en otros territorios ofrecen una perspectiva única para entender las prioridades e iniciativas que resultan clave para activar un Plan de Retorno en el Principado de Asturias.

En conclusión, los resultados de los trabajos realizados durante 2024 que aquí presentamos arrojan datos muy interesantes para conocer las necesidades, expectativas, herramientas tecnológicas, servicios y recursos necesarios para atender, retener y atraer talento emigrado a la región.

Como concreción de esta iniciativa, reiteramos el planteamiento del impulso de Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana (ONEA) que tenga capacidad real para realzar los logros conseguidos a medida que se vayan ejecutando, siempre con el objetivo prioritario de apoyar el desarrollo de políticas de emigración que tengan impacto en el plan de emigración del Principado de Asturias.

Asimismo, se constata la idoneidad de desarrollar una plataforma tecnológica testada para estructurar, ordenar y atender a los diferentes grupos y perfiles heterogéneos de emigrantes potenciales para el retorno. Esta plataforma debería, al menos en su año inicial, de gozar de un servicio especializado en la emigración, para filtrar y reconducir a cada potencial emigrante retornado al servicio que en cada caso sea necesario para evaluar su situación y atender en su caso sus necesidades. El resultado sería, sin duda beneficioso para generar una técnica de marketing viral entre los asturianos residentes en el exterior, que repercutiría muy positivamente en la visión y operatividad de las acciones de la Oficina del Retorno del Principado de Asturias. Una plataforma tecnológica de tipo ventanilla única, destinada a la emigración y conectada con las necesidades de las empresas y organizaciones asturianas resultaría de enorme efectividad desde un punto de vista operativo.

## 1.2. Think Tank Emigración

En 2022, Compromiso Asturias XXI dio vida al Think Tank Emigración, una iniciativa que busca consolidar un vínculo permanente entre la nueva emigración asturiana y el Principado de Asturias. Este espacio nació como un foro para el debate y la generación de ideas, centrado en abordar los desafíos migratorios que afectan a la región y en identificar oportunidades para su desarrollo socioeconómico.

El Think Tank Emigración es una herramienta esencial para integrar las voces y experiencias de los asturianos residentes en el exterior, enriqueciendo las políticas y estrategias de desarrollo regional. En 2024, CAXXI ha ampliado su alcance al recoger experiencias de otras Comunidades Autónomas y regiones del mundo donde la atracción y el retorno de talento son prioridades estratégicas. Este esfuerzo ha permitido identificar buenas prácticas y fortalecer el vínculo con territorios que comparten desafíos similares.

El Think Tank se rige por un plan de actuación anual, diseñado por el equipo de CAXXI y orientado a implementar actividades con impacto tangible en la región. Este plan se enfoca en cinco áreas estratégicas:

**Recopilación de ideas:** La red de socios de CAXXI se convierte en una fuente invaluable para generar propuestas que aporten soluciones innovadoras al plan de emigración del Principado.

**Dinámicas con profesionales Junior:** Se organizan actividades destinadas a comprender las motivaciones de los jóvenes profesionales y a evaluar su percepción de Asturias como un lugar viable para el desarrollo de sus carreras.

**Dinámicas con profesionales Senior:** Estas dinámicas buscan captar las necesidades de talento de las empresas asturianas, al tiempo que fomentan un entorno de intercambio de experiencias y tendencias para atraer y retener talento en la región.

**Conexión del Talento Emigrado:** El Think Tank desarrolla propuestas innovadoras que facilitan la conexión del talento asturiano en el exterior con el Principado, transformándolo en un motor de crecimiento regional.

**Espacio Digital Singular:** Se apoya la creación de un espacio digital de referencia, diseñado para profesionales y emprendedores asturianos que deseen mantener un lazo activo con su tierra natal. Este espacio, operado por la sociedad civil y sin ánimo de lucro, refuerza la conexión con Asturias desde una perspectiva profesional y participativa.

Con un enfoque orientado hacia la innovación y la colaboración, el Think Tank Emigración continúa siendo un actor clave en la promoción del crecimiento sostenible de Asturias, conectando al talento global con las oportunidades locales y transformando la emigración en una fuente de fortaleza para la región.

En 2024, el Think Tank Emigración está compuesto por 19 socios colaboradores de Compromiso Asturias XXI. Estos miembros tienen un interés específico en el ámbito de la emigración y poseen conocimientos especializados en el tema. Muchos de ellos han tenido experiencias personales como emigrantes y desean aportar su conocimiento para ayudar a otros en su retorno o conexión con la región.

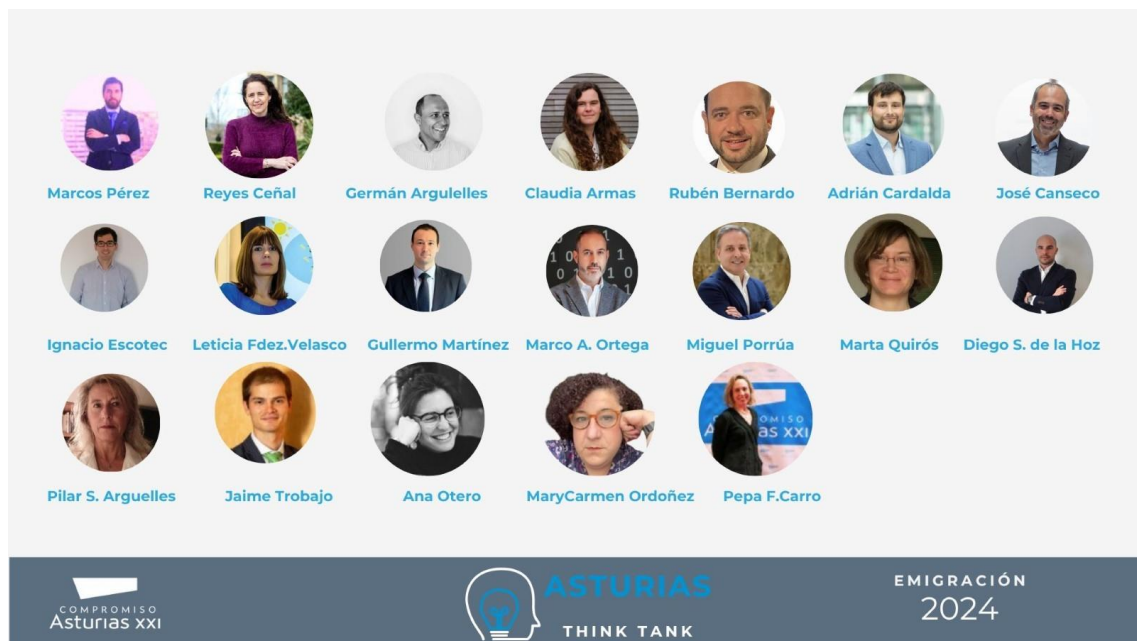


Fig.3 - Composición Think Tank Emigración en 2024

### 1.3. El Libro Blanco de la Emigración Asturiana

En el Libro Blanco sobre la Emigración Asturiana, elaborado por Compromiso Asturias XXI, constituye un análisis exhaustivo de los patrones recientes de emigración en Asturias, abordando tanto sus características como su impacto socioeconómico. Además, propone estrategias específicas para facilitar el retorno de los emigrantes y potenciar su contribución al desarrollo regional. Este documento detalla diversos aspectos fundamentales, que se presentan a continuación:

#### **Contexto y características de la nueva emigración**

La globalización ha transformado significativamente las dinámicas migratorias en las últimas décadas, dando lugar a un aumento sostenido de los flujos internacionales. Según datos de 2020, había 281 millones de emigrantes internacionales, cifra que evidencia la creciente movilidad global. En España, la nueva emigración se caracteriza por estar compuesta por personas con niveles educativos medios y altos, especialmente jóvenes de entre 30 y 40 años, que buscan mejores perspectivas económicas y profesionales.

En el caso de Asturias, la emigración sigue un patrón similar. Los emigrantes asturianos suelen ser jóvenes y adultos en edad de trabajar, con un nivel educativo medio-alto, que salen en busca de oportunidades laborales, estabilidad y formación. Los destinos predominantes incluyen países de Europa y América, destacándose especialmente Argentina, México, Estados Unidos, Francia y Alemania.

#### **Impacto socioeconómico de la emigración**

La emigración asturiana tiene implicaciones significativas tanto para el mercado laboral local como para los países de destino. En Asturias, este fenómeno ha llevado a una fuga de talento, particularmente entre los jóvenes y las personas con alta cualificación, lo que plantea desafíos para el desarrollo regional. Sin embargo, el retorno de estos emigrantes puede generar beneficios sustanciales, como la creación de empresas, la generación de empleo y el fortalecimiento de las redes sociales y profesionales en la región.

#### **Datos estadísticos sobre la emigración asturiana**

El análisis estadístico de la emigración presenta retos debido a la variedad de fuentes de datos y su posible confusión para un público no especializado. Es crucial diferenciar entre los emigrantes asturianos de nacimiento y los nacionalizados en el extranjero, dado que el vínculo con Asturias y el potencial impacto socioeconómico del retorno son distintos en cada caso.

Entre los asturianos de nacimiento que residen fuera de España, se observa una distribución equilibrada entre América y Europa, con una ligera predominancia de este último. En contraste, entre los nacionalizados en el exterior, América concentra el 77 % de los emigrantes, frente al 21 % en Europa. Asimismo, los perfiles de emigración varían: mientras los asturianos de nacimiento suelen ser jóvenes o adultos cualificados, los nacionalizados incluyen tanto adultos jóvenes como mayores de 65 años, con niveles de cualificación generalmente más bajos.

#### **Encuesta sobre la emigración asturiana**

Las principales motivaciones para emigrar entre los asturianos son la búsqueda de estabilidad y mejores oportunidades profesionales, seguidas de razones económicas y educativas. A pesar de la satisfacción con su situación actual, una gran mayoría de los emigrantes (79,3 %) expresa el

deseo de regresar a Asturias. Las razones principales para este anhelo son la calidad de vida en la región y el deseo de mantener un contacto cercano con familiares y amigos.

### El Libro Blanco de la Emigración Asturiana

- **Introducción:** Establece el propósito del análisis y la estructura del contenido. Se plantea la necesidad de entender la emigración asturiana desde una perspectiva amplia y actualizada.
- **Cuestiones teóricas sobre la emigración:** Explora la emigración global en tiempos de globalización, describiendo cómo ha evolucionado y cuáles son sus características principales. Se analiza la nueva emigración en España, destacando las aspiraciones migratorias de los jóvenes europeos en tiempos de crisis y los beneficios del retorno de los emigrantes.
- **Observatorio de la Emigración, la perspectiva asturiana:** Fuentes de información estadística sobre la emigración y se detallan las características de la emigración asturiana. Examina el impacto de la emigración en la ciudadanía y se ofrece un análisis detallado de la población asturiana residente en el extranjero y en otras comunidades autónomas.
- **Políticas de la emigración, nuevos tiempos nuevos rumbos:** Describe las políticas de emigración y diáspora, incluyendo el Plan de Retorno a España y su implementación. Analiza las políticas autonómicas para el retorno y los programas específicos desarrollados en el Principado de Asturias.
- **Análisis cualitativo de la emigración asturiana:** Presenta la metodología y los objetivos de una encuesta realizada a emigrantes asturianos. Los resultados de la encuesta revelan los motivos de emigración, la situación actual de los emigrantes y sus perspectivas de retorno.
- **Nuevas propuestas para los planes de retorno:** Propuesta de mejoras para las políticas de retorno, como la creación de un observatorio permanente de la emigración asturiana y programas de mentoring y emprendimiento.
- **Anexos:** Cuadros, tablas, gráficos e imágenes que complementan el análisis y proporcionan datos visuales para una mejor comprensión.

## 1.4. Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana

El Observatorio de la Nueva Emigración Asturiana (ONEA) es una iniciativa propuesta por Compromiso Asturias XXI para abordar y gestionar el fenómeno migratorio asturiano de manera integral y multidisciplinar. El ONEA se define como un instrumento clave para profundizar en el conocimiento y la gestión de los fenómenos migratorios que afectan a la región. Su objetivo principal es promover el conocimiento sobre la emigración asturiana, evaluando el impacto de las políticas públicas y privadas, y difundiendo los resultados de sus estudios. Además, este organismo busca actuar como un enlace permanente entre la emigración asturiana y la sociedad local, fomentando el debate y la generación de ideas innovadoras para abordar los desafíos migratorios.



