



**Edita:** Innobasque - 2011  
Agencia Vasca de la Innovación  
Parque Tecnológico de Bizkaia  
Laida Bidea 203, 48170 Zamudio

**Depósito Legal:** B1-1558/2011



Los contenidos de este libro, en la presente edición, se publican bajo la licencia:  
Reconocimiento–No comercial–Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons  
(más información [http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es\\_CO](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es_CO))

**Diseño:** Doble Sentido

# La atracción del talento en Euskadi

Factores clave e indicadores

## Índice

<b>1. Marco de referencia</b>	<b>6</b>
<b>2. Objetivos de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>3. Planteamiento metodológico de la investigación</b>	<b>10</b>
<b>4. Resultados</b>	<b>12</b>
4.1. Responsables de organizaciones	13
4.1.1. Características de las organizaciones	13
4.1.2. Incorporación y no incorporación de P.A.C en 2010	16
4.1.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización	23
4.1.4. Valoración de la experiencia	27
4.1.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi	28
4.1.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones	30
4.2. Personal Altamente Cualificado (P.A.C) procedente de fuera de Euskadi	36
4.2.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi	36
4.2.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi	40
4.2.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida	42
4.2.4. Valoración de la experiencia (personal/profesional)	44
4.2.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi	46
4.2.6. Prospección de captación de talentos	46
<b>5. Reflexiones finales</b>	<b>48</b>

## 1. Marco de referencia

El presente informe da a conocer los principales resultados del estudio realizado desde Innobasque junto a la asesoría técnica de Gaia Investigación y Consultoría S.L., en torno a la atracción del talento en Euskadi.

Este trabajo complementa y da continuidad al estudio realizado en 2009 gracias a la iniciativa y apoyo de bizkaia:xede, adscrita al Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia, el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa, el Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Álava e Innobasque. Esta investigación se centraba en conocer la valoración y satisfacción del Personal de Alta Cualificación (P.A.C) procedente de fuera de Euskadi que se incorpora a nuestras organizaciones.

El objetivo es facilitar una herramienta de seguimiento online de la evolución anual de la captación de Personal Altamente Cualificado (P.A.C) procedente de otras regiones o países por empresas e instituciones vascas en áreas de I+D+I.

Para ello se ha contado con la colaboración tanto de las organizaciones como de los mismos P.A.C incorporados en 2010, que han participado en la investigación a través de la aplicación de una encuesta.

## 2. Objetivos de la investigación

El objetivo principal de esta investigación es:

**Contar con una herramienta de seguimiento on line de la evolución anual de la captación de Personal Altamente Cualificado (P.A.C) procedente de otras regiones o países por empresas e instituciones vascas en áreas de I+D+i, para conocer los factores que condicionan la atracción del talento en Euskadi.**

Junto a este, otros objetivos marcados son:

- Detectar los drivers de incorporación o no de este perfil a las organizaciones vascas.
- Realizar un análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) de la experiencia laboral y personal.
- Identificar áreas de mejora de los investigadores en el proceso de captación, contratación y acogida.
- Hacer una prospección de las necesidades de las organizaciones respecto a este perfil.

### **3. Planteamiento metodológico de la investigación**

## **METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUANTITATIVA**

### **Encuesta on line**

#### **Metodología**

El estudio se llevó a cabo a través de encuestas online, articuladas en torno a preguntas abiertas y cerradas realizadas a un total de 245 organizaciones. El acceso al cuestionario se realizó a través de dos tipos de enlaces de acceso, uno para las organizaciones y otro para los P.A.Cs.

Los cuestionarios fueron en: castellano, inglés y euskera.

Además, el trabajo de campo online se reforzó con un seguimiento telefónico de las personas participantes.

#### **Universo**

Existen dos universos:

1. Responsables de Recursos Humanos o equivalente de organizaciones vascas que hayan incorporado o no en el periodo 2010 Personal de Alta Cualificación procedente de otras regiones o países.
2. Personal de Alta Cualificación (P.A.Cs) de fuera de Euskadi que ha venido a trabajar a alguna organización vasca en temas de I+D+i.

#### **Muestra**

Alrededor del 30% del universo de organizaciones sujetos del análisis contestó vía on line, o bien a través del seguimiento telefónico a nuestro cuestionario.

En relación al Personal de Alta Cualificación (P.A.Cs), un 20% del universo estimado cumplimentó el cuestionario.

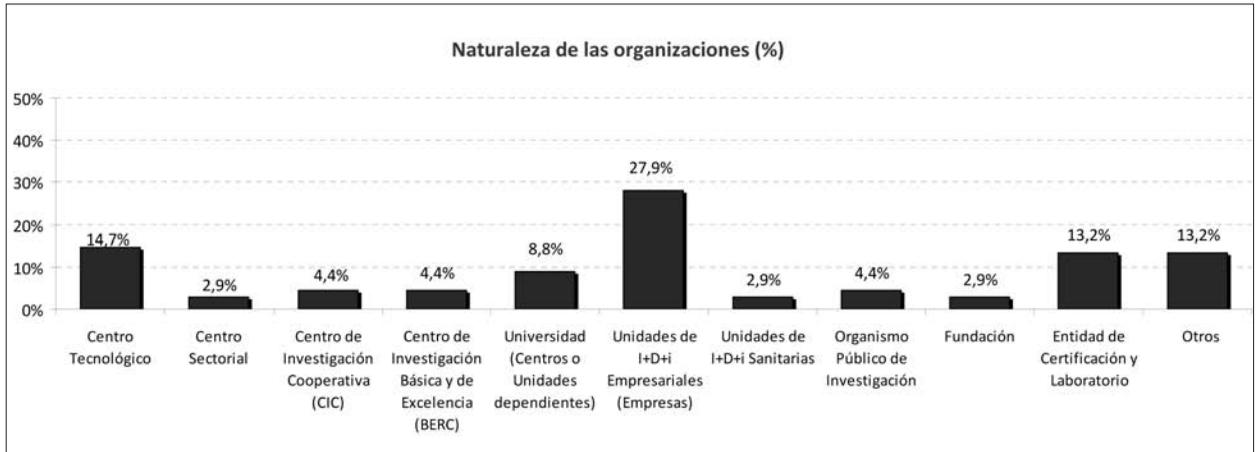
#### **Fechas de realización del estudio**

Octubre-noviembre 2010.

## 4. Resultados

## 4.1. Responsables de organizaciones

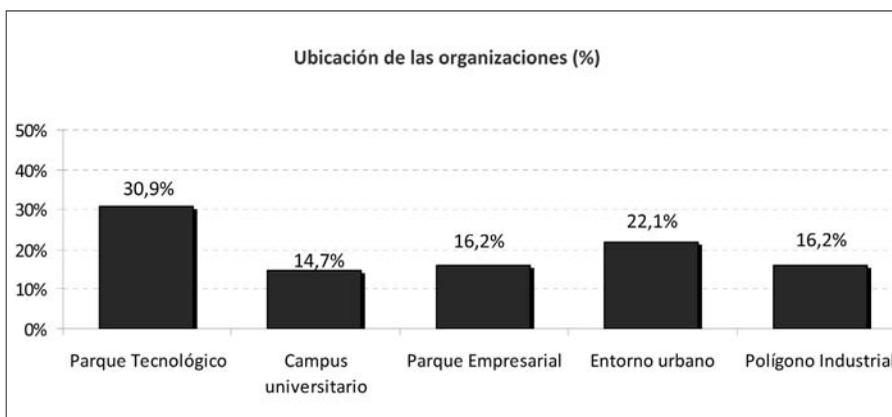
### 4.1.1. Características de las organizaciones



Las organizaciones que han colaborado en la consulta son de diferente naturaleza: centros tecnológicos (14,7%), CICs (4,4%), BERCs (4,4%), universidades (8,8%), organismos públicos de investigación (4,4%), fundaciones (2,9%) etc.

Podemos destacar del año 2010 la participación de las empresas con un 27,9% del total. Y, dentro de la categoría “otros” (13,2%): asociaciones, centros de promoción e innovación empresarial o centros de formación entre otros.

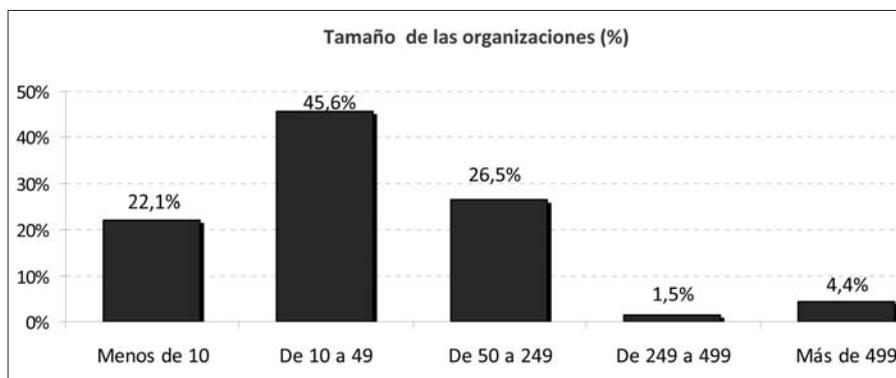
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



En cuanto a la ubicación de estas organizaciones, diremos que se concentran en su mayoría en parques tecnológicos (30,9%) y en entornos urbanos (22,1%). En menor medida también se concentran en polígonos industriales (16,2%), parques empresariales (16,2%) y campus universitarios (14,7%).

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



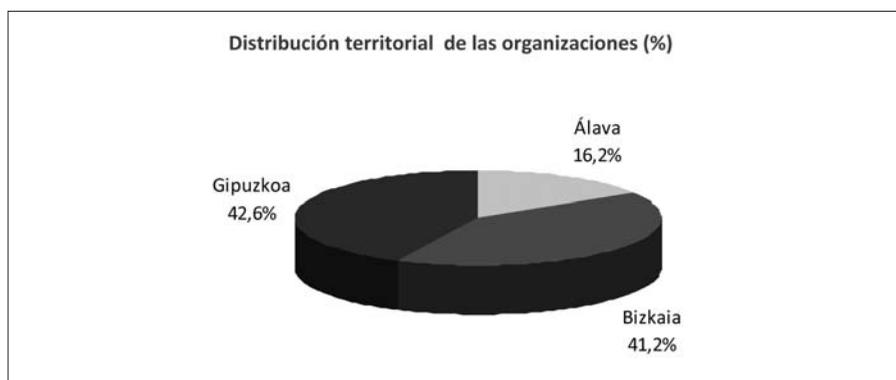
Al analizar las organizaciones por su tamaño, el mayor porcentaje lo representan aquellas entidades que tienen de 10 a 49 personas empleadas (45,6%). Le sigue, las empresas del segmento de 50 a 249 con un 26,5%.

Un 22,1% son organizaciones con menos de 10 personas empleadas.

Y, un 1,5% con un tamaño de 249 a 499.

Un 4,4% representan las entidades de mayor tamaño con más de 499 personas empleadas.