Uno de los pilares fundamentales del Observatorio es su capacidad para apoyar el diálogo estructurado entre los sectores público y privado, promoviendo la cooperación en áreas de interés mutuo. Asimismo, se orienta a identificar y desarrollar mecanismos para la retención del talento en Asturias y facilitar el retorno de los emigrantes, aprovechando su experiencia y conocimientos para fortalecer el desarrollo regional.

Se espera que el Observatorio desempeñe un papel activo en la interacción y comunicación entre los emigrantes asturianos y su región de origen, a través de plataformas y canales que fortalezcan los lazos sociales y culturales. De igual manera, fomentará la inversión en Asturias por parte de los emigrantes, contribuyendo así al desarrollo económico de la región. Otra de sus funciones clave será la recogida y el análisis de datos relacionados con la emigración, lo que permitirá identificar patrones y tendencias para desarrollar políticas efectivas. Además, el Observatorio se dedicará a la difusión de información mediante la publicación de informes y estudios, así como la organización de congresos, jornadas y talleres que aborden las problemáticas y oportunidades relacionadas con la emigración asturiana.

## 1.5. Barómetro Universitario

El Barómetro de Expectativas del Universitario, lanzado por el Think Tank Emigración de Compromiso Asturias XXI con el apoyo de la Dirección General de Emigración del Gobierno del Principado de Asturias, tiene como objetivo principal analizar las expectativas y aspiraciones laborales de los jóvenes universitarios asturianos. Esta iniciativa se enmarca en el esfuerzo por comprender mejor las dinámicas que llevan a los jóvenes a emigrar y explorar formas de retener el talento en la región.

El barómetro proporciona datos cruciales sobre la percepción de los estudiantes respecto al mercado laboral, sus preferencias de empleo y los factores que determinan sus decisiones laborales. A continuación, se presenta un análisis de los resultados del Barómetro en 2024, que aporta una base para diseñar políticas públicas y estrategias dirigidas a fomentar el empleo juvenil y reducir la fuga de talento en Asturias.

### **Expectativas laborales y aspiraciones profesionales**

El futuro laboral representa una preocupación central para los estudiantes universitarios asturianos, en un contexto marcado por la globalización y la competitividad del mercado laboral. Los datos recogidos revelan que la mayoría de los jóvenes valoran la posibilidad de quedarse en la región tras completar sus estudios, aunque muchos consideran emigrar como una alternativa viable ante la falta de oportunidades adecuadas.

### **Preferencias sobre el lugar de residencia y el mercado laboral**

Un 58,03 % de los estudiantes expresa el deseo de permanecer en Asturias durante los 12 meses posteriores a finalizar sus estudios, mientras que un 28,53% no cree que encontrará trabajo en la región en ese mismo período. La disposición a emigrar está presente en un 84,75% de los encuestados, aunque la mayoría afirma que, de irse, preferiría retornar a la región en el futuro. Sin embargo, un 15,25 % emigraría sin intención de regresar.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	TOTAL
Probablemente encontraré trabajo en Asturias	6.23% 38	22.30% 136	29.51% 180	31.48% 192	10.49% 64	610
Me gustaría quedarme a trabajar en Asturias	6.07% 37	11.31% 69	24.59% 150	29.18% 178	28.85% 176	610

Fig.1 – Resultados encuesta barómetro universitario 2024.

### Sectores de preferencia y estabilidad en el empleo

Las preferencias laborales se distribuyen entre el sector privado (41,48%), el sector público (40,82%) y el emprendimiento (17,70 %). Aunque un 53,93 % de los encuestados muestra interés en proyectos laborales de larga duración (más de 10 años), los sectores privados y de emprendimiento presentan una mayor disposición hacia proyectos de mediana duración (4-5 años), lo que refleja una actitud más flexible hacia la rotación laboral.

COMPARATIVO SECTOR PÚBLICO, PRIVADO, EMPRENDIMIENTO					
¿Cuál sería tu principal motivación para quedarte a trabajar en Asturias o irte de Asturias?					
SECTOR PRIVADO		SECTOR PÚBLICO		EMPRENDIMIENTO	
FACTORES "PUSH-PULL" ASTURIAS 2024					
PULL			PUSH		
1. Motivos personales (familia, amigos, pareja, etc.). <b>81,42 %</b>	1. Proyección laboral. <b>83,40%</b>	1. Motivos personales (familia, amigos, pareja, etc.). <b>89,56 %</b>	1. Proyección laboral. <b>73,49 %</b>	1. Motivos personales (familia, amigos, pareja, etc.). <b>79,63 %</b>	1. Proyección laboral. <b>71,30 %</b>
2. Naturaleza. <b>49,41%</b>	2. Condiciones laborales <b>75,49 %</b>	2. Naturaleza. <b>50,60 %</b>	2. Condiciones laborales. <b>71,18 %</b>	2. Naturaleza. <b>53,70 %</b>	2. Condiciones laborales. <b>66,67 %</b>
3. Clima. <b>42,29 %</b>	3. Formación. <b>58,89 %</b>	3. Clima. <b>40,56 %</b>	3. Formación. <b>51,81 %</b>	3. Clima. <b>44,44 %</b>	3 y 4. <b>Formación y Oferta cultural. 52,78 %</b>

Fig.2 – Resultados encuesta barómetro universitario 2024.

### Áreas de interés profesional

En el Barómetro también se recoge que un 17,87 % de los encuestados quisiera dedicarse al área de educación y un 15,57 % al de ingeniería

A su vez, el análisis de los factores que influyen en la elección de empleo revela que el buen ambiente de trabajo es el atributo más valorado por los jóvenes, superando incluso a la estabilidad y la retribución salarial. Sin embargo, las prioridades cambian en función del género, el sector laboral preferido y otros factores demográficos. Para quienes desean trabajar en el sector público, la estabilidad y seguridad son prioritarias (61,45 %), seguidas de la conciliación (49%). Por el contrario, quienes se inclinan más por el sector privado, valoran en mayor medida la retribución salarial (60,47%). Se observa también que la conciliación laboral es especialmente relevante para las mujeres, posicionándose como una prioridad cercana a la retribución salarial. Además, las mujeres suelen valorar más la estabilidad, mientras que los hombres priorizan la retribución.

## 2. Demografía y Gobernanza Migratoria en el Principado de Asturias

### 2.1. Tendencias y características

#### 2.1.1. Demografía, estructura y densidad

El Principado de Asturias, al igual que otras Comunidades Autónomas de España, enfrenta desafíos complejos relacionados con el envejecimiento de su población, el éxodo rural y la integración de flujos migratorios internacionales.

Asturias, con una población de 1.004.686 habitantes en 2023, presenta una estructura demográfica notablemente envejecida, donde más del 26% de la población tiene 65 años o más, situándola como una de las regiones con mayor proporción de personas mayores en España. La tasa de natalidad es de las más bajas del país, con aproximadamente 4 nacimientos por cada 1.000 habitantes, frente a una tasa de mortalidad significativamente superior (13 defunciones por cada 1.000 habitantes), lo que resulta en un crecimiento vegetativo negativo continuado.<sup>3</sup>

La densidad poblacional media de Asturias es de 96 habitantes por kilómetro cuadrado, con grandes contrastes entre las áreas urbanas y rurales. Las principales concentraciones de población están en el eje urbano Oviedo-Gijón-Avilés, donde vive el 80% de la población regional. Por el contrario, las zonas rurales y montañosas, como el suroccidente de Asturias, enfrentan un despoblamiento crítico, con municipios donde la densidad apenas supera los 10 habitantes por kilómetro cuadrado.<sup>4</sup>

#### 2.1.2. Flujo Migratorio

En 2023, Asturias registró un saldo migratorio positivo de 11.986 personas, lo que implica que las llegadas superaron las salidas. Este dato incluye tanto la inmigración internacional (9.172

---

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Estadística.

<sup>4</sup> Ibid.

personas) como la llegada desde otras comunidades autónomas (2.814 personas). La mayoría de los migrantes internacionales proceden de países de América Latina, especialmente de Colombia, Venezuela y Perú, y de Europa del Este, con Ucrania y Rumanía entre los principales países de origen. Pese a que la inmigración ha mitigado parcialmente la pérdida de población en la Comunidad Autónoma, aún no logra compensar el impacto del saldo vegetativo negativo, un desafío estructural para la región.<sup>5</sup>

ASTURIANOS NACIDOS EN ASTURIAS	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total Nacidos en Asturias censados	1.008.575	1.001.340	994.101	984.794	976.388	963.437
Residentes en Asturias	820.421	813.493	806.259	798.892	791.357	782.371
Residentes en Resto de España	155.972	155.770	155.639	154.031	153.290	150.304
Residentes en el extranjero	32.182	32.077	32.203	31.871	31.741	30.762

Fig.4 – Población nacida en Asturias y lugar de residencia.

### 2.1.3. Factores impulsores de la emigración en Asturias

El fenómeno de la movilidad humana ha experimentado un aumento constante en las últimas décadas, consolidándose como una realidad cada vez más relevante en las sociedades actuales. Este contexto exige el diseño de políticas e iniciativas migratorias adaptadas a las características específicas de cada entorno. Las razones que impulsan a las personas a migrar son múltiples y, en muchos casos, resultan de la interacción de diversos factores. Entre ellos destacan motivos económicos, demográficos, sociales y políticos. Además, cuestiones relacionadas con el cambio climático y la degradación ambiental están cobrando un peso creciente. A estos elementos se suman las particularidades individuales, como el género, la edad, el nivel educativo o los ingresos, que influyen significativamente en las decisiones migratorias.

Los factores impulsores de la emigración en Asturias son variados y reflejan tanto dinámicas globales como específicas de la región:

- **Factores económicos:** Debido a la caída de sectores tales como la minería e industria, y el proceso de reestructuración industrial de la región, Asturias sufrió una fuerte emigración durante el siglo XX provocando una emigración de población activa durante décadas. Además, el desempleo y la precariedad laboral implica la falta de oportunidades laborales estables y bien remuneradas, lo cual impulsa la búsqueda de empleo en otras regiones o países. La tasa de desempleo juvenil y la temporalidad en los contratos son aspectos destacados en este último caso.<sup>6</sup>
- **Factores educativos y profesionales:** La búsqueda de formación en nuevas áreas o de otras tradicionales, pero no existentes en la oferta educativa local, supone una salida de talento joven que en ocasiones no retorna la región. Por otro lado, profesionales altamente cualificados, especialmente en sectores como la ingeniería, la tecnología y la sanidad, emigran en busca de mejores condiciones laborales y oportunidades de crecimiento.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Compromiso Asturias XXI – Análisis de la Emigración Asturiana.

<sup>7</sup> Ibid.

- **Factores demográficos y sociales:** Asturias presenta una de las poblaciones más envejecidas de España, lo que puede suponer una limitación de la dinámica social y económica, que a su vez es un factor que incentiva a la población más joven a emigrar en busca de entornos más activos y oportunidades sociales.
- **Factores personales:** La globalización y la movilidad académica fomentan que la población de jóvenes de la región desee vivir experiencias internacionales, ya sea por estudios, trabajo o desarrollo personal.

Población asturiana residente en	Total asturianos	Masculino	Femenino	Peso por total asturianos en Otras CCAA
MADRID, COMUNIDAD DE	40.835	18.759	22.076	27,17%
CASTILLA Y LEÓN	19.885	9.342	10.543	13,23%
GALICIA	17.168	8.158	9.010	11,42%
CATALUÑA	13.767	6.435	7.332	9,16%
ANDALUCÍA	10.592	5.167	5.425	7,05%
COMUNITAT VALENCIANA	10.462	5.085	5.377	6,96%
CANARIAS	7.300	3.809	3.491	4,86%
CANTABRIA	7.146	3.272	3.874	4,75%
PAÍS VASCO	6.332	2.894	3.438	4,21%
BALEARS, ILLES	4.329	2.243	2.086	2,88%
CASTILLA-LA MANCHA	3.201	1.599	1.602	2,13%
ARAGÓN	2.660	1.360	1.300	1,77%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	1.988	1.013	975	1,32%
EXTREMADURA	1.646	789	857	1,10%
MURCIA, REGIÓN DE	1.594	801	793	1,06%
RIOJA, LA	1.118	572	546	0,74%
MELILLA	142	90	52	0,09%
CEUTA	139	84	55	0,09%
<b>ASTURIANOS EN OTRAS CCAA</b>	<b>150.304</b>	<b>71.472</b>	<b>78.832</b>	<b>100%</b>
<b>ASTURIANOS EN ASTURIAS</b>	<b>782.371</b>	<b>378.355</b>	<b>404.016</b>	
<b>TOTAL ASTURIANOS EN ESPAÑA</b>	<b>932.675</b>	<b>449.827</b>	<b>482.848</b>	

Fig.5 – Población nacida en Asturias y residente en otras CCAA.

## 2.2. Gobernanza migratoria

### 2.2.1. Legislación y normativa

En lo referente al marco legal para las actuaciones relacionadas con la emigración asturiana y la ciudadanía retornada, la Ley 2/2018, de 23 de marzo<sup>8</sup>, tiene por objeto a) establecer el marco jurídico y los instrumentos básicos que garanticen a los asturianos en el exterior el ejercicio de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico vigente, b) fijar el marco de actuación para los asturianos retornados, c) determinar el régimen jurídico del reconocimiento de asturianía y d) fomentar la participación de entidades de apoyo a la emigración.

### 2.2.2. Instituciones de gobernanza migratoria

La Dirección General de Emigración y Políticas de Retorno<sup>9</sup> del Principado de Asturias desempeña las funciones de planificación y ejecución de los programas de apoyo a favor de emigrantes residentes fuera de Asturias y emigrantes retornados. Asimismo, le corresponde el diseño, propuesta, implementación, seguimiento y evaluación de los planes establecidos en materia de retorno, y se adscribe a esta Dirección General, la Oficina de Relaciones con las

<sup>8</sup> [Ley 2/2018](#)

<sup>9</sup> [Dirección de General de Emigración y Políticas de Retorno](#)

Comunidades Asturianas, que actúa al servicio y bajo la dependencia del Consejo de Comunidades Asturianas.

De igual manera, a la Dirección General de Emigración y Políticas de Retorno se adscribe el Servicio de Emigración desempeñando las siguientes funciones en lo referente a la población asturiana residente fuera de la Comunidad Autónoma y emigrantes retornados:

- a) Elaboración, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan de Emigración del Principado de Asturias.
- b) Estudios e informes relacionados con la situación de la población emigrante, estableciendo criterios de evaluación socioeconómica para diagnosticar sus estados de necesidad.
- c) Asesoramiento general acerca de las prestaciones de las que pueda ser potencialmente beneficiaria la colectividad de emigrantes asturianos y retornados.
- d) Formulación de propuestas y seguimiento de convenios de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas, sus organismos y demás instituciones.

### 2.2.3. Migración en los planes estratégicos

Asturias incluye la migración como un eje en su **Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017-2027**,<sup>10</sup> incluyendo medidas para frenar el declive poblacional siendo estas las definidas como 1) población emigrante y retornada y 2) población inmigrante y refugiada. Entre las acciones de la primera medida están aquellas que tienen por intención fomentar el retorno de población emigrada o sus descendientes y la de atender y fomentar la relación con Asturias de los emigrantes en su lugar de residencia, mientras que la segunda medida recoge actividades destinadas a promover la inclusión de la población inmigrante y potenciar las actividades para la orientación socio-comunitaria.

---

<sup>10</sup> [Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017-2027](#)

### Algunas de las actividades incluidas en el eje sobre política migratoria del Plan Demográfico del Principado de Asturias 2017-2027

- Fomentar el retorno del talento al Principado de Asturias destinando unos fondos superiores a los 6,6 millones de euros.
- Diseñar el Plan de Emigración del Principado de Asturias.
- Crear la Comisión de la Nueva Emigración para las nuevas personas que emigran en la actualidad.
- Más de 6 millones en ayudas a personas asturianas en el exterior que se encuentran en situación de necesidad.
- Afianzar los programas de contacto de la población emigrante con Asturias, (Añoranza, Raíces y Tiempo Propio), con más de un millón de euros de fondos.
- Potenciar servicios para evitar la exclusión social de las personas inmigrantes, con especial atención a los menores extranjeros no acompañados con una inversión de más de 8,5 millones de euros.
- Fomentar las actividades para la orientación socio-comunitaria del colectivo inmigrante y su integración laboral en la región, con más de 1,3 millones de euros.
- Fomentar las actividades para la orientación socio-comunitaria del colectivo inmigrante y su integración laboral en la región, con más de 1,3 millones de euros.
- Reforzar el papel de los centros escolares en relación con la integración de la población inmigrante y refugiada.
- Asimismo, el Gobierno del Principado de Asturias se compromete a colaborar con las instituciones nacionales y europeas en consolidar los dispositivos de acogida para personas refugiadas.

#### 2.2.4. Iniciativas para la diáspora, retorno y atracción de talento

El Principado de Asturias ha implementado diversas iniciativas para fortalecer los lazos con su diáspora y facilitar el reencuentro de los emigrantes y sus descendientes con su tierra de origen, tales como las iniciativas “Añoranza” y “Raíces”. El programa Añoranza está dirigido a emigrantes asturianos mayores de 65 años, residentes en América Latina, que deseen regresar a Asturias después de décadas de ausencia. Ofrece ayudas en especie para el traslado y estancia en la región, permitiendo a los participantes reencontrarse con sus familias y redescubrir la realidad actual de Asturias. Las visitas incluyen actividades culturales y recorridos por lugares emblemáticos como Covadonga, Cangas de Onís, Oviedo, Gijón y Avilés. Por su parte, el programa Raíces, está orientado a descendientes de asturianos de entre 18 y 35 años, residentes en países de Europa o América. Su objetivo es que los jóvenes conozcan la tierra de sus antepasados, fomentando el vínculo con Asturias y promoviendo el intercambio cultural. Las actividades incluyen visitas a lugares de interés histórico y cultural, talleres y encuentros con jóvenes locales.

Además, el Principado de Asturias ha puesto en marcha diversas iniciativas para facilitar el retorno de sus ciudadanos emigrados y promover la inversión desde el extranjero. Entre estas acciones está el “Plan Retorna”, anunciado para 2024, y que tiene como objetivo principal facilitar el regreso de los emigrantes asturianos. Esta iniciativa busca combatir la despoblación y revitalizar el tejido demográfico y económico de la región y entre las medidas contempladas se encuentran las siguientes:

**Oficina del Retorno** - Asesoramiento integral en aspectos sociales, laborales, económicos y administrativos a quienes deseen retornar a Asturias. Además, contará con puntos de apoyo en el extranjero, específicamente en los centros asturianos en el exterior.

**Ayudas económicas** – Incremento de la partida destinada a apoyar a los retornados, facilitando su integración en el territorio. Estas ayudas estarán destinadas a sufragar situaciones de precariedad, adaptación en el asentamiento y gastos extraordinarios derivados del retorno.

**Oficina Virtual del Retorno** - Lanzada en diciembre de 2024, esta plataforma digital facilita el acceso a información y recursos para los asturianos en el exterior que desean regresar. Esta herramienta complementa la labor de la Oficina del Retorno, ofreciendo un acompañamiento integral para facilitar el proceso de regreso y asentamiento en la región.

De igual forma, se han implementado diversas iniciativas para atraer talento internacional y facilitar el retorno de asturianos residentes en el extranjero, con especial atención a jóvenes cualificados y profesionales especializados. A continuación, se detallan algunas de estas acciones:

**Programa RetornAs** - Este programa ofrece asesoramiento integral en aspectos sociales, laborales, económicos y administrativos a los asturianos que desean regresar. Una pieza fundamental de este programa es la creación de una Oficina del Retorno, que proporciona apoyo personalizado a los retornados.

**Ayudas a personas emigrantes retornadas** - El Principado ha establecido ayudas económicas destinadas a personas emigrantes asturianas retornadas para contribuir a su adaptación y asentamiento en la región. Estas ayudas están dirigidas a sufragar situaciones de precariedad, adaptación en el asentamiento y gastos extraordinarios derivados del retorno.

**Ayudas para el retorno de talento en I+D+i** - Ayudas para la contratación de personal asturiano residente en el extranjero con titulación universitaria y experiencia en actividades de I+D+i, facilitando su retorno para trabajar en entidades del Principado de Asturias.

#### **Resumen de los indicadores más importantes en 2024 del Gobierno del Principado de Asturias:**

1. **Objetivo principal:** Favorecer el regreso de los 142.000 asturianos que se encuentran en el exterior.
2. **Enfoque en Latinoamérica:** La mayoría de los asturianos en el exterior residen en países como Argentina, Cuba, México y Venezuela.
3. **Centros asturianos:** Existen unos 50 centros asturianos en el mundo, con los que se mantiene contacto y se estrechan vínculos.
4. **Consultas y empadronamientos:** Desde abril, la Oficina del Retorno ha recibido 500 consultas y ha logrado 150 empadronamientos.
5. **Apoyo integral:** La Oficina del Retorno ofrece servicios gratuitos de trabajadora social, orientadora laboral y técnica jurídica.
  - **Departamento fiscal:** Se pretende crear un departamento para ayudar en materia fiscal a quienes decidan regresar.
  - **Ayudas económicas:**



- 440.000 euros para apoyar a la población vulnerable en Cuba y Venezuela.
- 100.000 euros para apoyar a los retornados.
- **Requisitos para ayudas:**
  - Haber vivido al menos 4 años en el exterior (antes eran 10 años).
  - Tener la ciudadanía española y ser asturiano o descendiente en segunda o tercera línea.
- **Proceso de concesión de ayudas:** Pago único de entre 2.000 y 6.000 euros, dependiendo de las circunstancias del solicitante.

Estos indicadores reflejan los esfuerzos del Gobierno del Principado para apoyar a los asturianos en el exterior y facilitar su retorno.

## 2.2.5. Ecosistema de investigación en Asturias

Asturias cuenta con un ecosistema de investigación robusto y diverso, compuesto por varias instituciones y centros de investigación, tanto públicos como privados:

### 1. Universidad de Oviedo:

- Principal motor de la investigación en la región, con un 80% de la producción científica de Asturias.

### 2. Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias (ISPA):

- Desarrolla investigación e innovación para mejorar la salud de la población.

### 3. Servicio Regional de Investigación y Desarrollo Agroalimentario (SERIDA):

- Lidera programas de investigación agraria y alimentaria.

### 4. Centros del CSIC en Asturias:

- Incluyen el Centro de Investigación en Nanomateriales y Nanotecnología, el Instituto de Ciencia y Tecnología del Carbono, y otros.

### 5. Centros Tecnológicos y Privados:

- Organismos de investigación privados que facilitan la explotación del conocimiento tecnológico para mejorar la competitividad de las empresas.

## Programas para Atraer Talento Investigador

### 1. Programa Severo Ochoa:

- Financia la contratación de 80 nuevos investigadores predoctorales con contratos de cuatro años para realizar la tesis doctoral en centros públicos de investigación, principalmente en la Universidad de Oviedo y el CSIC. Cuenta con una financiación de más de 8,5 millones de euros hasta 2028.

### 2. Programa ATRA:

- Atrae científicos de excelencia internacional a España y reforzar la competitividad del país, que también beneficia a Asturias, promoviendo la llegada de investigadores de alto nivel.

#### Iniciativas de la Fundación Margarita Salas

##### **1. "Imaginando el presente":**

- Fomenta el interés por las disciplinas STEM entre estudiantes de primaria y secundaria. Desmonta ideas preconcebidas y destaca la utilidad de la ciencia y la tecnología en la vida diaria.

##### **2. Programa dinamizadores STEAM:**

- Mejora la alfabetización científica de los niños de educación primaria y motivarlos hacia las disciplinas STEAM. Detecta talento científico de forma temprana y se despliega en varias regiones de España, incluyendo Asturias.

#### Actividades de la Fundación para la Investigación y la Innovación Biosanitaria de Asturias

##### **1. Proyectos de investigación:**

- Financia y apoya proyectos de investigación en diversas áreas de la biomedicina y la salud pública, promoviendo la innovación y la transferencia de conocimiento.