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



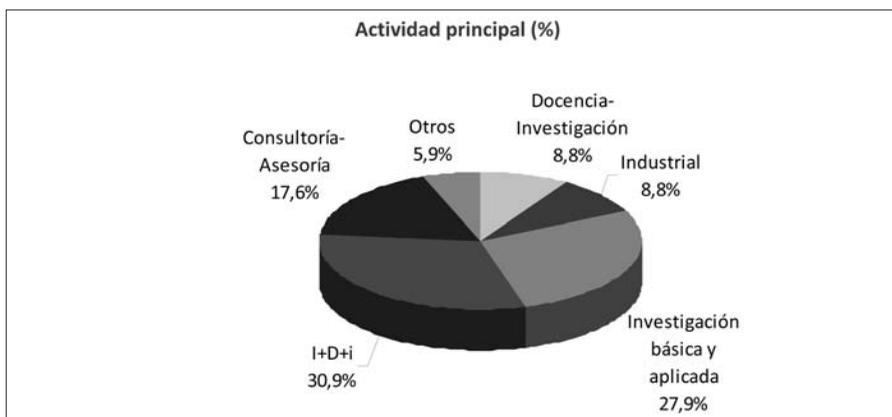
En cuanto a la distribución de estas organizaciones por territorio histórico, se observa que un 42,6% se ubica en Gipuzkoa.

Un 41,2 % se localiza en Bizkaia y Álava concentra tan solo el 16,2%.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Otro de los factores analizados en el estudio, fue la antigüedad de las distintas organizaciones. Así los resultados revelaron que casi la mitad (48,5%) de las organizaciones había iniciado su actividad hace más de 10 años, un 36,8 % lo había hecho entre hace 6 y 10 años, el 10,3% entre 2 y 5 años y por último el 4,4% de las entidades tenía menos de dos años de antigüedad.

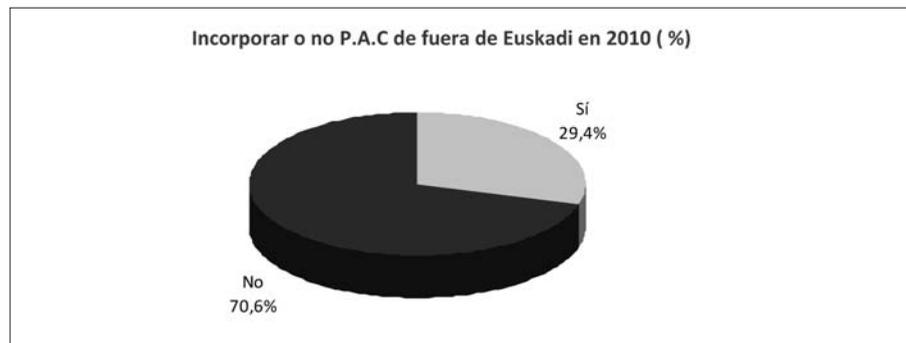


Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

En lo que a actividad se refiere, un 30,9% de las organizaciones tiene como actividad principal el I+D+i en diferentes disciplinas: biotecnología, biomedicina, energía, medio ambiente, TICs, etc. Otro 27,9% la Investigación básica y aplicada. Un 17,6% pertenece a las actividades englobadas dentro de la consultoría y asesoría: personas, medio ambiente, empleo, nuevas tecnologías, empresas, etc. Un 8,8% pertenece al área de la Docencia-investigación. Y, las empresas industriales, representan un 8,8%.

Al analizar la naturaleza de las organizaciones consultadas, ésta se caracteriza por su heterogeneidad, destacando en 2010 la participación de las empresas en la consulta.

## 4.1.2. Incorporación y no incorporación de P.A.C a la organización



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

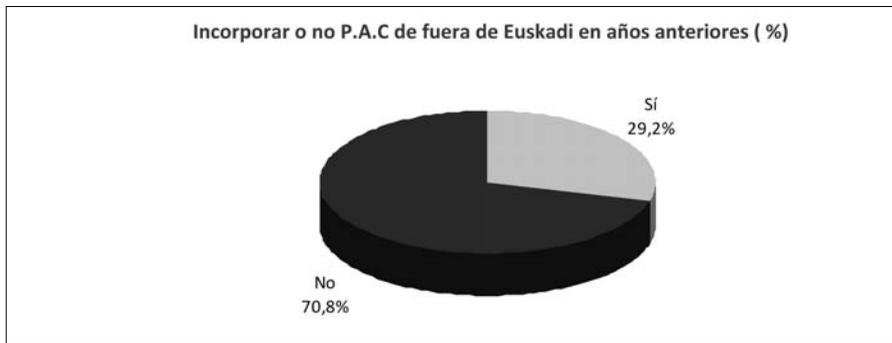
¿Cuántas empresas han incorporado P.A.C.s de fuera de Euskadi durante el año 2010? Tal y como el gráfico nos muestra, sabemos que tan solo el 29,4% de las organizaciones de Euskadi han contado con personas de este perfil, por lo que el 70,6% no incluye Personal de Alta Cualificación en su plantilla.

**Organizaciones que no han incorporado P.A.C de fuera de Euskadi en 2010**

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

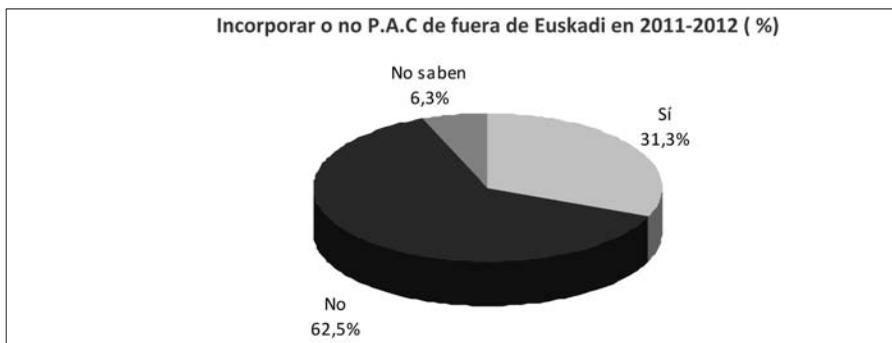
Para el 70,6% de las organizaciones que no han incorporado este tipo de perfil en 2010 las principales causas son:

- Un 30,8% de las organizaciones consultadas dice no haber tenido en 2010 la necesidad de incorporar este tipo de perfil.
- Un 25,6% piensa que el perfil de la oferta que han tenido se encuentra en Euskadi.
- Un 12,8% aluden tener que depender de otras entidades en las políticas de contratación.
- Un 10,3% dice no haber hecho contrataciones por la coyuntura económica y un 7,7% por no contar con infraestructuras-proyectos para incorporar este perfil.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

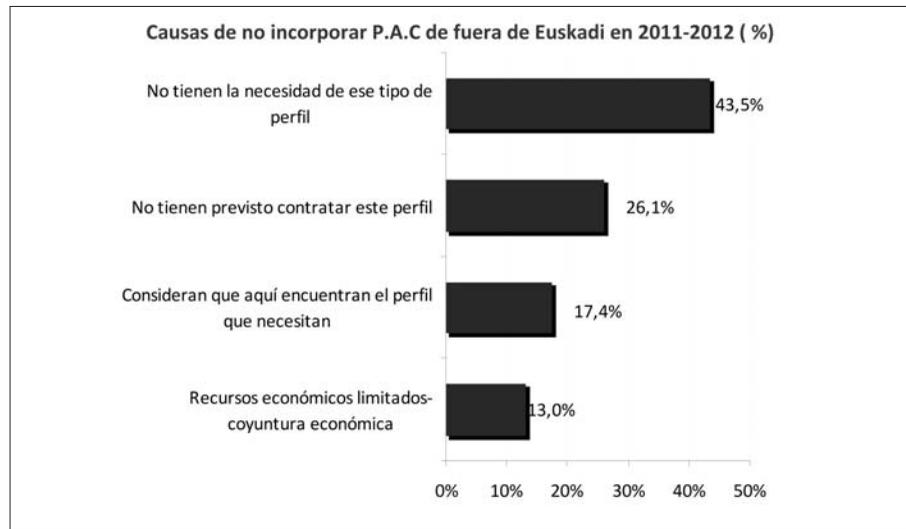
Sin embargo, los resultados del estudio muestran que, de las organizaciones que no han contratado en 2010 este perfil, casi un 30% sí lo han hecho en años anteriores.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Pero, independientemente de haber o no incorporado este perfil en años anteriores, al preguntarles si tienen previsto en 2011 o 2012 hacerlo, un 31,3% dice que sí. Un 6,3% no sabe. Y, un 62,5% responde que no.

**3 de cada 10 organizaciones que en 2010 no han incorporado P.A.C de fuera de Euskadi, sí tienen previsto hacerlo en 2011-2012.**



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

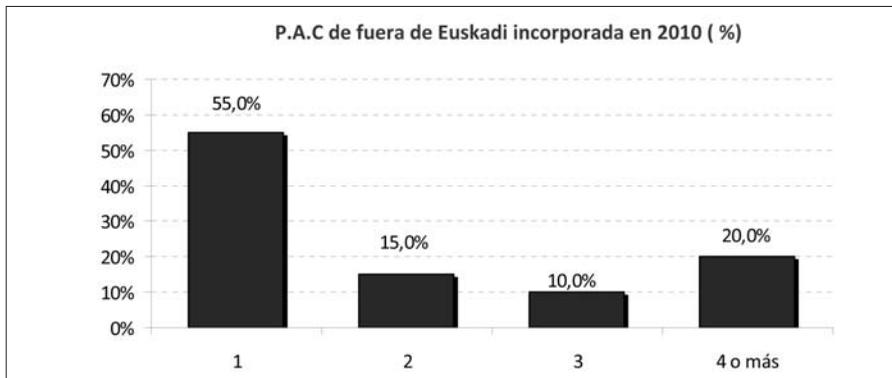
La principal causa para no tener previsto incorporar este perfil en 2011 o 2012 es, en un 43,5% de los casos, porque consideran que no tienen necesidad de este tipo de perfil. El 26,1% dicen no tener previsto contratar este perfil y las razones económicas suponen un 13,0%.

#### Organizaciones que han incorporado P.A.C de fuera de Euskadi en 2010



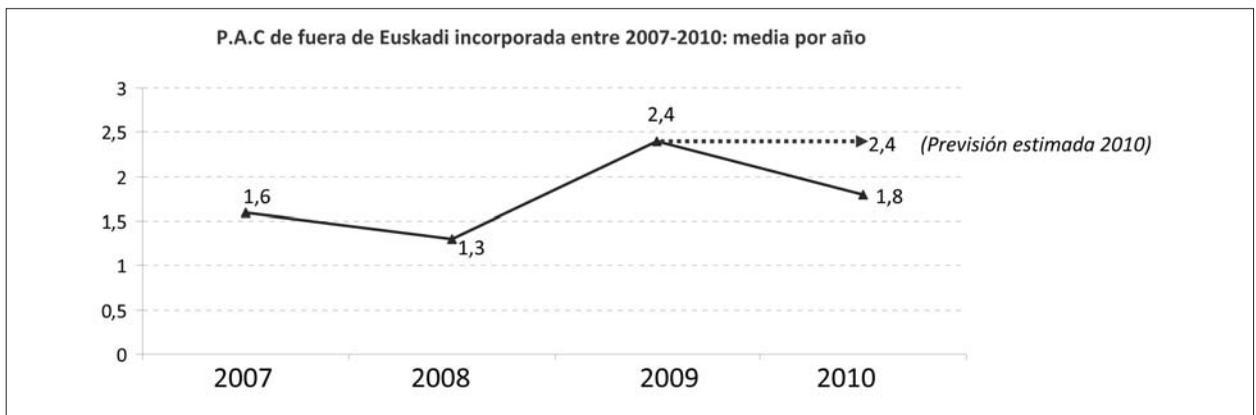
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

De las organizaciones que sí han incorporado este perfil en 2010, un 50% lo hace por primera vez entre 2006 y 2010, un 38,9% entre 2001 a 2005 y un 11,1% hasta el año 2000.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

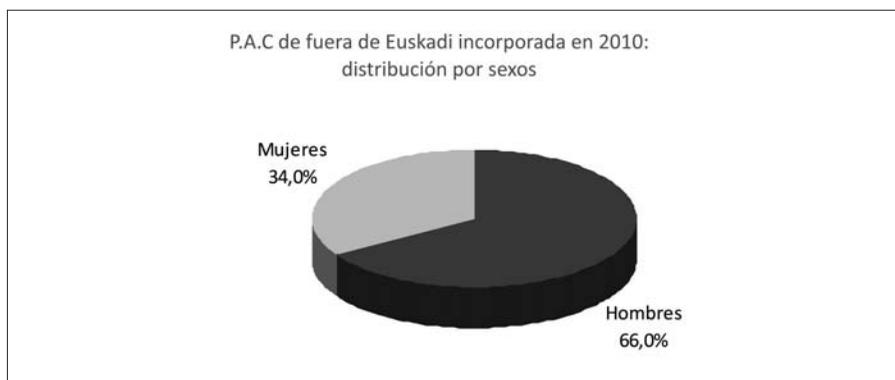
Al analizar la distribución porcentual del Personal de Alta Cualificación procedente de otras regiones o países incorporado en las organizaciones consultadas en 2010, se observa que un 55,0% de las organizaciones ha incorporado una persona. El 25% han contado con 2-3 personas y un 20,0% con 4 o más personas de alta cualificación.