##### **2. Formación y capacitación:**

- Ofrece programas de formación para investigadores y profesionales de la salud, mejorando sus competencias y fomentando el desarrollo de nuevas habilidades.

##### **3. Colaboraciones y redes:**

- Establece alianzas con otras instituciones y fundaciones, como la Fundación Margarita Salas, para impulsar proyectos conjuntos y maximizar el impacto de la investigación.

##### **4. Divulgación científica:**

- Organiza eventos y actividades de divulgación para acercar la ciencia a la sociedad y fomentar el interés por la investigación biosanitaria.

Asturias cuenta con casi 3.400 personas dedicadas a la investigación a tiempo completo, y más de 6.000 si se incluyen los contratos a tiempo parcial. Este ecosistema robusto y diverso es clave para el desarrollo científico y tecnológico de la región.

## 3. Barómetro de necesidades de talento en las empresas asturianas

En el año 2024 se realizó por parte del Think Tank Emigración de CAXXI el **Barómetro de necesidades de talento en las empresas asturianas**,<sup>11</sup> un informe que examina las barreras, estrategias y oportunidades relacionadas con la atracción y retención de talento en Asturias. La diversidad sectorial incluyó industrias como transporte, manufactura, TIC y agroalimentación, con un 88% de las empresas participantes empleando más de 150 trabajadores.

El Barómetro, cuyos resultados fueron obtenidos a través de encuestas y focus groups con empresas asturianas de alta empleabilidad e internacionalización, tiene por objetivo principal analizar y comprender las dificultades y oportunidades que enfrentan las empresas en Asturias para atraer y retener talento cualificado, encontrándose entre los grupos clave del barómetro los siguientes:

**Empresas y Empleadores en Asturias:** Para que comprendan las tendencias y desafíos actuales en la atracción y retención de talento, y ajusten sus estrategias de contratación y desarrollo de personal en consecuencia.

**Políticos y Responsables de Políticas Públicas:** Para que diseñen políticas que apoyen la creación de un entorno favorable para el desarrollo del talento local y la atracción de talento nacional e internacional.

**Instituciones Educativas y de Formación:** Para que alineen sus programas educativos y de formación con las necesidades del mercado laboral, fomentando vocaciones en áreas críticas como la Formación Profesional y los perfiles técnicos.

**Profesionales y Candidatos Potenciales:** Para que comprendan las habilidades y atributos más demandados, así como las oportunidades y expectativas del mercado laboral en Asturias.

Algunos de los hallazgos que se incluyen en el Barómetro se señalan a continuación.

### 3.1. Perfiles demandados y caracterización

#### Formación y experiencia

- Nivel educativo: El 52% de las empresas buscan candidatos con formación universitaria, el 36% perfiles de Formación Profesional (FP), y un 12% perfiles con formación avanzada como másteres o doctorados.
- Experiencia laboral: Predomina la búsqueda de talento con 4-5 años de experiencia (48%), aunque el 32% de las empresas demanda perfiles con 2-3 años, y el 12% busca candidatos sin experiencia o con solo un año.

#### Habilidades y competencias

- Habilidades técnicas: Los perfiles técnicos son esenciales en sectores como IT, ingeniería y procesos industriales.
- Habilidades blandas: Se valoran el trabajo en equipo, la orientación al cliente, el aprendizaje continuo, la comunicación efectiva y la inteligencia emocional.

---

<sup>11</sup> [Barómetro de necesidades de talento en las empresas asturianas](#)

### Idiomas

- El dominio del inglés es un requisito clave en muchas empresas, especialmente aquellas con operaciones internacionales.

### Perfiles más demandados

- Áreas como IT, ingeniería, comerciales especializados en ventas técnicas, abogados senior y profesionales de transporte y logística encabezan la lista de demandas por parte de las empresas.

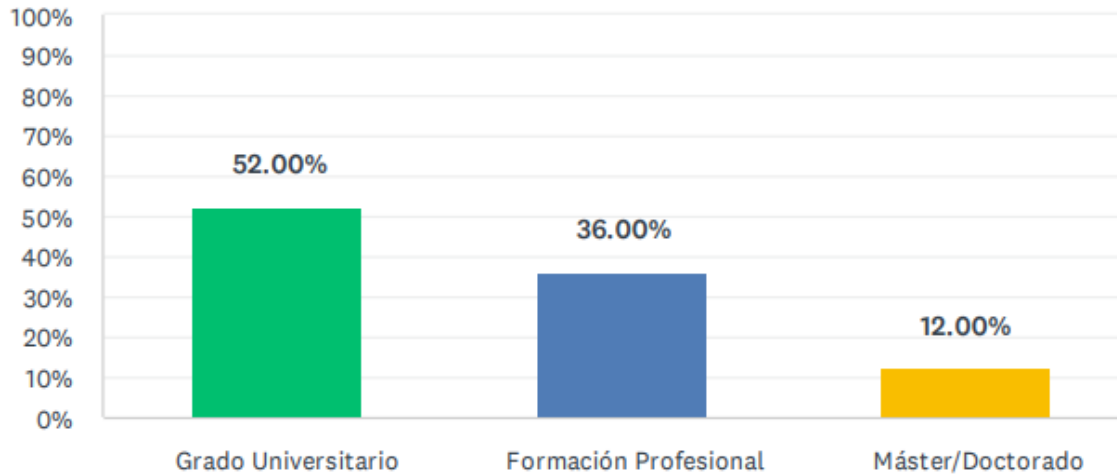


Fig.6 – Nivel de estudios requerido por las empresas encuestadas.

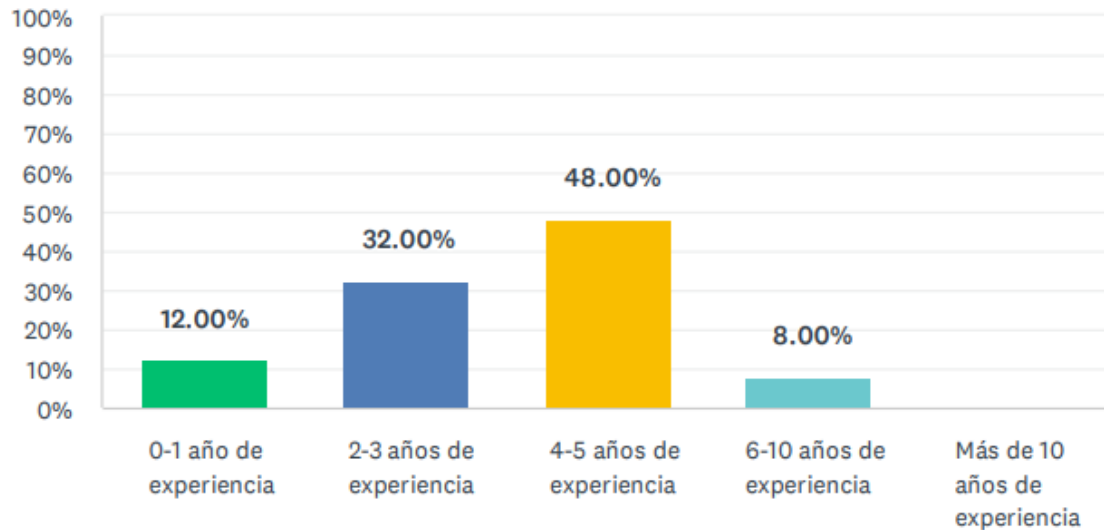


Fig.7 – Experiencia requerida por las empresas encuestadas.

## 3.2. Desafíos clave

### Atracción de talento joven y retención

- Las empresas enfrentan dificultades para retener talento joven debido a sus expectativas laborales centradas en la flexibilidad, la conciliación y el desarrollo profesional.
- Las estrategias incluyen la oferta de prácticas, oportunidades de carrera internacional y programas de formación específicos.

### Falta de vocaciones en oficios y técnicos

- Existe una carencia de vocaciones en perfiles técnicos y de oficio, tanto en Asturias como en España, agravada por la escasa orientación en estas áreas en escuelas y familias.

### Impacto generacional y teletrabajo

- Las generaciones más jóvenes priorizan el bienestar personal sobre lo laboral, valorando propuestas como la jornada laboral de cuatro días y el teletrabajo.
- La pandemia ha facilitado esta modalidad, beneficiando a Asturias gracias a su calidad de vida y conexiones con el resto de España y con el exterior.

### Percepción negativa de la región

- Asturias se percibe como un destino atractivo por su calidad de vida, pero enfrenta barreras como salarios bajos, alta carga impositiva y la falta de un polo industrial y tecnológico competitivo.

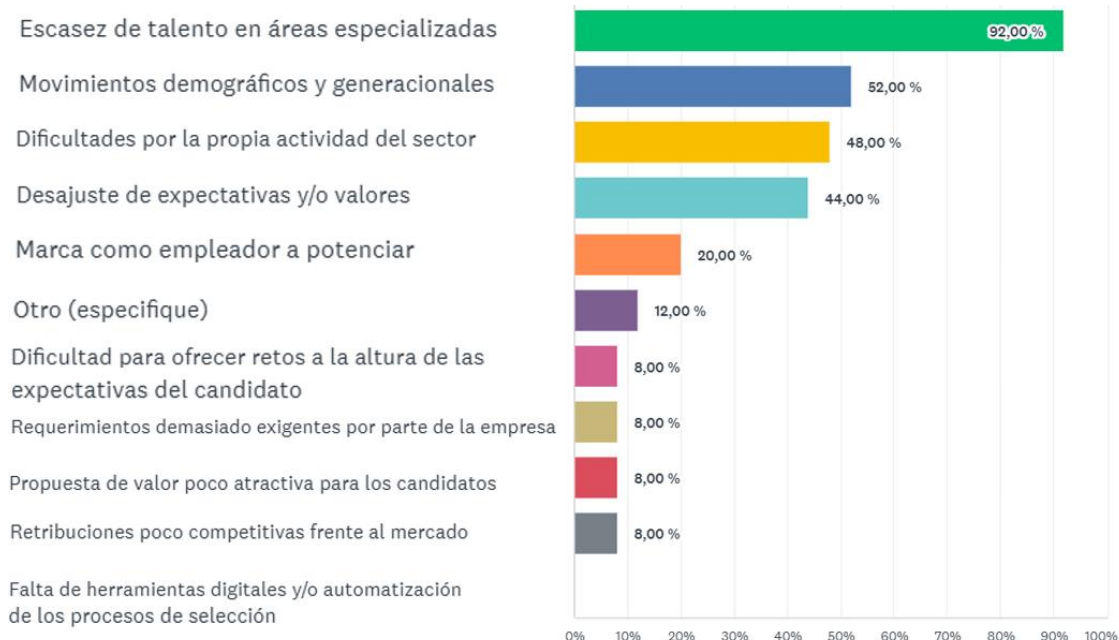


Fig.8 – Desafíos encontrados por las empresas encuestadas en la búsqueda de talento.

### 3.3. Atracción y retención de talento

#### Ejes de mejora

- Marca regional: Reforzar la marca de Asturias como destino profesional y de vida, destacando su calidad de vida y oportunidades laborales.
- Incentivos fiscales: Reducir la carga impositiva e implementar políticas de teletrabajo para atraer talento global.
- Colaboración Público-Privada: Promover alianzas entre empresas, universidades y centros de formación para alinear la oferta formativa con las necesidades del mercado.

#### Propuesta de valor atractiva

- Incluir beneficios sociales, programas de conciliación y oportunidades de crecimiento profesional.
- Mejorar la infraestructura y las comunicaciones para aumentar la conectividad y la movilidad laboral.

#### Políticas de desarrollo del talento local

- Crear programas específicos para retener el talento local y facilitar el retorno de profesionales asturianos en el extranjero.

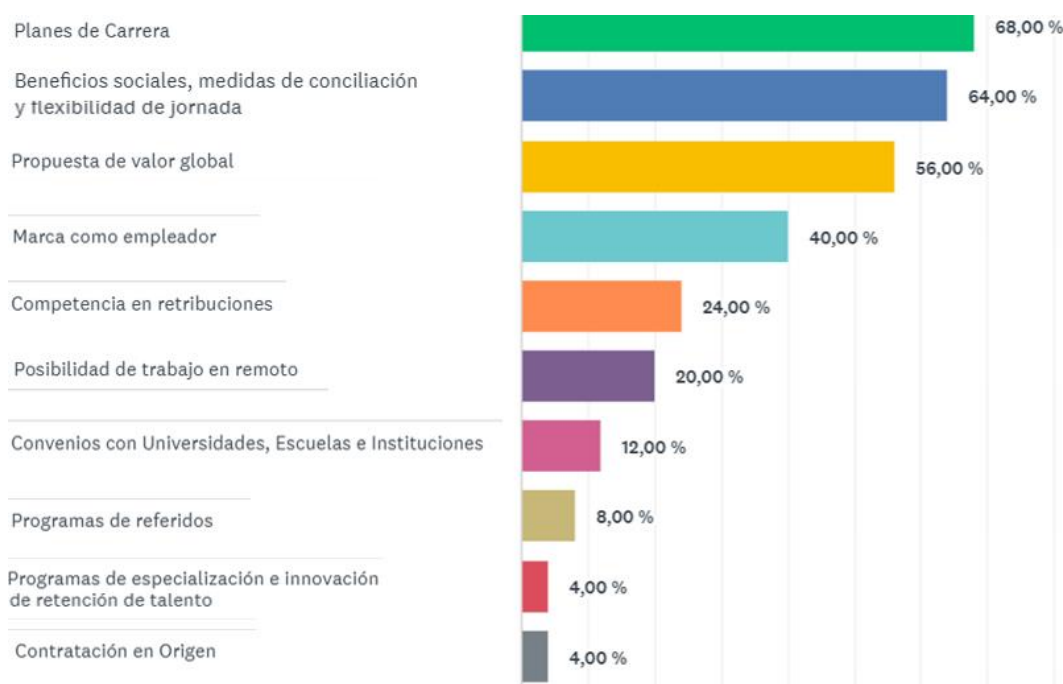


Fig.9 – Medidas para la retención de talento implementadas por las empresas encuestadas.

Asturias enfrenta un desafío en la gestión de talento cualificado, especialmente en sectores clave como las tecnologías de la información, la ingeniería, las áreas técnicas y los roles comerciales especializados. Según el Barómetro, estas categorías son las más demandadas por las empresas, pero también las más difíciles de cubrir debido a una evidente escasez de candidatos que

cumplan con los requisitos necesarios. Esta situación refleja un desequilibrio en el mercado laboral regional, donde la demanda de perfiles estratégicos supera con creces la oferta disponible.

La reputación de Asturias como destino para talento joven cualificado es mixta. Por un lado, la región cuenta con atractivos indiscutibles como su calidad de vida, un entorno natural privilegiado y un tejido empresarial comprometido. Sin embargo, estas ventajas se ven contrarrestadas por una serie de barreras estructurales que limitan su competitividad. Entre ellas destacan la falta de oportunidades empresariales diversificadas, una alta carga impositiva y la percepción de salarios poco competitivos. Estos factores contribuyen a una fuga de talento, especialmente de los profesionales más jóvenes, hacia otras regiones o países que ofrecen mejores perspectivas laborales.

Para revertir esta tendencia, resulta imprescindible abordar de manera integral las necesidades del ecosistema laboral asturiano. Una de las claves será fomentar políticas que incentiven la innovación y la diversificación del tejido empresarial, creando un entorno favorable para el desarrollo de startups y empresas tecnológicas. Este enfoque permitiría atraer a profesionales altamente especializados y consolidar la región como un referente en sectores estratégicos.

Asimismo, la mejora de las infraestructuras y las comunicaciones es esencial. Fortalecer las conexiones de transporte, tanto internas como externas, facilitará la movilidad laboral y empresarial, un aspecto especialmente importante en un mercado cada vez más globalizado. Paralelamente, se hace necesario construir una marca regional fuerte que posicione a Asturias como un destino atractivo no solo por su calidad de vida, sino también por las oportunidades profesionales que puede ofrecer.

En este esfuerzo, la implementación de incentivos fiscales y políticas de teletrabajo desempeñará un papel crucial. Estas medidas no solo facilitarían la captación de empresas y talento, sino que también permitirían a los profesionales internacionales establecerse en la región, aprovechando sus ventajas como lugar de residencia.

Además, el desarrollo profesional debe estar en el centro de cualquier estrategia regional. Es fundamental ofrecer oportunidades claras de crecimiento, acompañadas de salarios competitivos que respondan a las expectativas del talento cualificado. Este esfuerzo debe complementarse con una colaboración estrecha entre empresas, universidades y centros de formación profesional, garantizando que la oferta educativa esté alineada con las demandas del mercado laboral.

El Barómetro también pone de manifiesto la necesidad de diseñar programas específicos que permitan retener el talento local y fomentar el retorno de profesionales asturianos que han migrado. Estas iniciativas, junto con una oferta formativa adaptada a los sectores estratégicos, podrían transformar a Asturias en un modelo de desarrollo sostenible, capaz de competir con otras regiones tanto a nivel nacional como internacional.

## 4. Análisis comparado: Comunidades Autónomas

### 4.1. Saldo migratorio de las CCAA

Las Comunidades Autónomas (CCAA) de España presentan patrones migratorios diversos. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2023, el saldo migratorio de España con el exterior fue positivo en 642.296 personas, siendo los mayores saldos en la Comunidad de Madrid (150.469), Cataluña (126.804) y la Comunidad Valenciana (102.302).

En lo referente a migración interna, según datos del INE para 2023, las Comunidades Autónomas de España presentan variaciones significativas en sus saldos migratorios internos, reflejando las dinámicas de movilidad de la población dentro del país.

#### **Comunidades con saldo migratorio interno positivo:**

- Comunitat Valenciana: Registró el mayor saldo positivo, con 10.827 personas, indicando una atracción neta de residentes desde otras regiones.
- Principado de Asturias: Presentó un saldo positivo de 2.814 personas, sugiriendo una tendencia de llegada de población desde otras comunidades.
- Castilla-La Mancha: Experimentó un incremento neto de 2.689 personas provenientes de otras regiones, consolidándose como un destino atractivo para la migración interna.

#### **Comunidades con saldo migratorio interno negativo:**

- Comunidad de Madrid: Registró el saldo negativo más pronunciado, con una pérdida neta de 16.390 personas hacia otras comunidades, reflejando una tendencia de salida de residentes.
- Cataluña: Presentó un saldo negativo de 5.171 personas, indicando una migración neta hacia otras regiones del país.
- Andalucía: Experimentó una disminución neta de 2.570 personas debido a la migración interna, sugiriendo una tendencia de salida de población hacia otras comunidades.

Estas cifras ponen de manifiesto las dinámicas migratorias internas en España, donde ciertas comunidades actúan como polos de atracción, mientras que otras registran saldos negativos, reflejando movimientos poblacionales influenciados por factores económicos, laborales y de calidad de vida.

### 4.2. Caracterización del migrante retornado

El fenómeno del retorno de emigrantes en España ha experimentado una evolución notable en las últimas décadas, especialmente a raíz de la crisis económica que afectó al país entre 2008 y 2013. Si bien el perfil del emigrante retornado varía dependiendo de la Comunidad Autónoma, existen características comunes que definen a este colectivo, particularmente en lo que respecta a su nivel educativo, la experiencia laboral internacional y los retos asociados a su reintegración.

Durante la crisis económica global de 2008 y la posterior recesión en España, miles de jóvenes españoles emigraron en busca de mejores oportunidades laborales en países como Reino Unido, Alemania, Francia y otros destinos europeos y latinoamericanos. Este éxodo de talento fue particularmente significativo entre aquellos con niveles educativos elevados. Según los datos del INE, la migración española alcanzó niveles históricos entre 2010 y 2014, con picos que superaron los 100,000 emigrantes anuales. A partir de 2015, a medida que la situación económica de España comenzó a mejorar, comenzó a observarse un retorno gradual de estos emigrantes. De



acuerdo con la Encuesta de Población Activa, el número de emigrantes retornados aumentó, alcanzando cifras cercanas a los 40,000 retornados anuales en los años posteriores.

El emigrante retornado en España es, de forma general, un perfil de joven altamente cualificado que adquirió formación y experiencia laboral en el extranjero. En muchos casos, estos emigrantes tienen estudios universitarios, y en ocasiones, incluso estudios de posgrado. Este fenómeno ha sido especialmente pronunciado entre aquellos que se fueron en la década de 2010, cuando España vivió una alta tasa de desempleo juvenil (por encima del 50% en ciertos años), lo que impulsó a muchos a buscar oportunidades fuera del país. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en su informe de 2020, reveló que aproximadamente el 60% de los emigrantes retornados eran personas con estudios universitarios. Además, muchos de ellos regresan con competencias lingüísticas avanzadas y experiencia profesional internacional, lo que los convierte en un activo valioso para el mercado laboral y la economía local, especialmente en sectores como la tecnología, la investigación, las ciencias sociales y el turismo.

Aunque los emigrantes retornados representan un potencial significativo para las economías locales, también enfrentan una serie de desafíos al reintegrarse en el mercado laboral y en la sociedad española en general. Entre los obstáculos más comunes se incluyen:

- Reconocimiento de la experiencia profesional: Uno de los mayores retos a los que se enfrentan los retornados es la validación y homologación de su experiencia laboral en el extranjero. Las dificultades para que sus títulos y credenciales sean reconocidos oficialmente en España afectan a muchos retornados, limitando sus oportunidades laborales.
- Reinserción social y familiar: El retorno implica también una reinserción social y familiar compleja, ya que muchos de los emigrantes que regresan han formado nuevas redes sociales y laborales en sus países de acogida. Esto puede generar dificultades para adaptarse nuevamente a la cultura y estructura social española.
- Acceso al mercado laboral: Aunque muchos retornados tienen un perfil altamente cualificado, el mercado laboral en España no siempre ofrece suficientes empleos que correspondan con sus capacidades. La tasa de paro juvenil sigue siendo un problema en varias CCAA, lo que genera una competencia directa entre los jóvenes retornados y los jóvenes que no han emigrado.

Para abordar estos desafíos, tanto el Gobierno de España como las CCAA han implementado varias políticas y programas de apoyo al retorno, que van desde ayudas económicas hasta servicios de asesoramiento para la reintegración social y laboral. Algunos de los programas más destacados incluyen:

- Plan de Retorno a España: Este Plan, diseñado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, tiene como objetivo facilitar el regreso de los emigrantes españoles al país, ofreciendo apoyo integral para su reintegración social y laboral.
- Oficinas de información al retorno: Diversas CCAA tienen oficinas específicas para orientar a los retornados sobre cómo homologar títulos, buscar empleo, y acceder a programas de formación y emprendimiento.
- Programas de inserción laboral: Existen programas de inserción laboral dirigidos a jóvenes retornados en España, impulsados por diversas entidades autonómicas y nacionales.
- Incentivos para el emprendimiento: Varias CCAA han lanzado iniciativas para fomentar el emprendimiento entre los retornados, ofreciendo subvenciones y financiación a aquellos que deseen iniciar su propio negocio.

### 4.3. Gobernanza migratoria y alianzas estratégicas

En el contexto actual de movilidad global, el fenómeno de la emigración ha sido una constante en España, especialmente tras la crisis económica de 2008. Sin embargo, el deseo de retorno por parte de muchos emigrantes españoles ha generado la necesidad de implementar políticas públicas específicas. En este marco, el Plan de Retorno a España surge como una estrategia integral diseñada para facilitar la vuelta de los ciudadanos españoles que residen en el extranjero, abordando tanto los desafíos personales como estructurales que enfrentan al regresar.

El **Plan de Retorno a España**, lanzado por el Gobierno, tiene como objetivo principal generar condiciones favorables para el retorno sostenible de los emigrantes españoles. Este plan reconoce la diversidad de perfiles entre los emigrantes, incluyendo jóvenes altamente cualificados, trabajadores en sectores especializados, familias y ciudadanos que buscan una transición laboral o personal tras su experiencia internacional. Entre sus metas destacan:

- **Facilitar la reintegración laboral y social de los retornados.**  
El plan establece medidas específicas para apoyar el acceso al empleo, como la homologación de títulos y certificaciones obtenidas en el extranjero, así como incentivos para la contratación de retornados en sectores estratégicos.
- **Proporcionar apoyo logístico y emocional.**  
Incluye programas de asesoramiento en trámites administrativos, acceso a vivienda y educación para los hijos de los retornados, además de servicios de orientación psicosocial para facilitar la adaptación a la vida en España.
- **Promover la colaboración interinstitucional.**  
Reconociendo la complejidad de la gestión del retorno, el plan fomenta la cooperación entre el Gobierno central, las Comunidades Autónomas (CCAA) y los municipios, estableciendo una red de apoyo integral.