La media de los P.A.Cs nuevos incorporados por organización en 2010 es de 1,8. En este sentido, se observa que la media disminuye respecto al 2009, aunque sigue la línea ascendente de años anteriores (2007-2008).

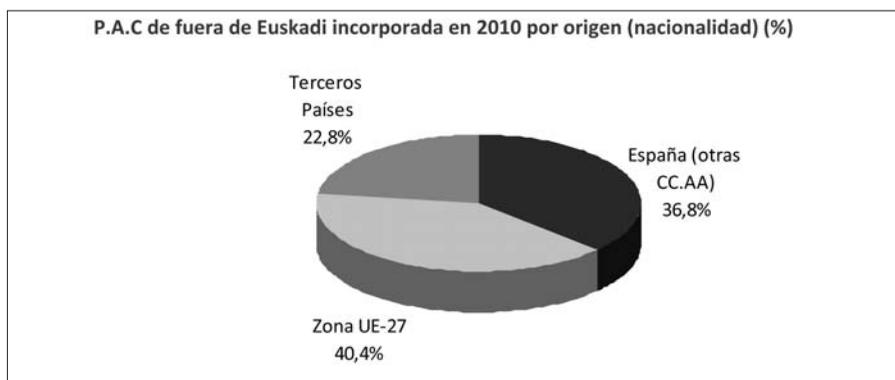
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

\* Media calculada sobre el total de P.A.Cs incorporados y el número de organizaciones. Siendo excluidos los datos de dos organizaciones : Creativity Zentrum y Consorcio ESS-Bilbao, por desvirtuar la media.



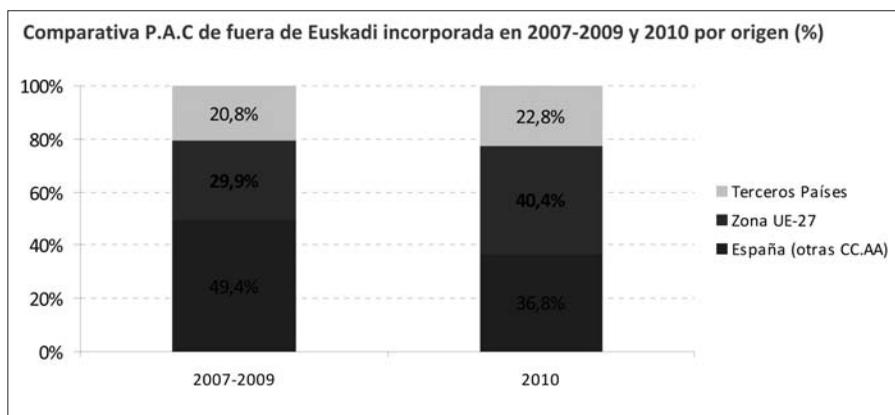
Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Del total de PAC de fuera de Euskadi incorporados en 2010 por las organizaciones vascas consultadas, un 34,0% son mujeres.



Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Por origen (nacionalidad), un 40,4% de P.A.Cs pertenecen a países de la zona UE-27, distribuyéndose entre distintos países: Francia, Alemania, Italia o Reino Unido. Cabe destacar la incorporación este año de un número significativo de profesionales de los llamados “países del Este de Europa”. Un 36,8% son de origen español, bien vascos regresados o de otras comunidades autónomas. Los pertenecientes a “Terceros países” suponen un 22,8%.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

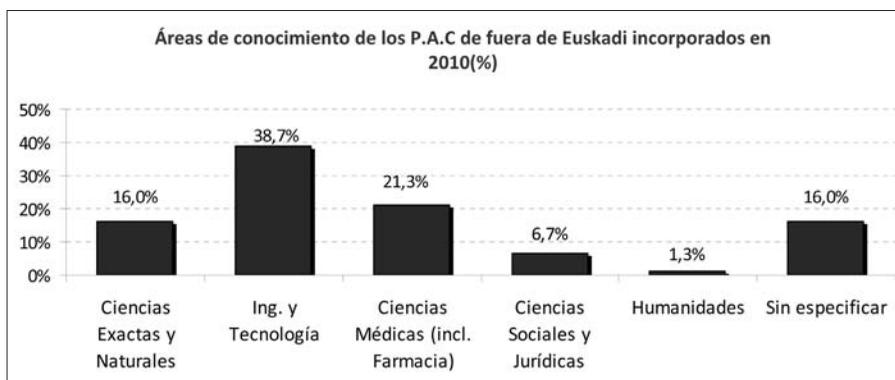
Al comparar la incorporación atendiendo al origen de los P.A.Cs en los últimos años, se observa que en 2010 se produce un incremento del porcentaje de P.A.C procedentes de países de la zona UE-27.

Este porcentaje desciende en el caso de los P.A.Cs de origen español y aumenta ligeramente en los procedentes de terceros países.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

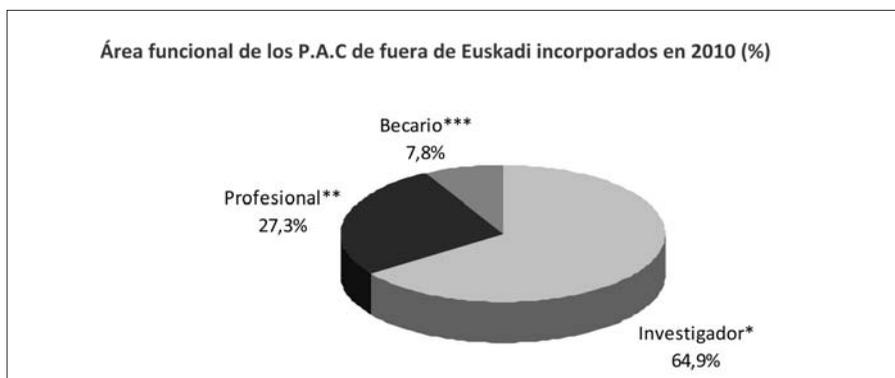
Un 26,6% de los P.A.C incorporados en 2010 tienen estudios universitarios superiores (licenciatura) y un 23,4% Ingeniería superior. Un 14,1% es doctor y un 12,5% tiene un Master. Un 18,8% son doctorandos.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Las áreas de conocimiento a las que pertenecen los P.A.Cs incorporados en 2010 son:

- Un 16,0% a Ciencias Exactas y Naturales.
- Un 38,7% a Ingeniería y Tecnología.
- Un 21,3%, Ciencias médicas, incluyendo Farmacia.
- Otro 8,0% pertenece a Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

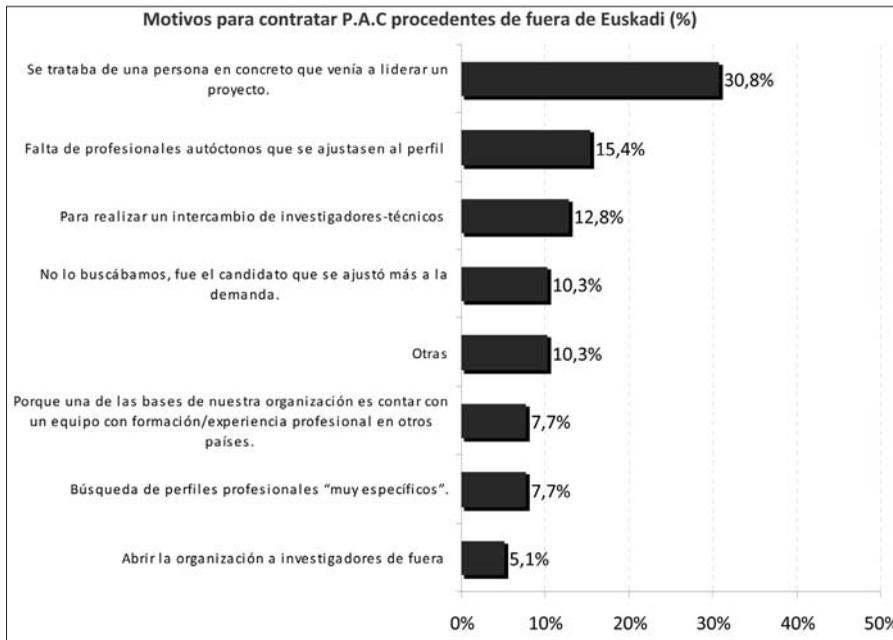
Del Personal de Alta Cualificación de fuera de Euskadi incorporado en 2010 a las organizaciones analizadas un 64,9% ejerce de personal investigador, un 27,3% de profesional y, un 7,8% accede a través de programas de becas.

(\*) Investigador: Son los científicos o ingenieros implicados en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. También están incluidos los gerentes y administradores dedicados a la planificación y gestión de los aspectos científicos y técnicos del trabajo de los investigadores. Normalmente, poseen una formación a nivel de título universitario superior, pero, a efectos de esta encuesta, se incluyen también en este apartado a aquellas personas que, careciendo del mencionado título, ocupen puestos de trabajo propios de este nivel.

(\*\*) Profesional: Son los profesionales implicados en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. También están incluidos los gerentes y administradores dedicados a la planificación y gestión de los aspectos de I+D+i en las empresas.

(\*\*\*) Becario: Son estudiantes postgraduados que sean becarios de investigación, independientemente del tipo de beca concedida y del organismo que la haya concedido, que realicen actividades de I+D+i.

## 4.1.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Al preguntar a las organizaciones las causas que hicieron se planteasen la necesidad o posibilidad de incorporar Personal de Alta Cualificación (P.A.C) de fuera de Euskadi, se observaron tres principales motivos:

1. Se trataba de una persona en concreto que venía a liderar un proyecto (30,8%).
2. Falta de profesionales autóctonos que se ajustasen al perfil profesional que se estaba buscando (15,4%).
3. Para realizar un intercambio de investigadores-técnicos (12,8%).

Dentro de "Otras" (10,3%) se incluyen causas como: envío de currículum a la organización, abrir nuevas líneas de investigación, etc.

En cuanto a los drivers de contratación, se detecta como una motivación latente "un cambio en la cultura empresarial" ("contar con un equipo de profesionales de otros países, un 7,7%" o "abrir la organización a investigadores de fuera, un 5,1%").