El Plan de Retorno destaca la necesidad de articular esfuerzos con las CCAA para adaptar las políticas a las realidades locales y regionales. Algunas medidas clave incluyen:

- **Planes Regionales de Retorno:** Las CCAA tienen la capacidad de implementar programas específicos que complementen las iniciativas del Gobierno central. Estas medidas se adaptan a las características particulares de cada comunidad. Por ejemplo, Galicia ha puesto en marcha el programa "Retorna", diseñado específicamente para apoyar a los emigrantes gallegos que desean regresar. Este programa incluye ayudas económicas directas que cubren gastos de traslado y otros apoyos que buscan facilitar el proceso de reintegración en la comunidad.
- **Apoyo a la descentralización:** Las CCAA desempeñan un papel fundamental en la descentralización de los servicios de orientación para los retornados. Esto permite que los emigrantes puedan acceder a recursos e información directamente en sus localidades de destino, lo que optimiza la reintegración social y laboral. En muchas regiones, se han establecido oficinas y puntos de atención local para proporcionar asesoramiento personalizado en cuestiones como homologación de títulos, búsqueda de empleo y acceso a programas de formación.
- **Coordinación en el ámbito educativo y sanitario:** La integración de los retornados también abarca los aspectos educativos y sanitarios, especialmente en el caso de familias con menores que deben ser reubicados en el sistema educativo o aquellos que requieren atención médica. Las CCAA son las encargadas de asegurar que los retornados

y sus familias puedan acceder a estos servicios sin barreras administrativas. En este sentido, se prioriza la inclusión de los menores en las escuelas y la actualización de los sistemas de atención sanitaria para las familias que regresan.

Este plan también incluye instrumentos estratégicos y financieros para su implementación, entre los que se encuentran:

- **Ayudas económicas directas:** El Plan ofrece una serie de subvenciones económicas para cubrir los gastos derivados del regreso, como los costes de traslado y otros gastos relacionados con la reintegración. Estas ayudas están diseñadas para apoyar a los emigrantes en su transición de vuelta a España y facilitar su reintegración económica y social. Además, se otorgan incentivos fiscales que permiten a los retornados reiniciar su vida laboral con mayores facilidades.
- **Plataformas digitales de apoyo:** El gobierno ha desarrollado herramientas digitales que centralizan la información y los recursos relacionados con el retorno. A través de estas plataformas, los retornados pueden acceder a información sobre los trámites necesarios, ayudas disponibles, oportunidades laborales y otros servicios de apoyo que facilitan su proceso de reintegración.
- **Incentivos al emprendimiento:** El Plan de Retorno también promueve la creación de empresas y proyectos innovadores por parte de los emigrantes retornados. En este sentido, se ofrecen líneas de crédito específicas y apoyo técnico para aquellos que desean emprender en España.

Otra iniciativa de ámbito nacional, de tipo más especializada, es el **Plan de atracción y retención de talento científico e innovador**, aprobada en junio de 2022, que busca fomentar el retorno, la retención y la atracción de talento en el ámbito científico y de la innovación. Este plan contiene 30 medidas, con un presupuesto estimado de cerca de 3.000 millones de euros.

La colaboración con las CCAA y otros actores, como el sector privado y la sociedad civil, es fundamental para garantizar que los emigrantes puedan regresar y reintegrarse con éxito, contribuyendo al desarrollo sostenible de las regiones receptoras y a la cohesión social. Este enfoque integral no solo responde a una necesidad inmediata, sino que también sienta las bases para una gestión más eficaz y humana de los flujos migratorios en el futuro.

## Propuestas para Fomentar la Atracción de Talento y el Retorno a España - ATRAE

El informe ATRAE, elaborado por la Red de Asociaciones de Investigadores y Científicos Españoles en el Exterior (RAICEX), plantea estrategias clave para fortalecer el sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI) con el objetivo de atraer, retener y desarrollar talento científico. Estas propuestas se centran en los siguientes ejes:

- **Promoción, Atracción y Retención de Talento:**
  - Calendarios estables para convocatorias y resoluciones.
  - Difusión bilingüe (español e inglés) de oportunidades.
  - Mejora de condiciones salariales y estabilidad laboral.
- **Evaluación y Acreditación de la Carrera Científica:**
  - Simplificación de trámites administrativos.
  - Reconocimiento automático de títulos extranjeros.
  - Internacionalización de comités evaluadores y transparencia en equivalencias académicas.
- **Internacionalización del Sistema I+D+i:**
  - Uso del inglés en convocatorias y evaluaciones.
  - Doble afiliación para investigadores y reducción de cargas docentes.
- **Colaboración Academia-Sector Privado:**
  - Mayor inversión privada en I+D+i y promoción de doctorados industriales.
  - Reforma de la Ley de Mecenazgo para incentivar el financiamiento privado en ciencia.

El informe destaca además la posición 29 de España en el Global Talent Competitiveness Index 2023. Aunque se reconocen fortalezas en calidad de vida y sostenibilidad, se identifican áreas de mejora en atracción de talento extranjero y habilidades técnicas.

Estas propuestas buscan convertir a España en un destino competitivo y atractivo para investigadores globales, consolidando el SECTI como motor de innovación y desarrollo.

## 4.4. Iniciativas de retorno y atracción de talento de las CCAA

### 4.4.1. Administración pública

Diversas CCAA han implementado programas de retorno dirigidos a españoles en el extranjero y atraer talento nacional e internacional. Estas iniciativas, complementadas por programas estatales, buscan abordar los retos demográficos, económicos y sociales, reforzando la competitividad regional y nacional. A continuación, se destacan algunas iniciativas a nivel autonómico:

#### **Aragón: Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés<sup>12</sup>**

Este Plan se enmarcó como una política estratégica del Gobierno de Aragón, gestionado por el Instituto Aragonés de la Juventud, adscrito al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales.

Entre sus objetivos estaban los siguientes:

- Facilitar el regreso de jóvenes menores de 36 años
- Prestar ayuda, orientación y asesoramiento para el retorno
- Reintegrar al mercado laboral perfiles altamente cualificados

#### **Castilla-La Mancha: Programa Retorno del Talento<sup>13</sup>**

Este programa se dirige a emigrantes castellano-manchegos interesados en regresar a la región.

Entre sus características principales, incluye:

- Una plataforma tecnológica que permite a los interesados registrarse, crear un perfil profesional y acceder a información sobre oportunidades laborales y recursos disponibles.
- Ayudas económicas para cubrir gastos relacionados con el retorno, como traslados y vivienda.
- Incentivos para empresas locales que contraten a retornados, fomentando la incorporación de talento cualificado en el tejido productivo regional.

#### **Castilla y León: Estrategia de Talento 2030 y Plan de Acción Integral de Talento<sup>14</sup>**

La Junta de Castilla y León ha establecido la Estrategia de Talento 2030, con la que busca:

- Posicionar a la Comunidad Autónoma como un referente donde los ciudadanos puedan desarrollar su carrera profesional y proyecto de vida.
- Definir un plan operativo con medidas concretas a realizar por las distintas consejerías con competencias en materia de talento.

Además, el programa "Volver Castilla y León"<sup>15</sup> ofrece subvenciones de 5.000 euros a las empresas que contraten por cuenta ajena, con una duración mínima de un año, a ciudadanos oriundos de Castilla y León que deseen retornar.

#### **Galicia: Estrategia Galicia Retorna<sup>16</sup>**

Galicia ha sido pionera en la implementación de programas de retorno, como el "Retorna", que se centra en facilitar el regreso de gallegos en el exterior y sus familias. Este programa incluye:

- Apoyo económico directo para gastos de instalación y retorno.
- Acceso preferente a programas de formación y empleo.

---

<sup>12</sup> [Retorno del Talento Joven Aragonés](#)

<sup>13</sup> [Programa Retorno del Talento](#)

<sup>14</sup> [Estrategia de Talento 2030 y Plan de Acción Integral de Talento](#)

<sup>15</sup> [Volver Castilla y León](#)

<sup>16</sup> [Estrategia Galicia Retorna](#)

- Becas para estudios universitarios y formación profesional para hijos de retornados.

#### **Comunidad Valenciana: Estrategia Valenciana de Retorno<sup>17</sup>**

Esta comunidad ha creado un plan integral que busca captar talento joven mediante:

- Asesoramiento personalizado sobre el retorno y oportunidades de empleo.
- Incentivos a startups y empresas tecnológicas que contraten retornados.
- Apoyo para emprendedores retornados mediante acceso a incubadoras y aceleradoras de empresas.

#### **País Vasco: Bizkaia Talent<sup>18</sup>**

Con un enfoque innovador, el País Vasco ha lanzado esta iniciativa para atraer talento global y facilitar el retorno de vascos en el extranjero. Sus principales acciones incluyen:

- Creación de una red global para conectar a profesionales vascos en el exterior con oportunidades laborales en la región.
- Organización de eventos de networking y reclutamiento.
- Promoción de becas y prácticas para jóvenes retornados en sectores estratégicos.

Desde el ámbito del gobierno central también se llevan a cabo programas que sirven como guía, complementan y crean sinergias con las acciones autonómicas. Entre estas iniciativas se encuentran el anteriormente citado Plan Retorno a España que incluye acciones específicas para la atracción de investigadores y profesionales cualificados en sectores clave como tecnología, biomedicina y energías renovables, además de promover alianzas con universidades y centros de investigación para facilitar la integración laboral de retornados y el **Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento<sup>19</sup>**, que busca fortalecer la innovación y la competitividad económica mediante ayudas económicas a empresas para la contratación de doctores y profesionales altamente cualificados, incentivos fiscales para retornados y empresas que contraten talento internacional, y la creación de redes de colaboración con el sector privado para identificar y atraer perfiles estratégicos.

Estas iniciativas de retorno y atracción de talento en España reflejan un esfuerzo conjunto entre las CCAA y el gobierno central por revertir la pérdida de capital humano y fortalecer el tejido económico y social del país. A través de estrategias innovadoras y colaborativas, se busca no solo facilitar el retorno de emigrantes, sino también convertir a España en un destino competitivo para el talento internacional, para lo cual se hace necesario seguir fortaleciendo la colaboración público-privada y ajustando las medidas a las necesidades cambiantes del mercado laboral global.

---

<sup>17</sup> [Estrategia Valenciana de Retorno](#)

<sup>18</sup> [Bizkaia Talent](#)

<sup>19</sup> [Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento](#)

## Plan Retorno de Castilla-La Mancha

Surge como una iniciativa del gobierno regional, con el objetivo de facilitar el retorno de emigrantes a la Comunidad Autónoma iniciándose en 2015-2016 con una etapa de configuración, culminando en su implementación en 2017.

Para su desarrollo, se estableció una colaboración con la organización “Volvemos” y se realizaron consultas con diversos actores clave, incluyendo empresas, sindicatos, la patronal y universidades. Aunque al inicio existía poca información sobre la situación de los emigrantes, se identificó un interés social significativo en el retorno y la necesidad de cubrir puestos de trabajo vacantes en el tejido empresarial de la región.

El programa se estructuró en torno a tres ejes principales:

### 1. Ayudas Económicas

- Ayudas de hasta **3.000€** para gastos asociados al retorno, incluyendo transporte, mudanzas y traducciones oficiales.
- Ayudas al alquiler de hasta tres meses, con un máximo de **500€**.
- Requisitos para acceder:
  - Titulación universitaria, formación profesional o certificado de profesionalidad.
  - Vinculación con Castilla La Mancha.
  - Permanencia previa en el extranjero.
  - Edad límite inicial de 30 años (extendida progresivamente).

### 2. Plataforma Web

- Diseñada para facilitar la interacción entre emigrantes y empresas, con un diseño moderno y accesible.
- Oferta de hasta 120 oportunidades laborales anuales.
- Facilidad de envío directo de CV y orientación personalizada.