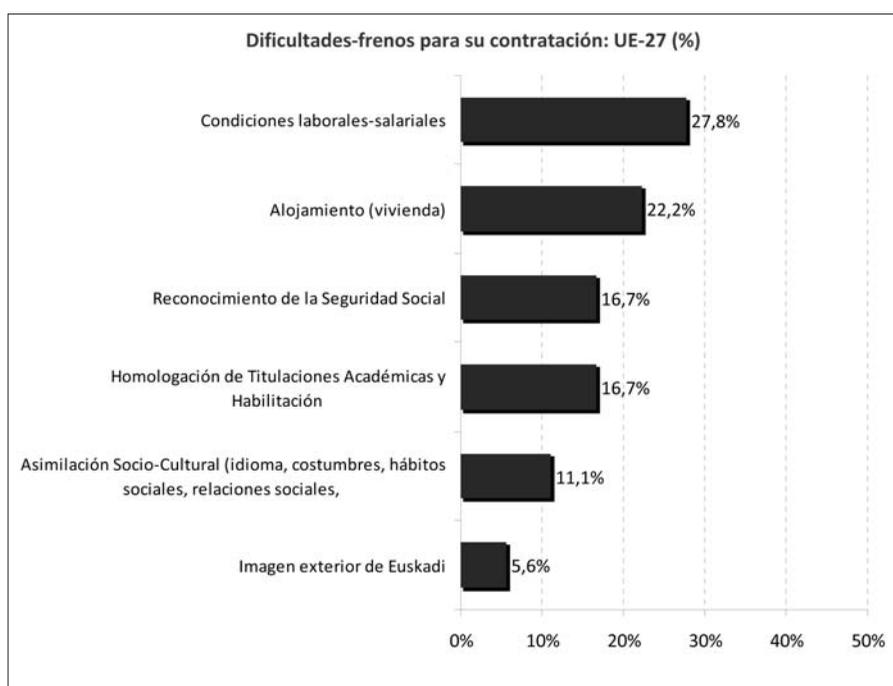
Entre las dificultades o frenos que estas organizaciones se han encontrado a la hora de gestionar el proceso de contratación de este perfil profesional, en el caso de los profesionales-investigadores con nacionalidad de países de la UE-27, cabe señalar dos:

1. Las condiciones laborales y, especialmente salariales, son una dificultad para un 27,8% de las organizaciones a la hora de contratar a Personal de Alta Cualificación de fuera de Euskadi. Competir con otras ofertas a nivel económico se considera una "desventaja" frente a otras ofertas, especialmente en determinados perfiles con mayor nivel o experiencia.
2. El alojamiento o vivienda constituye en un 22% de los casos, un freno para la contratación, tanto en el momento de aceptar la oferta al enviarles

información sobre las posibilidades y precios de la vivienda en Euskadi, como a la hora de su llegada.

A estas dos, le siguen otras dificultades como el reconocimiento de la Seguridad Social (16,7%), las homologaciones académicas y la habilitación (11,1%).

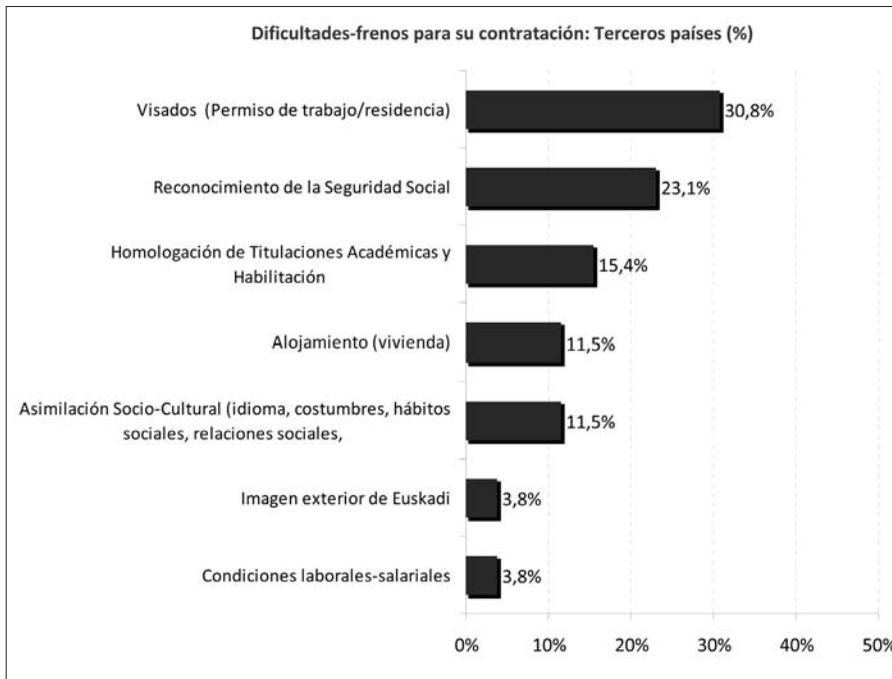
La asimilación socio-cultural o la imagen exterior de Euskadi son también un freno a la hora de gestionar la contratación de este perfil.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

En el caso de la contratación de personal procedente de terceros países, las dificultades que se plantean por orden de importancia son:

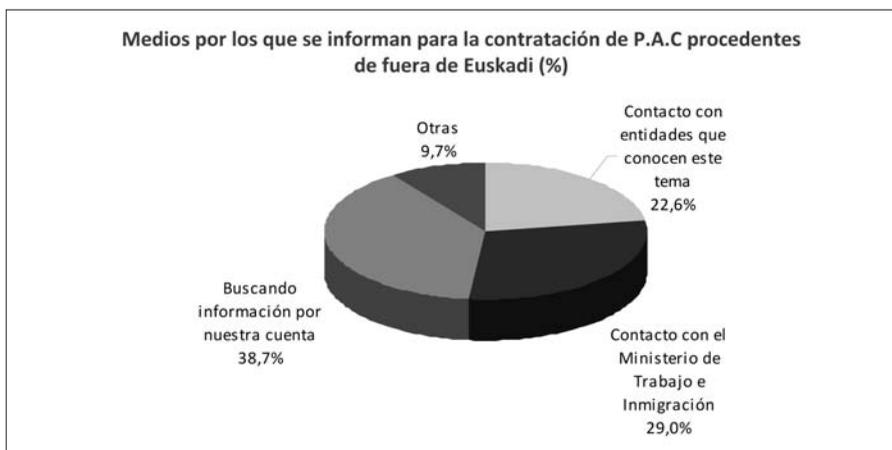
1. La gestión y obtención de los visados (permisos de residencia y trabajo) es el mayor obstáculo a la hora de gestionar la contratación de personal procedente de terceros países (30,8%).
2. El reconocimiento de la Seguridad social también es un freno para el 23,1% de las organizaciones.
3. Para un 15,4% otra dificultad son los trámites administrativos-burocráticos para la homologación de las titulaciones académicas y habilitación profesional.
4. Otro 11,5%, piensa que la dificultad es encontrar un alojamiento (vivienda) que se adecue a las necesidades de este perfil por: cercanía al centro de trabajo, precio, tipo de vivienda, etc.
5. La asimilación socio-cultural (idioma, costumbres, hábitos sociales, etc.) son para un 11,5% también una dificultad.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

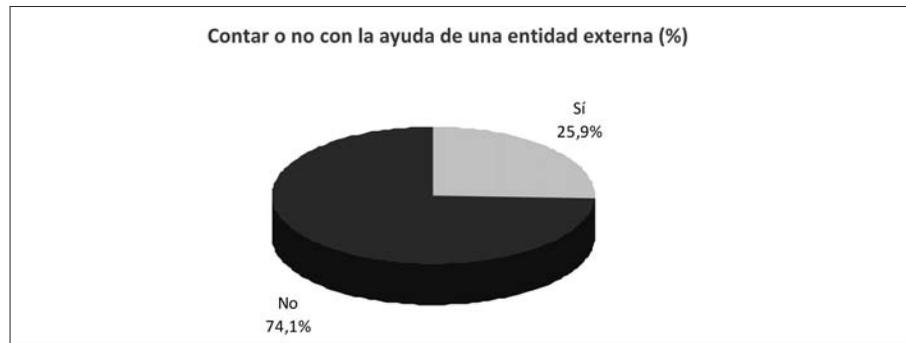
Una vez analizados los medios por los que las organizaciones contratantes se informan para llevar a cabo la contratación de P.A.Cs de fuera de Euskadi, se observa lo siguiente:

- Un 38,7% de las organizaciones buscan información sobre las gestiones para la contratación de P.A.C de fuera de Euskadi por su cuenta.
- Un 29,0% se ha puesto en contacto con el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Un 22,6% se han puesto en contacto con entidades locales que conocen el tema como: bizkaia:xede, Innobasque o Ikerbasque.
- El resto de organizaciones, que suponen un 9,7%, incluyen a universidades que además son las encargadas de conseguir la información, empresas de selección, asociaciones empresariales etc.



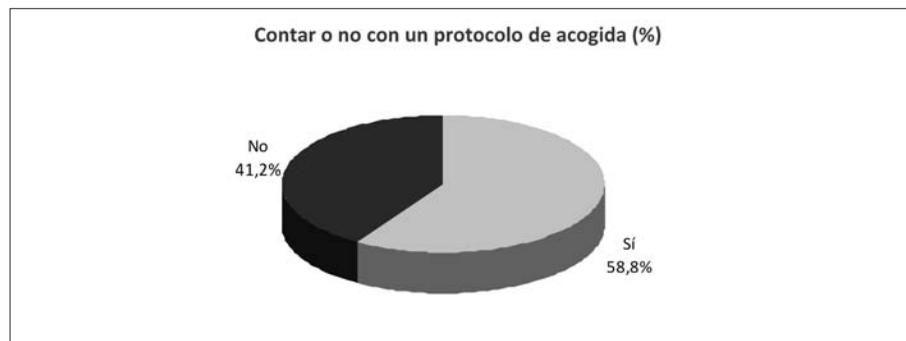
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



Al preguntar a las organizaciones si suelen contar con ayuda externa para contratar y/o gestionar la contratación de los P.A.C procedentes de fuera de Euskadi, un 74,1% dice que no, mientras que el 25,9% restante afirma que sí cuenta con alguna entidad externa como por ejemplo empresas de selección, de asesoría y consultoría, entidades especializadas, etc.

Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



Otro de los aspectos analizados es el protocolo de acogida que siguen las entidades cuando reciben a los P.A.Cs. Así, un 58,8% afirma contar con un protocolo de este tipo para los P.A.Cs de fuera de Euskadi, mientras que un 41,2% no.

Los temas contenidos en estos protocolos suelen ser: bienvenida, presentación formal de los responsables y equipo, entrega de documentación, información general de la organización y del entorno, etc.

## 4.1.4. Valoración de la experiencia

A la hora de valorar su experiencia, como organización, respecto al proceso de contratación de P.A.C de fuera de Euskadi, se detectan una serie de aspectos positivos entre los que destacan: contar con experiencias profesionales de otros países (30,8%) o enriquecer, tanto el conocimiento como la experiencia, a los equipos de las empresas (30,8%).



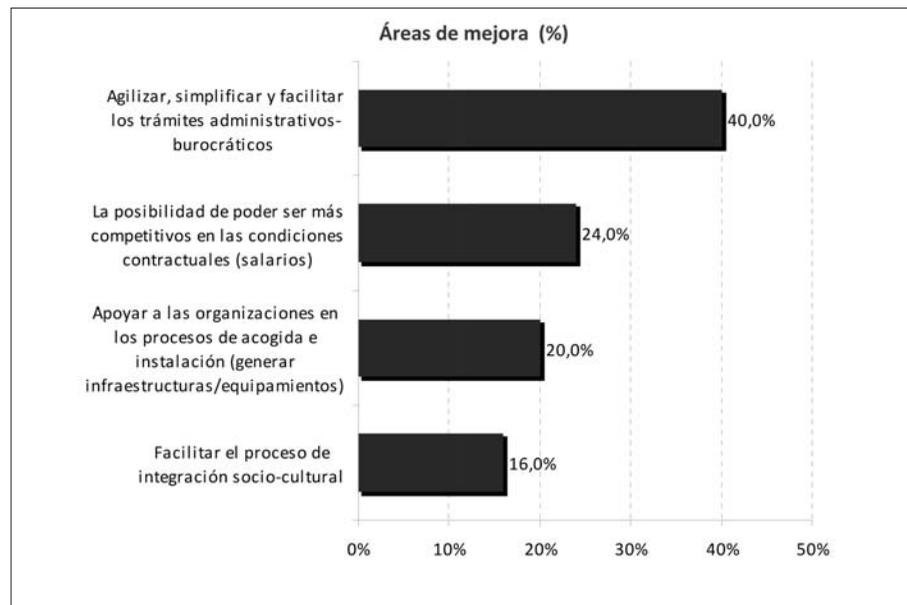
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Entre los aspectos negativos que se tienen en cuenta en la valoración de la experiencia destaca con un 45,5%, la dificultad de gestionar los trámites administrativos-burocráticos requeridos.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

## 4.1.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi

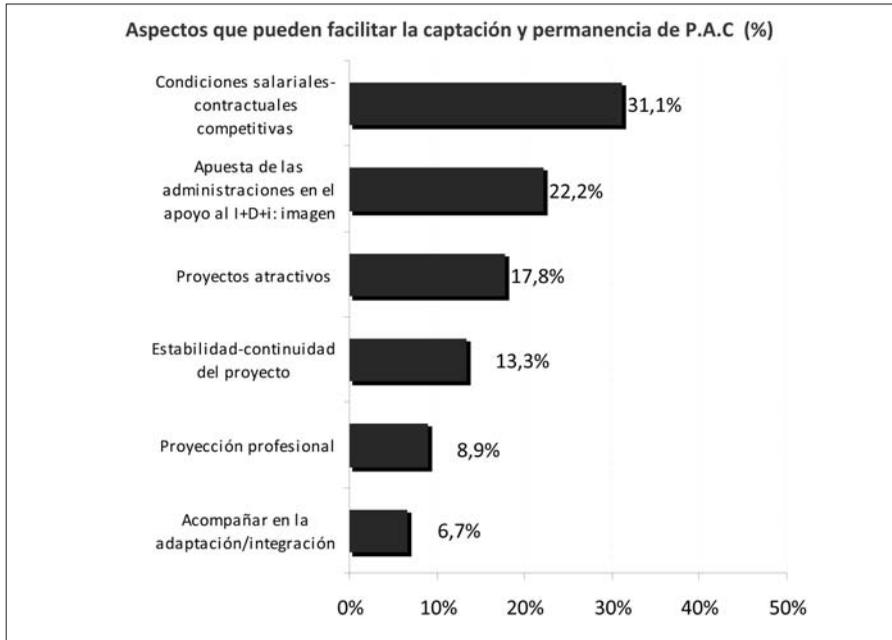


Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

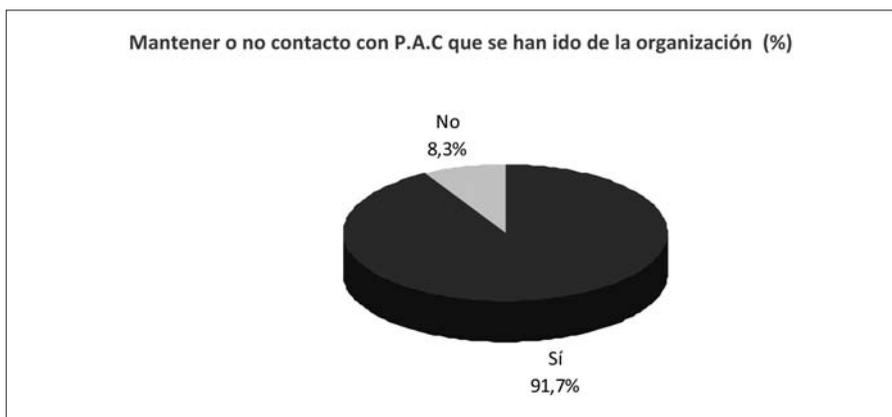
Las principales áreas de mejora que desde las diferentes organizaciones se recomiendan a la hora de contratar Personal de Alta Cualificación procedente de fuera de Euskadi se agrupan en:

1. Agilizar, facilitar y simplificar los trámites administrativos-burocráticos de contratación de personal extranjero (40,0%).
2. Poder ser competitivos en las condiciones contractuales, especialmente salarios (24,0%).
3. Apoyar a las organizaciones en los procesos de acogida e instalación (generando infraestructuras/equipamientos) (20,0%).
4. Facilitar el proceso de integración socio-cultural (16,0%).

Los aspectos que pueden facilitar la captación y permanencia de los P.A.C procedentes de fuera de Euskadi se reflejan en el siguiente gráfico:



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Además, en la mayor parte de los casos (91,7%) las organizaciones mantienen contacto con los P.A.C de fuera de Euskadi que han trabajado con ellas, una vez que éstos han dejado la organización.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

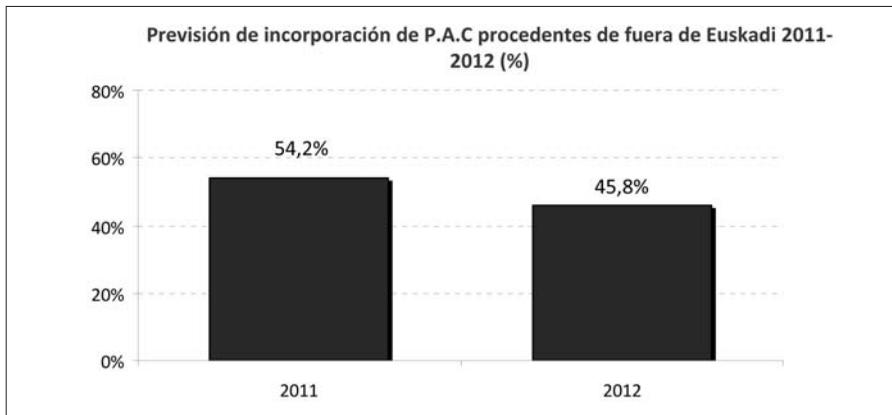
Los medios más utilizados por las organizaciones para mantener el contacto con los P.A.C. de fuera de Euskadi que se han ido son: Internet-correo electrónico (68,8%), grupos de colaboración (18,8%) y vía telefónica (12,5%).

#### 4.1.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C. a las organizaciones



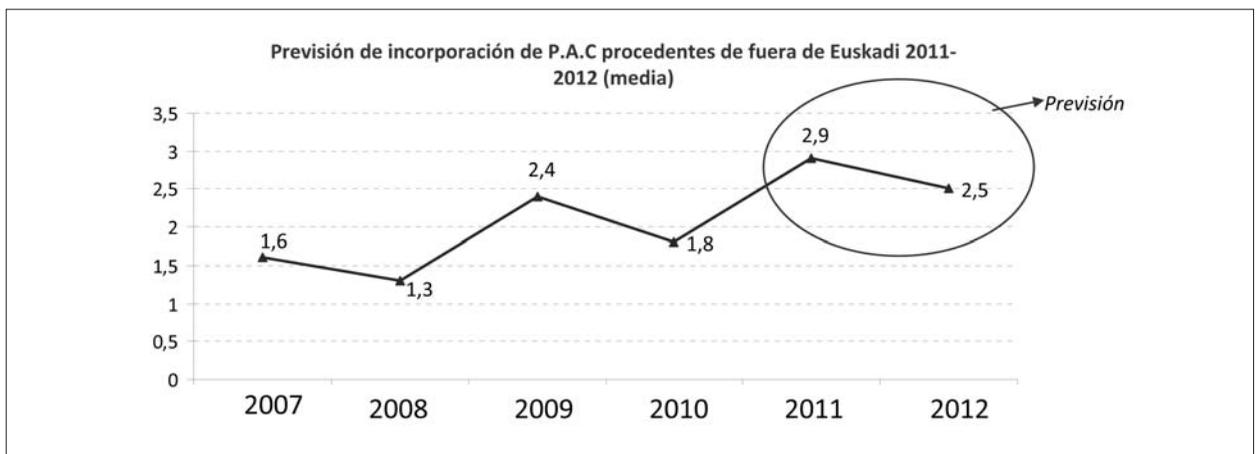
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

De las organizaciones analizadas, un 51,25% tiene previsiones de incorporar Personal de Alta Cualificación procedente de fuera de Euskadi en los dos próximos años (2011-2012), el 36,8% dice que no va a necesitar y el 11,8% señala no saber si va a incorporar o no este perfil.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

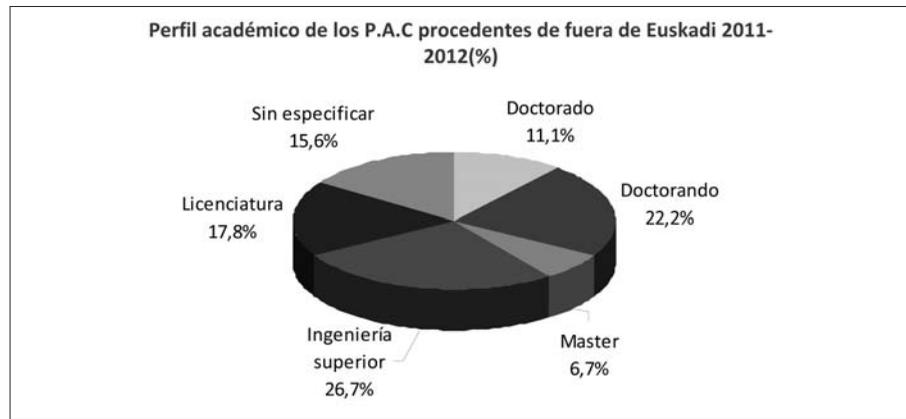
Las previsiones de contratación de P.A.C para el periodo 2011-2012, presentan porcentajes similares, siendo algo superior la estimación en el año 2011, un 54,2%.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

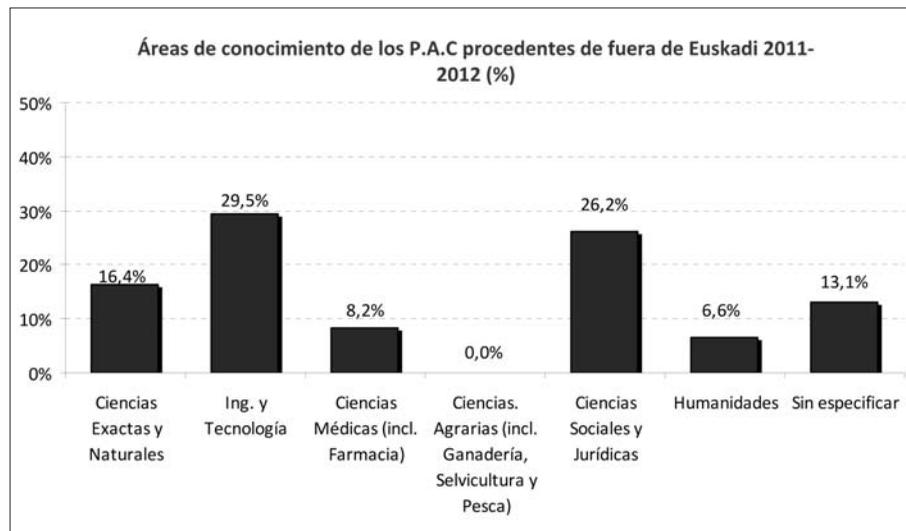
Se observa que la previsión de incorporación de este perfil para los años 2011 y 2012 en las organizaciones consultadas es significativo, siendo la media de profesionales por organización de 2,9 en 2011 y de 2,5 en 2012.