### 3. Personal Orientador de Empleo

- Equipo multidisciplinar de acompañamiento a los retornados en aspectos laborales, fiscales, educativos, sanitarios y psicológicos.
- Introducción del concepto de “Pasaporte del Retorno”, un registro para interesados en información y asesoramiento.
- Creación de una [Guía del Retorno del Talento](#), como herramienta práctica para los retornados.

### Medición de Impacto

- **Indicadores:**
  - Número de visitantes a la web.
  - Número de personas registradas para información.
  - Solicitudes y concesión de ayudas económicas.
- **Resultados:**
  - 800 personas solicitaron orientación.
  - 600 personas obtuvieron ayudas.
  - 80-90 personas lograron contratos indefinidos.

#### 4.4.2. Sociedad civil

En el ámbito de las iniciativas para el retorno y la atracción de talento, la sociedad civil desempeña un papel fundamental, complementando las iniciativas gubernamentales y aportando enfoques más personalizados y flexibles. Diversas organizaciones, asociaciones y redes de apoyo han emergido como actores clave en este proceso, facilitando la reintegración de los retornados y promoviendo el aprovechamiento del talento.

CAXXI mantiene un contacto permanente y colabora con Volvemos para aportar ideas y diseñar planes desde la sociedad civil.

**Volvemos**<sup>20</sup> es una de las iniciativas pioneras y más destacadas en el ámbito de la sociedad civil en España. Desde su creación, ha trabajado en colaboración con empresas, profesionales y administraciones públicas para diseñar estrategias que favorezcan el retorno de españoles en el extranjero, aportando:

- **Asesoramiento individualizado:** La plataforma ofrece servicios para ayudar a los emigrantes a entender los pasos necesarios para regresar, incluyendo orientación sobre trámites administrativos, búsqueda de empleo y acceso a recursos.
- **Conexión con el tejido empresarial:** Volvemos.org conecta a empresas interesadas en contratar talento retornado con perfiles adecuados, promoviendo la generación de oportunidades laborales específicas.
- **Colaboración con administraciones públicas:** La organización actúa como un puente entre las instituciones y los emigrantes, facilitando la implementación de políticas de retorno.

Además, se puede observar que existen múltiples redes de apoyo, tanto en el extranjero como en España, que facilitan la transición de los retornados mediante servicios de networking, mentoría y apoyo emocional. Entre ellas se encuentran las asociaciones regionales y de españoles en el extranjero que mantienen vínculos con sus comunidades de origen. Sin embargo, parte de estas redes en el extranjero o en territorio nacional son de tipo informal y utilizando en gran parte a forma de plataformas de comunicación e intercambio las redes sociales.

---

<sup>20</sup> [Volvemos](#)



## Programa Ikerbasque – Un modelo de éxito en la atracción y retención de talento investigador

El programa Ikerbasque del País Vasco es destacado por su singularidad y resultados extraordinarios. En 2023, los investigadores de Ikerbasque lograron atraer fondos por valor de más de 45 millones de euros, estableciendo un nuevo récord

Además, el programa ha sido fundamental en la atracción y retención de talento internacional, consolidando al País Vasco como un referente en investigación científica.

Misión del programa Ikerbasque: atraer, recuperar y retener investigadores de alto nivel a nivel global. Este enfoque busca fortalecer la posición de Euskadi como líder en investigación y desarrollo científico, garantizando estabilidad laboral y apoyo a la carrera investigadora.

### Claves del Éxito

- Estabilidad institucional:**
  - El programa opera independientemente de los cambios políticos, garantizando su continuidad y confianza en el largo plazo.
- Perfiles profesionales diversificados:**
  - Research fellow:** Contratos temporales de 5 años para jóvenes investigadores.
  - Research associate y research professor:** Contratos indefinidos para investigadores con mayor experiencia.
- Procesos ágiles y simplificados:**
  - Aplicaciones con requisitos administrativos mínimos y respuesta rápida.

### Indicadores de Impacto

- Rentabilidad:** El programa se tornó rentable en su quinto año, con un impacto económico superior a 45 millones de euros.
- Retención:** El 85% de los investigadores permanece en Euskadi tras 5 años de incorporación.
- Producción científica:** En 2023, los investigadores publicaron 1.530 artículos en revistas indexadas, representando un aumento del 6% respecto al año anterior.
- Atracción de fondos:** Desde su inicio, el programa ha captado 380 millones de euros, incluyendo 45 millones solo en 2023.
- Spin-offs:** Creación de 37 spin-offs derivadas de proyectos de investigación.

### Desafíos identificados

- Aumentar la participación femenina:** Actualmente, las mujeres representan el 29% de los investigadores.
- Fomentar perfiles senior:** Aunque los investigadores junior han crecido, atraer investigadores con experiencia sigue siendo un reto.
- Difusión internacional:** Incrementar la visibilidad en mercados globales y promover colaboraciones científicas de alto impacto.
- Financiación europea:** Mejorar la captación de recursos del European Research Council (ERC).

### Estrategias Clave

- Reclutamiento Internacional:** Red global para atraer investigadores de excelencia.
- Infraestructura de Primer Nivel:** Equipos y tecnología avanzada para proyectos punteros.
- Colaboraciones Público-Privadas:** Alianzas con universidades y empresas.
- Promoción de la Igualdad de Género:** Programas específicos para aumentar la diversidad.
- Formación y Capacitación Continua:** Desarrollo profesional de los investigadores.

### Resultados y Reconocimientos

En 2023, Ikerbasque fue reconocido por la Comisión Europea como una de las mejores iniciativas para el desarrollo científico.

### 4.4.3. Sector privado

El sector privado en España desempeña un papel crucial en la creación de condiciones favorables para el retorno de emigrantes y la atracción de talento, especialmente en regiones que enfrentan desafíos demográficos como la despoblación. Empresas en diversas Comunidades Autónomas han implementado modelos laborales innovadores, estrategias de reclutamiento y programas de formación para posicionarse como destinos atractivos para profesionales nacionales e internacionales.

#### **Castilla y León: La experiencia de Roams**

La startup Roams, con sede en Palencia, ha implementado diversas iniciativas para adaptarse a contextos de despoblación, entre ellas:

**Semana laboral de cuatro días en verano:** Roams ha introducido una jornada laboral reducida durante el periodo estival, mejorando la conciliación y aumentando la motivación de los empleados.

**Opciones de teletrabajo:** La empresa ofrece modalidades de trabajo remoto, atrayendo a profesionales que buscan flexibilidad.

**Programas de coaching:** Roams ha implementado sesiones de coaching para el desarrollo profesional de su equipo.

Las iniciativas del sector privado para el retorno y la atracción de talento en España se han fortalecido gracias a la colaboración con las administraciones públicas y organizaciones de la sociedad civil. Estas alianzas han permitido desarrollar estrategias conjuntas que optimizan los recursos y multiplican el impacto de las medidas implementadas. Estas medidas buscan fomentar la contratación de retornados y apoyar a las empresas que implementan políticas activas para atraer talento, contribuyendo a generar empleo y a dinamizar las economías locales.

El impacto de estas alianzas es significativo. Por un lado, fomentan el retorno y la atracción de talento, mientras revitalizan las economías locales, especialmente en zonas rurales o afectadas por la despoblación. Empresas que adoptan modelos laborales flexibles y adaptados han reportado mejoras tanto en la productividad como en la retención de empleados, lo que evidencia los beneficios de apostar por estrategias que prioricen el bienestar y las necesidades de los trabajadores. Sin embargo, también existen desafíos importantes para garantizar la sostenibilidad de estos modelos. La capacidad de las empresas para equilibrar los costos operativos con las demandas del mercado es fundamental para que estas iniciativas sean viables a largo plazo. Además, es esencial mantener un diálogo constante entre las empresas y las administraciones para asegurar que las estrategias implementadas respondan de manera efectiva a las necesidades de las regiones y de los profesionales implicados. Este enfoque colaborativo es clave para consolidar los avances logrados y ampliar su alcance en el futuro.

## 4.5. Inversiones desde el exterior

**Inversiones de Emigrados:** Los emigrados asturianos han realizado significativas inversiones en sectores como el inmobiliario, industrial y deportivo, contribuyendo al desarrollo de Asturias desde el exterior. Sin embargo, es necesario implementar un plan y procesos más motivadores para atraer más inversiones.

**Incentivos para Invertir:** La Comunidad Gallega ha desarrollado programas específicos para incentivar las inversiones de sus emigrados, lo que podría servir como modelo para Asturias. Estos programas incluyen beneficios fiscales y apoyo financiero para proyectos productivos.

**Retorno Intelectual:** Además de las inversiones económicas, es crucial fomentar el retorno intelectual, atrayendo a profesionales y académicos asturianos que puedan contribuir con su conocimiento y experiencia. Un ejemplo exitoso de ello son los Think Tanks Asturias desarrollados desde CAXXI: actualmente se han desarrollado publicaciones, jornadas, y estudios de impacto en Asturias en temáticas diversas como son Energía, Tecnología, Europa, Educación y Emigración.

**Ejemplo de Madrid:** La Oficina de Inversiones de Madrid es un ejemplo exitoso de cómo varias instituciones pueden colaborar para atraer inversiones extranjeras. Esta oficina ofrece asesoramiento gratuito y apoyo integral a los inversores, lo que ha resultado en un aumento significativo de inversiones en la región

## ANEXO I: Estudio de caso autonómico – El Retorno del Talento Joven en Aragón

### Contexto y antecedentes

El Plan de Retorno del Talento Joven Aragonés (2018-2023) se enmarcó como una política estratégica del Gobierno de Aragón, parte del programa del Presidente de la Comunidad Autónoma y gestionado por el Instituto Aragonés de la Juventud, adscrito al Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales. Su puesta en marcha respondió a la preocupación creciente por la pérdida de talento cualificado, evidenciada por estudios que mostraban que uno de cada cuatro egresados del sistema universitario aragonés emigraba para trabajar fuera de la región.

El plan surgió con un enfoque práctico y de ejecución rápida, inicialmente operando mediante contacto directo con los jóvenes emigrados y apoyándose en estrategias como la colaboración con la organización "Volvemos" y la experiencia previa de Castilla-La Mancha en planes de retorno. Sin embargo, el limitado presupuesto y la falta de datos fiables sobre la ubicación de los emigrantes dificultaron una planificación inicial exhaustiva.

### Características y objetivos del Plan de Retorno

El plan estaba diseñado para facilitar el regreso de jóvenes menores de 36 años que habían residido al menos 15 meses fuera de Aragón y que deseaban retornar por razones laborales o personales. Aunque el criterio de edad se aplicaba principalmente a quienes solicitaban ayudas económicas, el enfoque principal radicaba en ofrecer un sistema integral de apoyo y orientación.

El objetivo principal del programa era convertir el retorno en una oportunidad no solo para los jóvenes, sino también para Aragón, al reintegrar al mercado laboral perfiles altamente cualificados. Estos jóvenes, con formación en áreas como las ingenierías y ciencias, experiencia investigadora y competencias en idiomas, representaban un activo clave para la región, a pesar de que muchos retornaban aceptando ingresos menores y motivados principalmente por razones emocionales.

### Acciones concretas del plan

#### 1. Orientación integral y personalizada

Desde el inicio, el plan ofreció asesoramiento en áreas como orientación laboral, convalidación de títulos, burocracia administrativa y preparación de currículums. Posteriormente, se expandió para incluir apoyo psicológico, asesoramiento financiero y orientación sobre vivienda, movilidad internacional y educación. Cada caso era evaluado de forma personalizada durante una entrevista inicial, derivándose a los recursos más adecuados según las necesidades detectadas.

#### 2. Infraestructura y colaboración institucional

Se creó una plataforma informática específica que incluía una base de datos, guías prácticas y un espacio para empresas, donde más de 140 organizaciones registraron ofertas de empleo dirigidas a retornados. Además, se activó un convenio con el Servicio Público de Empleo de Aragón para centralizar a los expatriados en una oficina única, facilitando la gestión.

#### 3. Iniciativas sociales y redes de apoyo

El programa fomentó redes de apoyo entre retornados, incluyendo grupos de WhatsApp que ofrecían espacios de conexión y colaboración entre pares. También se establecieron

reuniones con otras CCAA y actores nacionales para compartir mejores prácticas y abordar problemas comunes.