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

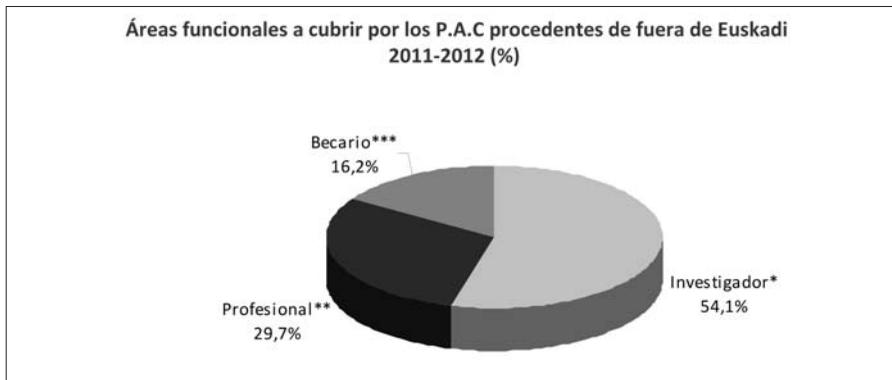


El perfil académico de esta demanda se concentra en las categorías de: Ingeniería superior (26,7%), Doctorandos (22,2%) y Licenciaturas (17,8%). Doctores se demandan en un 11,1%. Y, personal con Master, un 6,7%.

Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



Se observa como la demanda de P.A.C para el 2011-2012 en relación a las áreas de conocimiento, se centran en mayor medida en áreas relativas a Ingeniería y Tecnología (29,5%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (26,2%), siendo significativo también el 16,4% de Ciencias Exactas y Naturales.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

El gráfico nos muestra que más de la mitad de las ofertas previstas se dirigen a personas investigadoras (54,1%), a profesionales el 29,7% y a becarios y becarias el 16,2%.

(\*) Investigador: Son los científicos o ingenieros implicados en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. También están incluidos los gerentes y administradores dedicados a la planificación y gestión de los aspectos científicos y técnicos del trabajo de los investigadores. Normalmente, poseen una formación a nivel de título universitario superior, pero, a efectos de esta encuesta, se incluyen también en este apartado a aquellas personas que, careciendo del mencionado título, ocupen puestos de trabajo propios de este nivel.

(\*\*) Profesional: Son los profesionales implicados en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas. También están incluidos los gerentes y administradores dedicados a la planificación y gestión de los aspectos de I+D+i en las empresas.

(\*\*\*) Becario: Son estudiantes postgraduados que sean becarios de investigación, independientemente del tipo de beca concedida y del organismo que la haya concedido, que realicen actividades de I+D+i.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Además cabe destacar que las organizaciones demandan en mayor medida personal de alta cualificación con experiencia profesional previa (68,2%), el 22,7% de las organizaciones, demandan ambos perfiles, con o sin experiencia profesional y el 9,1% no ve necesario tener experiencia profesional.

Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



En este sentido para un 54,5% de las organizaciones, la experiencia profesional exigida debe haber sido ejercida en otros países. Para un 27,3% esto no es un requisito para el puesto ofertado. Un 18,2% no sabe si esa experiencia profesional tiene que ser en otros países o no.

Fuente: Encuesta a Organizaciones  
ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010



En cuanto al número de años de experiencia profesional, el porcentaje más significativo se sitúa en menos de 3 años (47,4%). Entre 3 y 5 años para un 36,8%. Más de 5 años, es necesario para un 15,8%.

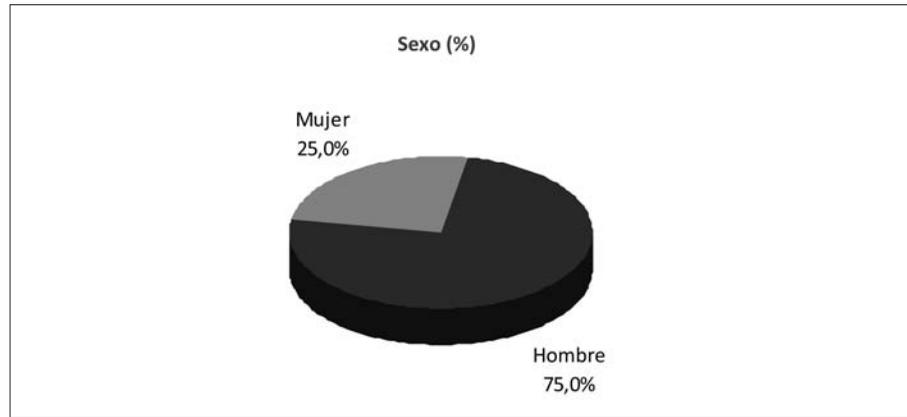


Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Respecto a las áreas de experiencia profesional más demandadas por las organizaciones son las relativas a la investigación aplicada (44,4%), áreas de ingeniería (22,2%), temas de energía y medio ambiente (16,7%) y ciencias sociales, un 11,1%.

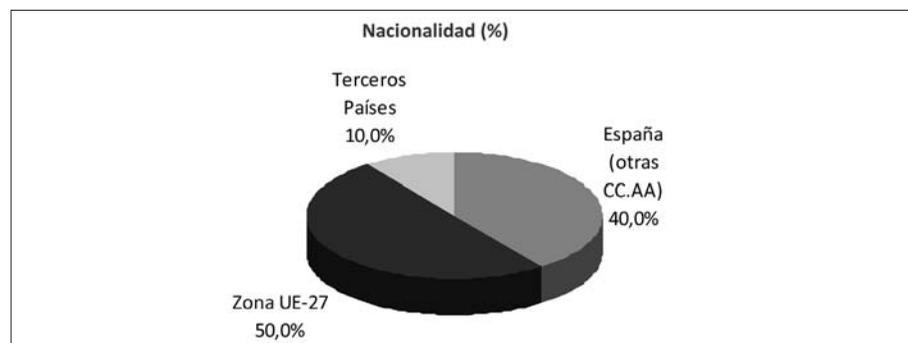
## 4.2. Personal Altamente Cualificado (P.A.C) procedente de fuera de Euskadi

### 4.2.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

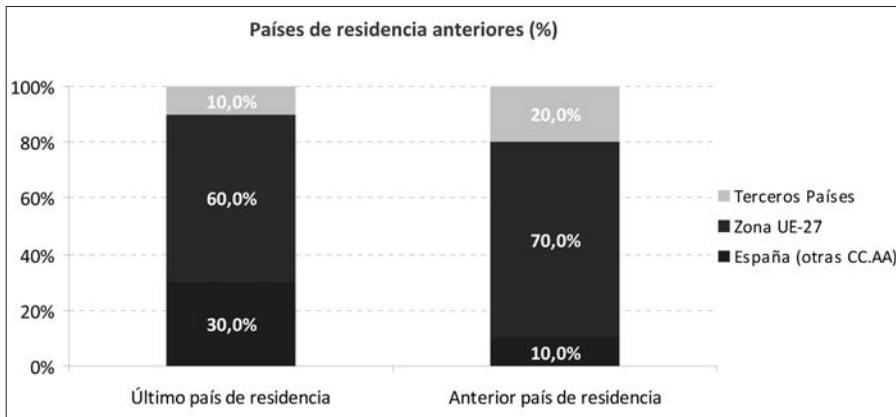
Un 75,0% de los profesionales de alta cualificación procedentes de otras zonas geográficas que han venido a trabajar a alguna organización ubicada en Euskadi en 2010 son hombres, siendo el 25% restante mujeres.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Analizando su procedencia se observa que el 40,0% tienen nacionalidad española, el 50,0% proceden de la Unión Europea (UE-27) y el 10% restante de otros Terceros países.

En el grupo de los profesionales-investigadores españoles, éstos proceden de distintas regiones del estado: Madrid, Valencia y País Vasco.



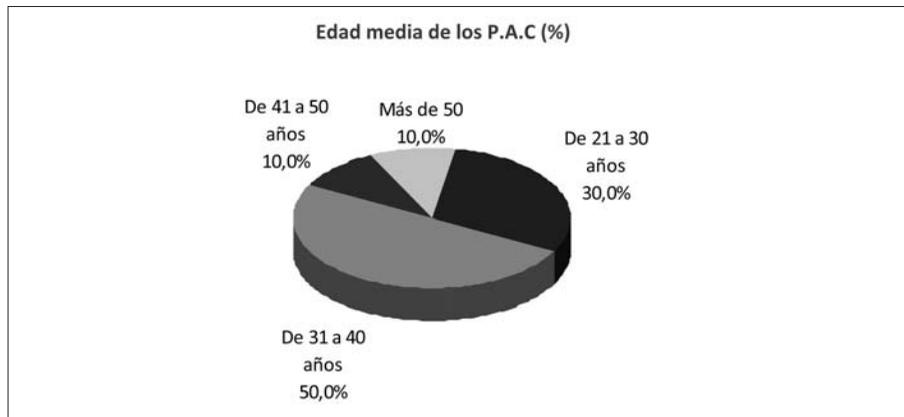
Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Al preguntarles por el último país donde han tenido su residencia los porcentajes varían, incrementándose el relativo a los países de la Unión Europea hasta un 60%. Esto indica, que un porcentaje significativo de los profesionales o investigadores españoles, entre ellos vascos, han tenido su anterior experiencia profesional en otros países europeos.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

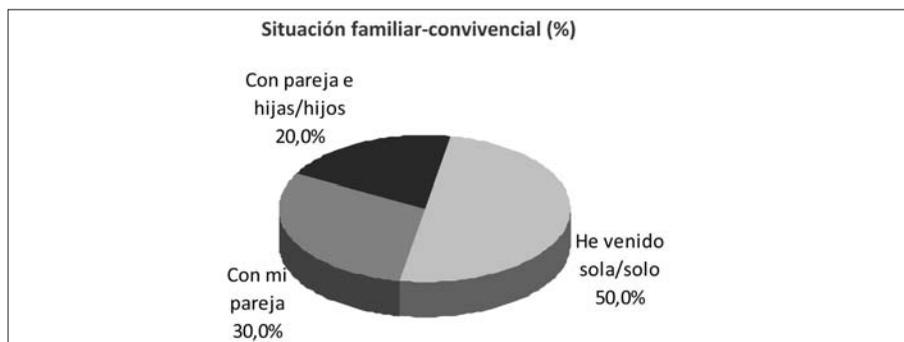
Un análisis del P.A.C consultado refleja que un 70% de los P.A.C consultados lleva casi un año (2010) trabajando en su organización. Un 20% entre 3 y 6 meses. Y, un 10%, menos de 3 meses.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

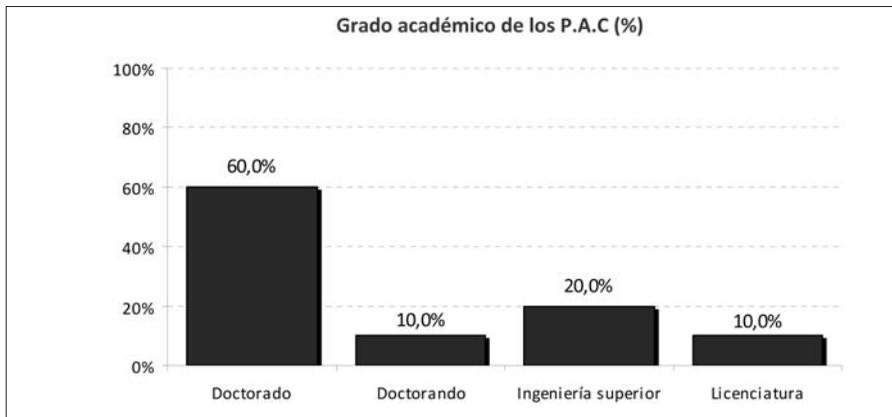
La edad media de los P.A.C se concentra en el segmento de 31 a 40 años (50,0%), seguido de los profesionales-investigadores de 21 a 30 años (30,0%). El 20% restante se distribuye entre los 41-50 años (10%) y más de 50 años (10%).

### 8 de cada 10 tienen menos de 40 años



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

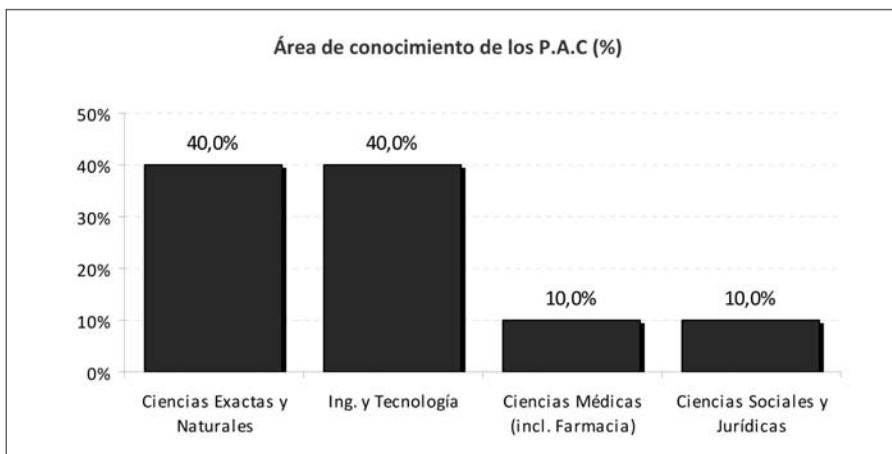
En cuanto a su situación familiar en Euskadi, la mitad de estos profesionales ha venido solo, el 30,0% con su pareja y finalmente el 20% restante con su pareja e hijas/hijos.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Además si analizamos el grado académico de los P.A.Cs en Euskadi, comprobamos que un 60% tienen el grado de doctor/a, un 20% el de Ingeniería superior, el 10% es doctorando y el 10% restante tiene una licenciatura.

### 6 de cada 10 son doctores



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

En lo que se refiere al área de conocimiento el 40,0% pertenece al área de Ingeniería y Tecnología. Otro 40,0% es de Ciencias Exactas y Naturales. Un 10,0% es de Ciencias Médicas y otro 10,0% del área de Ciencias Sociales y Jurídicas.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Dentro de las organizaciones a las que se han incorporado, el 70% de los P.A.C ejerce la función de investigador, el 20% de profesional y finalmente el 10% ejerce como becario.

#### 4.2.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

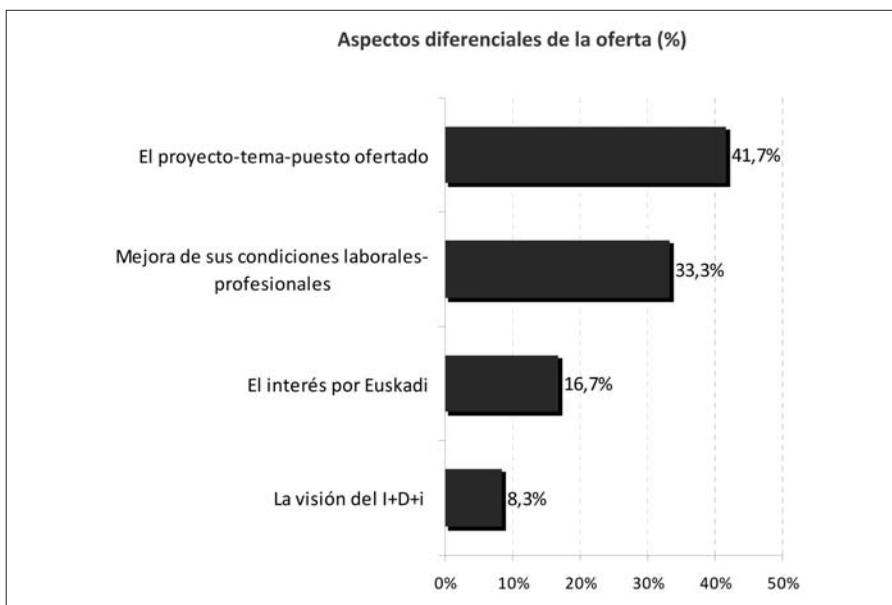
El origen de la oferta para venir a trabajar a una organización ubicada en Euskadi varía. Para un 80,0% ya existía algún tipo de conocimiento por parte de la organización: “se pusieron en contacto”, “conocía a una persona” o “ya nos conocíamos”.

Un 10,0% ya había enviado su candidatura anteriormente y otro 10,0% fue a través de una oferta publicada.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

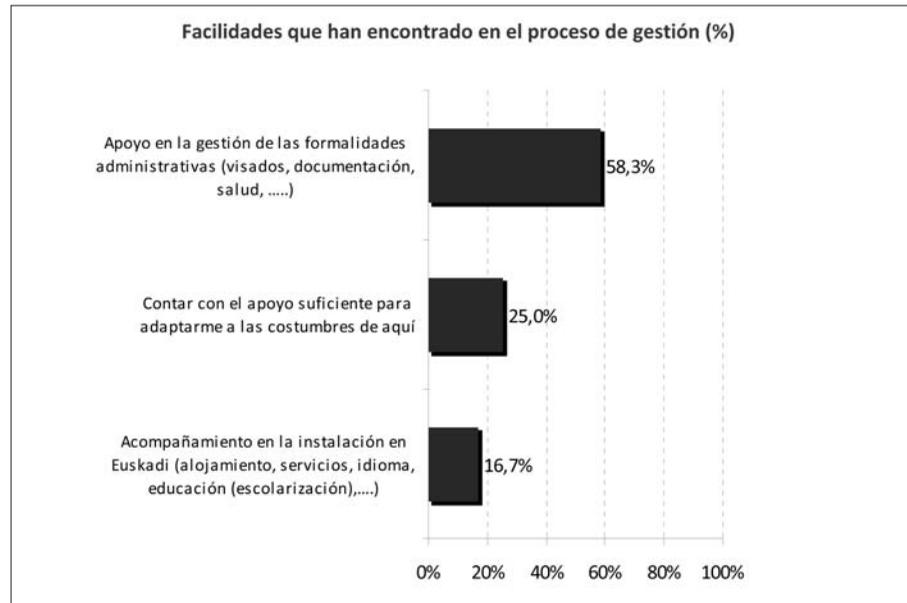
Los motivos o drivers que llevan a estos profesionales-investigadores a venir a trabajar a una organización vasca se centran sobre todo en “el interés del proyecto ofertado” (31,3%) y en la oportunidad de “crecimiento-experiencia profesional” (25,0%).



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Dentro de los aspectos diferenciales de la oferta vasca respecto a otras, el mayor punto a favor de ésta es el propio proyecto-tema-puesto ofertado, un 41,7%. La mejora de las condiciones laborales-profesionales es otro aspecto diferencial (33,3%) y también que la organización estuviera en Euskadi (16,7%) junto con la visión del I+D+i del país (8,3%).

## 4.2.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Durante el proceso de gestión de su contratación e incorporación a la organización, los P.A.C se han encontrado con diferentes facilidades. Especialmente, para un 58,3% ha sido el apoyo recibido a la hora de la gestión de las formalidades administrativas como: visados, documentación, salud, impuestos, etc., seguido del apoyo para adaptarse a las costumbres (25,0%) y el acompañamiento en su instalación (16,7%).

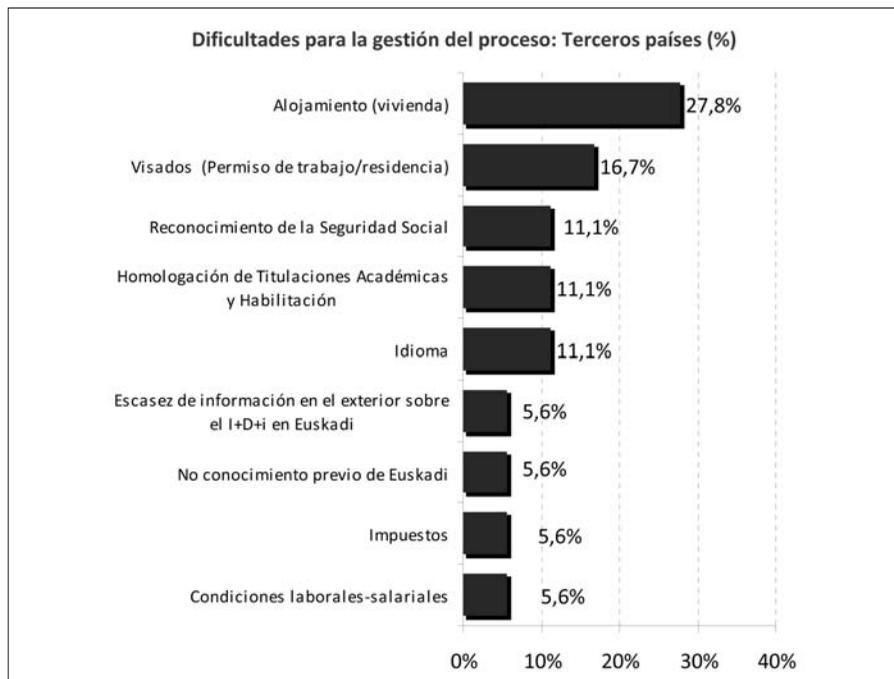


Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Por otro lado, también se han encontrado con una serie de dificultades o frenos ,tanto en el momento de la gestión de su contratación, como de su instalación. Pudiéndose diferenciar entre los talentos de origen europeo (UE-27) y los de Terceros países.

Así, entre los P.A.C pertenecientes a la UE-27, las principales dificultades mencionadas son:

- La búsqueda de alojamiento (38,1%).
- Las condiciones laborales-salariales (19,0%).
- El no conocimiento previo de Euskadi (14,3%).
- La escasez de información en el exterior sobre el I+D+i en Euskadi (9,5%).



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

En el caso de los P.A.Cs procedentes de terceros países, la jerarquización de las dificultades o frenos con las que se encuentran son distintas a los talentos con nacionalidad de la UE-27:

1. El alojamiento es también la primera dificultad, aunque en el caso de este colectivo ésta llega al 27,8%.
2. La gestión de los visados (permisos de trabajo-residencia) (16,7%) es también una dificultad importante.
3. Y, relacionado con las gestiones están: el reconocimiento de la Seguridad social (11,1%) y la homologación de las Titulaciones Académicas y Habilitación (11,1%).