#### 4. Incentivos financieros

Se ofrecieron ayudas de hasta 3.000 euros para cubrir costos de mudanza y transporte, independientemente del nivel de ingresos de los solicitantes, siempre que cumplieran con los criterios de vinculación y estancia mínima fuera de Aragón.

#### 5. Medición y evaluación del impacto

La administración realizó un seguimiento continuo, recopilando datos sobre inserción laboral, acceso a vivienda, temas emocionales y otros indicadores clave. Estos informes permitieron ajustar el programa a las necesidades reales de los beneficiarios.

### **Resultados esperados y beneficios**

El impacto del programa se reflejó en múltiples niveles. Durante los cuatro años de ejecución, se realizaron más de 2.675 asesorías, de las cuales el 48 % se centraron en cuestiones laborales y el 22 % en temas emocionales. El plan facilitó el retorno de 361 jóvenes aragoneses, muchos de ellos con perfiles altamente cualificados y experiencia internacional.

Además, el programa destacó por promover la sostenibilidad social y económica, revirtiendo parcialmente la despoblación y enriqueciendo el tejido empresarial de la región. La colaboración con más de 140 empresas permitió publicar 304 ofertas de empleo dirigidas a retornados, fortaleciendo la conexión entre los sectores productivos y el talento cualificado.

### **Desafíos y lecciones aprendidas**

Uno de los mayores obstáculos fue la falta de datos fiables sobre los aragoneses residentes en el extranjero. Las embajadas, una fuente potencial de información, no compartían registros de ubicación, y la ausencia de un sistema centralizado de seguimiento complicó la planificación. Asimismo, la burocracia y la falta de compromiso de algunas empresas participantes subrayaron la necesidad de una estrategia más sólida y de protocolos definidos para garantizar el éxito a largo plazo.

A pesar de estos desafíos, el programa demostró la importancia de la flexibilidad y la capacidad de adaptación. El enfoque centrado en las necesidades específicas de los retornados y el compromiso con su bienestar integral marcaron un precedente positivo en las políticas de retorno en España.

## **ANEXO II: Estudio de caso municipal – Córdoba**

La migración de retorno representa una oportunidad clave para dinamizar el desarrollo económico y social de los territorios, especialmente en un contexto de transformación urbana y reindustrialización. En el caso de la ciudad de Córdoba, la combinación de sectores económicos

tradicionales como la agricultura y la joyería con avances tecnológicos y educativos posiciona a esta ciudad como un entorno atractivo para el regreso de talento.

Con una población aproximada de 324,000 habitantes, Córdoba es la tercera ciudad más grande de Andalucía y destaca por su capacidad de integrar tradición y modernidad. Su economía se sustenta en sectores como:

1. Agricultura: Destaca por sus extensas áreas de cultivo de olivos y cereales.
2. Industria Joyera: El Parque Joyero de Córdoba alberga más de 1,000 empresas y emplea a 15,000 profesionales, produciendo el 70% de las joyas nacionales, muchas de las cuales se exportan a nivel internacional.
3. Patrimonio Cultural y Turismo: Monumentos como la Mezquita-Catedral atraen miles de turistas anualmente, impulsando el sector servicios.
4. Educación e Innovación: Con universidades pública y privada, la ciudad se posiciona como un centro académico y de investigación.

En los últimos años, la implantación de la base logística del Ejército de Tierra ha generado nuevas oportunidades laborales y un impulso hacia la reindustrialización, complementado con esfuerzos para adaptar la oferta educativa a estas necesidades emergentes.

El Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) lidera iniciativas para atraer talento a la ciudad. Aunque actualmente no existe un plan integral de retorno, el organismo financia proyectos como "Volvemos", que facilita el regreso de cordobeses a través de la convocatoria ESAL 2024.

#### Convocatoria ESAL 2024

Esta convocatoria, dirigida a entidades sin ánimo de lucro, busca promover el desarrollo socioeconómico mediante proyectos en cinco líneas estratégicas, destacando la Línea 3, que se centra en:

- Fomentar el emprendimiento y la empleabilidad con enfoque de género.
- Promover la colaboración entre la comunidad educativa y las empresas.
- Facilitar el retorno del talento al municipio, especialmente entre jóvenes.

Criterios para entidades beneficiarias:

1. Entidades sin ánimo de lucro y estar inscritas en el registro correspondiente.
2. Tener sede en Córdoba o desarrollar proyectos que impacten directamente en el municipio.
3. Presentar proyectos de interés social alineados con las líneas de actuación de la convocatoria.

Entre los gastos subvencionables de la convocatoria se contemplan los costes de recursos humanos, materiales necesarios, alquileres, seguros y divulgación, con límites específicos para cada categoría.

Entre los resultados observados para el periodo 2021-2024 se encuentran los siguientes:

- Incremento en el Retorno de Talento: Aumento significativo en sectores clave como tecnología y joyería.
- Crecimiento Económico: Generación de empleo y creación de nuevas empresas vinculadas a las iniciativas del IMDEEC.
- Innovación Educativa: Colaboraciones exitosas entre universidades y empresas, fomentando la transferencia de conocimiento y la formación específica.

La continuidad de estas iniciativas asegura un impacto sostenido en el retorno del talento y el desarrollo económico de la ciudad.

### ANEXO III: Estudio de caso internacional – Programa Edmund Hillary Fellowship (EHF) en Nueva Zelanda

El programa de la Edmund Hillary Fellowship (EHF) es una iniciativa única que tiene como objetivo atraer a emprendedores e inversores internacionales a Nueva Zelanda, a través de la "Global Impact Visa". Esta visa, que tiene una duración de tres años, permite a los seleccionados, junto con sus familias, mudarse al país, establecer negocios y conectar con industrias clave de Nueva Zelanda. Aunque el programa no está diseñado específicamente para el retorno voluntario de ciudadanos neozelandeses que viven en el

extranjero, ofrece una serie de estrategias y programas de apoyo que facilitan la integración de los retornados y favorecen el retorno de personas con proyectos que aporten un impacto significativo al país.

EHF proporciona un modelo que atrae talento internacional que, al regresar o mudarse a Nueva Zelanda, contribuye al desarrollo y expansión de nuevas industrias. Las estrategias incluyen:

1. **Visa Global Impact:** El acceso a este tipo de visado permite que emprendedores e inversores internacionales, con familias, se trasladen a Nueva Zelanda sin restricciones geográficas, facilitando su integración a largo plazo.
2. **Conexión con industrias clave:** EHF fomenta que los beneficiarios se conecten con industrias estratégicas como la aeroespacial, la tecnología y las energías renovables, donde las oportunidades de colaboración con emprendedores locales son amplias. Esto genera un entorno atractivo para aquellos que buscan impulsar sus proyectos a nivel global.
3. **Apoyo integral a las familias:** El programa incluye asistencia para encontrar colegios, trabajos para las parejas y viviendas, lo cual es un factor clave para la integración exitosa de los retornados. Este enfoque holístico ayuda a garantizar que las familias se adapten rápidamente al nuevo entorno.
4. **Exenciones fiscales:** Nueva Zelanda ofrece un periodo de tres años sin impuestos sobre activos internacionales y ganancias generadas fuera del país, lo que representa un incentivo significativo para aquellos que desean establecer sus proyectos sin los obstáculos fiscales de otras naciones.

El impacto del programa EHF es considerable, entre sus logros y resultados se incluyen:

1. **Desarrollo de nuevas industrias:** A través de las inversiones de los beneficiarios, se han generado nuevas industrias en Nueva Zelanda, lo que contribuye al crecimiento económico del país. Los emprendedores que se mudan tienen la capacidad de establecer proyectos que enriquecen sectores clave.
2. **Conexiones internacionales y exportación:** Los beneficiarios provienen de mercados grandes como Estados Unidos, lo que permite que los proyectos desarrollados en Nueva Zelanda se expandan a otros mercados internacionales, creando oportunidades de exportación para empresas locales.
3. **Cultura local y aprendizaje:** Los eventos presenciales como los "Welcome Experience" ofrecen a los beneficiarios una inmersión en la cultura maorí y el respeto por la naturaleza, lo cual es una experiencia valiosa para la integración a largo plazo. Estos eventos también permiten que los emprendedores se conecten y colaboren entre sí, creando redes y oportunidades dentro de la comunidad empresarial local.

El éxito del programa EHF se mide a través de varios indicadores clave:

1. **Retorno de la inversión:** Según las métricas actuales, el programa ha logrado un retorno de 111 NZD por cada dólar invertido por el gobierno en los primeros años de funcionamiento, lo cual es un reflejo de su impacto económico.
2. **Crecimiento de la red:** Se observa que el número de empresas e inversiones gestionadas por los beneficiarios ha crecido considerablemente, lo cual señala la efectividad del programa para conectar a emprendedores e inversores internacionales con las industrias locales.
3. **Satisfacción y testimonios:** Los datos recolectados de los beneficiarios mediante cuestionarios anónimos permiten evaluar la satisfacción y el impacto del programa. Esto también ayuda a identificar áreas de mejora y nuevas oportunidades para el crecimiento del programa.

## Desafíos y barreras



A pesar de los numerosos éxitos que ha alcanzado el programa, Edmund Hillary Fellowship (EHF) se enfrenta a varios desafíos que pueden dificultar su expansión y la integración completa de los beneficiarios. Uno de los principales obstáculos es la escalabilidad global. Los beneficiarios a menudo se encuentran con el reto de expandir sus proyectos a nivel internacional. Esto requiere una inversión significativa y la capacidad de atraer talento adicional, algo que puede resultar complicado para aquellos que no logran obtener el apoyo necesario. Sin la infraestructura adecuada y el capital requerido, algunos proyectos no alcanzan su máximo potencial global, limitando el impacto que podrían tener tanto en Nueva Zelanda como en el resto del mundo.

Otro desafío importante es la adaptación cultural y familiar. Aunque los emprendedores suelen tener éxito en la creación y expansión de sus proyectos, el proceso de adaptación de sus familias al nuevo entorno puede ser complejo. Las diferencias en el sistema educativo, el estilo de vida y las expectativas laborales pueden generar frustraciones, especialmente cuando las familias provienen de contextos muy diferentes, como es el caso de muchos beneficiarios provenientes de países como Estados Unidos. Esto puede hacer que, incluso si los negocios están prosperando, la experiencia de los beneficiarios se vea empañada por dificultades personales relacionadas con la adaptación cultural y social.

Por último, la percepción local sobre la inmigración también constituye un desafío relevante. Los beneficiarios de EHF provienen de una variedad de culturas, lo que puede generar ciertos desafíos en cuanto a la aceptación por parte de la población local. Aunque la filosofía maorí, que enfatiza el respeto por la naturaleza y por los ancestros, es altamente valorada, esta misma reverencia por las tradiciones culturales puede hacer que algunas transiciones sean más lentas. El proceso de integración de individuos de diversas culturas puede ser complicado en una sociedad que, aunque abierta, también enfrenta sus propios retos relacionados con la diversidad y la aceptación de lo extranjero. Esto puede influir en la experiencia de los beneficiarios y en la efectividad del programa para lograr una integración completa y fluida.

#### **Financiación y sostenibilidad a largo plazo**

El presupuesto inicial del programa fue de 4 millones NZD anuales, financiados principalmente por el Ministerio de Negocios, Inmigración y Educación. Actualmente, el programa cuenta con un modelo mixto de financiación, en el que los beneficiarios pagan un fee de membresía basado en sus capacidades económicas. Este modelo ha permitido la continuidad del programa a pesar de la disminución de los fondos gubernamentales.

La sostenibilidad futura se basa en la creación de un ecosistema sólido, en el que los beneficiarios puedan colaborar entre sí y con los sectores clave de la economía local. La evaluación regular del impacto y las métricas de retorno permiten ajustar el programa a medida que evolucionan las necesidades del mercado.

#### **Conclusiones**

El programa EHF de Nueva Zelanda es un ejemplo de cómo un enfoque integral para la atracción de talento internacional puede tener un impacto positivo en la reintegración de emprendedores e inversores. Aunque el programa no está orientado al retorno voluntario de ciudadanos neozelandeses, su modelo puede inspirar políticas que faciliten la repatriación de talento y la creación de nuevas oportunidades en el país. La colaboración entre los sectores público y privado, junto con un fuerte enfoque cultural, hace de Nueva Zelanda un destino atractivo para aquellos que buscan emprender, invertir y formar parte de una comunidad empresarial global.