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

La vía que más han utilizado para informarse de los trámites necesarios para venir a trabajar a Euskadi es la propia organización, que en un 50,0% de los casos, se ha encargado de toda la gestión de su incorporación. Un 33,3% ha buscado información en diferentes fuentes y entidades por su cuenta. A un 16,7% les pusieron en contacto con una entidad externa para que pudieran consultar todos los trámites y dudas.

#### 4.2.4. Valoración de la experiencia (personal/profesional)

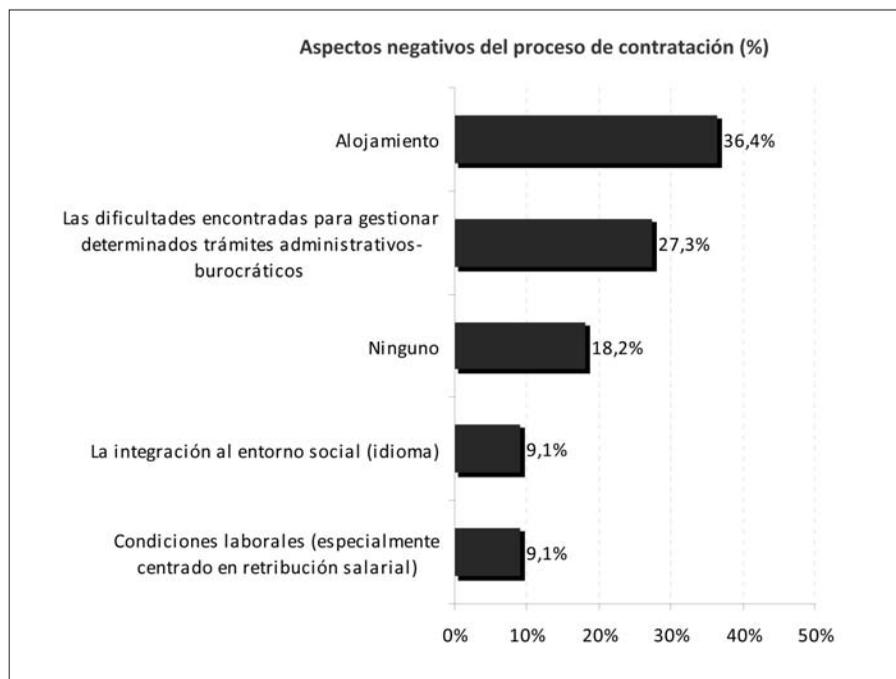
A la hora de valorar su experiencia, tanto personal como profesional, respecto a su proceso de contratación e incorporación, se detectan una serie de aspectos positivos y negativos.

Entre los aspectos positivos destacan los que se señalan en el siguiente gráfico:



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Y, entre los aspectos negativos se encuentran los siguientes:



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Como valoración de su experiencia, tanto desde la perspectiva de los aspectos más y menos positivos, se observa que estos se centran en:

- El apoyo recibido desde la organización desde el momento de su entrada en contacto, gestión de su contratación, acogimiento e incorporación.
- Los aspectos menos positivos de su experiencia son aquellos relacionados con temas relativos a su “vida personal”: alojamiento, realizar determinados trámites o el idioma.

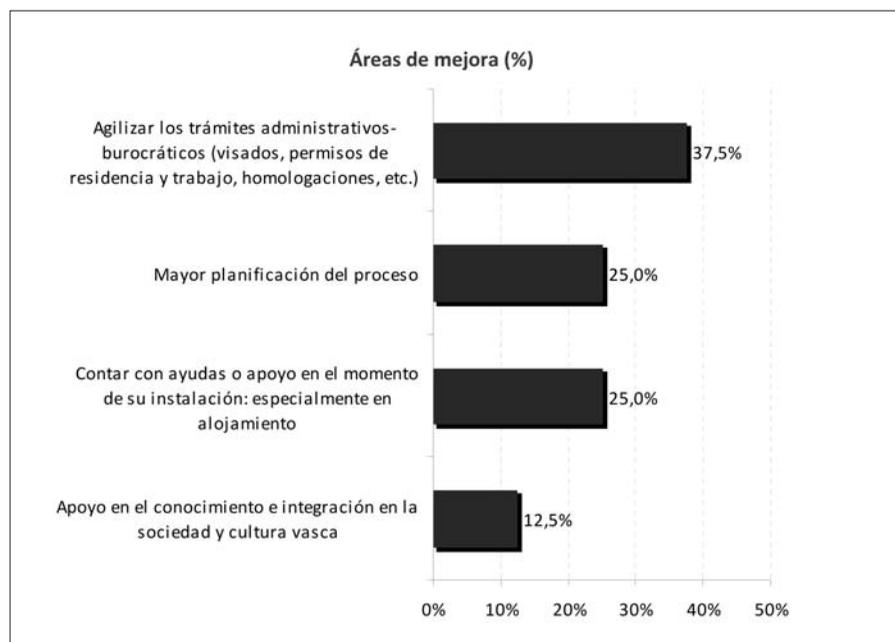


Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

La valoración de la experiencia se valora positivamente ya que un 70% de profesionales de alta cualificación procedentes de otras zonas geográficas que están trabajando en diferentes organizaciones de Euskadi afirman que sus expectativas profesionales y personales se han cumplido. El 30% que no han visto cumplidas sus expectativas afirman que la principal causa para no estar satisfecho es que no se han cumplido sus expectativas profesionales (desarrollo del proyecto o adaptación a la organización) y personales (integración en el entorno).

## 4.2.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C. de fuera de Euskadi

Las principales áreas que los P.A.C. procedentes de diferentes zonas geográficas recomiendan mejorar son: por un lado, los trámites administrativos-burocráticos (37,5%) y la mejora de la planificación del proceso (25,0%) y, por otro el apoyo en todo lo relativo a instalación e integración.



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

## 4.2.6. Prospección de captación de talentos



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

Un 60,0% de los P.A.Cs. encuestados, afirma conocer a otros profesionales o investigadores que desearían trabajar en alguna organización de Euskadi.

**6 de cada 10 conoce a otros talentos interesados en trabajar en Euskadi.**

Dentro del grupo de los P.A.Cs consultados que conocen a otros profesionales-investigadores que están interesados en venir a trabajar a Euskadi, los aspectos que piensan que son más importantes a la hora de poder captarles son principalmente dos: competitividad de las condiciones salariales (31,3%) y una buena planificación del proceso de contratación y acogida (25,0%).



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

De cara a su permanencia en Euskadi los factores clave señalados son: la estabilidad laboral (44,4%), el crecimiento profesional (22,2%) y las condiciones salariales (22,2%).



Fuente: Encuesta a Organizaciones ubicadas en Euskadi y P.A.Cs. 2010

## 5. Reflexiones finales

A modo de reflexiones finales, se pueden señalar una serie de ideas obtenidas del análisis realizado:

- Se destaca el importante incremento de la participación de las empresas. Este hecho se explica en parte, por la apertura de la consulta a organizaciones que no han contratado P.A.C de fuera de Euskadi en 2010 siendo interesante que la naturaleza de las organizaciones consultadas ha sido heterogénea.

- De las organizaciones participantes, 7 de cada 10 no han incorporado este tipo de perfil en 2010, siendo la principal causa aludida el “no haber tenido la necesidad de este perfil”. Esta afirmación lleva a reflexionar sobre cómo esta “no necesidad” puede tener su origen en “razones coyunturales de la organización donde realmente en 2010 no han demandado este tipo de perfil” pero, aparece también un problema relacionado con la “comunicación” a las organizaciones de las posibilidades existentes en relación a la contratación de un perfil de esta naturaleza.

- La coyuntura de crisis económica, que ha marcado 2010, también se hace notar como un freno a la hora de contratar este tipo de perfil. Esto se refleja en los datos relativos al porcentaje de organizaciones que en años anteriores sí habían incorporado P.A.C de fuera de Euskadi y, en las previsiones que se tienen para 2011-2012.

- Respecto a las estimaciones de contratación, un porcentaje de organizaciones no tiene previsto demandar este tipo de perfil reforzándose como principal causa “la no necesidad”. Se puede hablar de la detección de un “gap cultural” entre un colectivo de organizaciones.

La problemática de contar con recursos económicos limitados o la coyuntura económica de crisis es también un driver a tener en cuenta a la hora de señalar frenos en la captación de este perfil de profesionales.

- De las organizaciones que sí han incorporado este perfil en 2010, cabe señalar que se observa como el principal motivo para incorporar P.A.C de fuera de Euskadi ha sido “el de liderar un proyecto”, es decir, el “liderazgo” y la “experiencia” han marcado el perfil del contratado.

Se observa como las organizaciones vascas llegan a “poder contratar personas concretas que vienen a liderar un proyecto”, siendo interesante hacer un seguimiento de “la entrada de otros perfiles”.

“El proyecto ofertado” se sitúa entre los P.A.C como el principal driver y aspecto diferencial de la oferta a la hora de su decisión de venir a Euskadi.

También, como fortaleza de las organizaciones se observa “una apertura de la cultura empresarial hacia el exterior”, “hacia la creación de equipos con experiencias en diferentes países”.

- Marcado en parte por el tipo de perfil tipo incorporado en 2010, la “competitividad de las organizaciones vascas respecto a las condiciones laborales-salariales” es un freno a la hora de contratar, especialmente en el caso de los profesionales procedentes de la UE-27 señalándose como una amenaza respecto a otras regiones o países.

Este año se repiten nuevamente, también expresadas por los P.A.C, como:

- Alojamiento.
- Gestión de los trámites administrativos-burocráticos.
- Asimilación socio-cultural.
- Información y documentación sobre Euskadi.

• Las organizaciones siguen asumiendo en mayor proporción la búsqueda de información sobre las gestiones de contratación y acogimiento por lo que “agilizar, simplificar y facilitar los trámites administrativos- burocráticos” y “apoyar a las organizaciones en el proceso de acogida e instalación” son áreas prioritarias de mejora.

Mejoras que son refrendadas por los P.A.C consultados, ya no sólo en cuanto a su experiencia sino, a la captación de talentos en general.

• Aparece con fuerza, la necesidad de ser más competitivos en las condiciones contractuales a la hora de captar talentos.

• Y, en la apuesta que desde la Administración vasca se haga por el apoyo al I+D+i: incidiendo en un esfuerzo añadido la imagen hacia el exterior.

• En la valoración que hacen las organizaciones de su experiencia se remarcan tanto aspectos positivos como negativos. Destacando entre los positivos la “apertura de las organizaciones al exterior” y “el cambio cultural empresarial”, una oportunidad a tener en cuenta.

Entre los aspectos negativos aparece como “novedad”, y de forma más bien latente, el tema de la “temporalidad” o “estabilidad laboral” como un aspecto diferencial de las ofertas.

También puede ser visto como una oportunidad el “ofertar estabilidad-continuidad de un proyecto”.

Siendo los aspectos relacionados con los “trámites burocráticos” y “el acompañamiento en la acogida e integración socio-cultural” los principales puntos débiles.

• La “red” entre las organizaciones vascas y los talentos se mantiene más allá de la estancia en nuestro país y; es una oportunidad de “comunicación y venta al exterior”.

• En cuanto a la previsión de la demanda para 2011-2012, es positiva y tiende al alza de media. Continúa la demanda de este perfil, especialmente de investigadores en áreas ligadas a Ingenierías, Tecnología y Ciencias. Así como, en áreas de las Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades.

