



Personas de Alta Cualificación (P.A.C) no residentes en Euskadi contratadas en el período 2007-2009

Estudio de valoración y grado de satisfacción

Diciembre, 2009

El siguiente informe presenta los principales resultados del estudio que ha sido realizado gracias a la iniciativa y apoyo de Innobasque, bizkaia:xede, entidad adscrita al Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia, el Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Álava; junto a Gaia Investigación y Consultoría en tareas de asesoría técnica.

Con este trabajo se ha querido abordar un estudio de valoración y satisfacción del Personal de Alta Cualificación* procedente de fuera de Euskadi y que se ha incorporado a nuestras organizaciones en el periodo 2007-2009.

Para ello, se ha contado con la colaboración, tanto de las organizaciones como de los P.A.C, que han querido participar en esta investigación a través de la aplicación de herramientas metodológicas de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

Indice

a. Marco de referencia.

b. Objetivos de la investigación.

c. Planteamiento metodológico de la investigación.

d. Resultados:

i. Responsables de organizaciones.

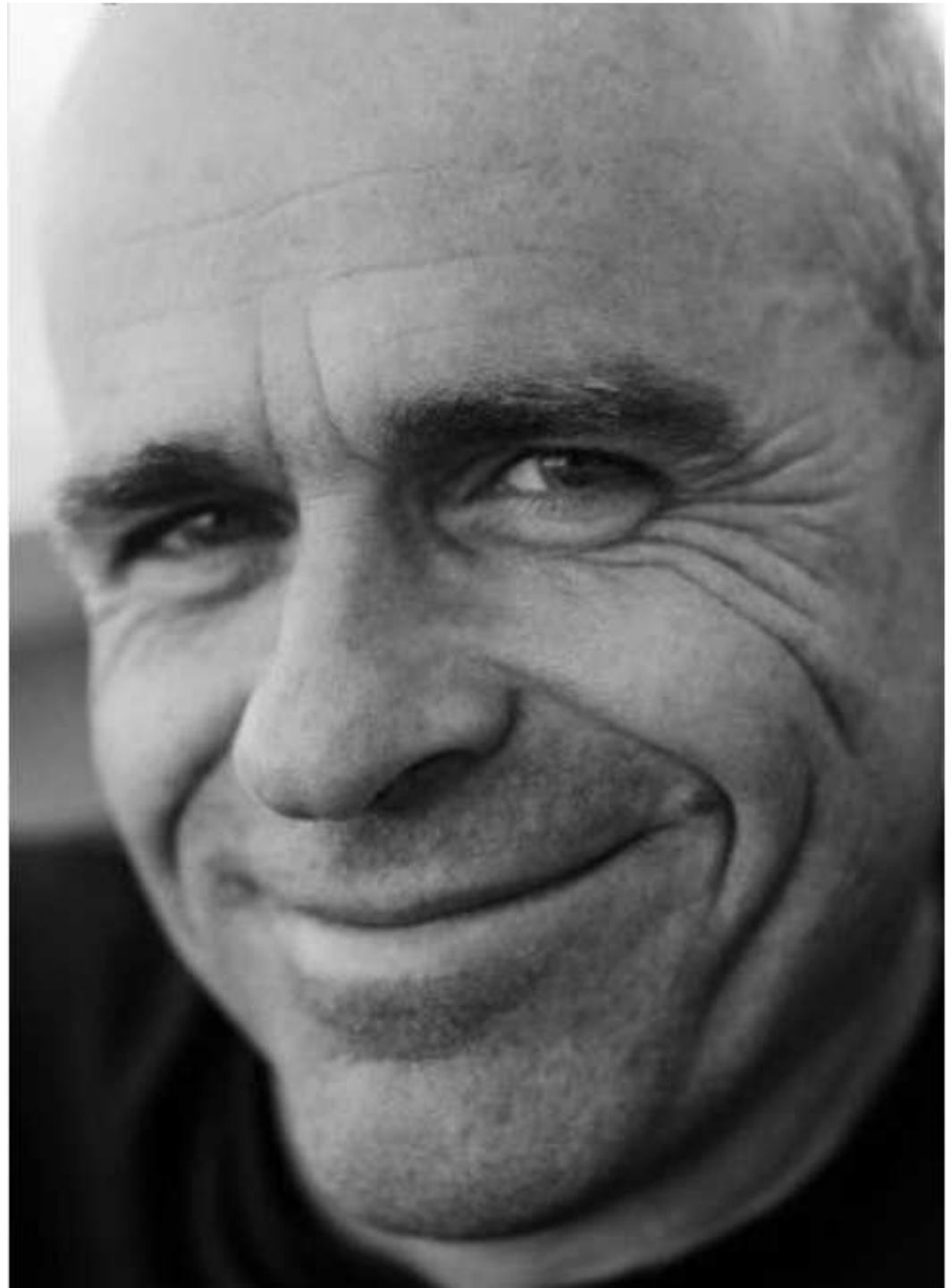
1. Características de las organizaciones.
2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009).
3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización.
4. Valoración de la experiencia.
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones.

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

1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi.
2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi.
3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida.
4. Valoración de la experiencia (personal/profesional).
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de captación de talentos.

e. Reflexiones finales.

a. Marco de referencia



a. Marco de referencia

Desde las entidades que trabajan en el campo de I+D+i y la gestión de talentos, tanto locales como de otros países, se plantea a principios de 2009 la necesidad de realizar una evaluación del proceso de captación, contratación e integración desde el punto de vista de las organizaciones contratantes y del Personal de Alta Cualificación (P.A.C) procedente de fuera de Euskadi.

Se estaba observando como en los últimos años la cada vez mayor incorporación de este perfil de profesionales-investigadores había generado una serie de necesidades o demandas nuevas a las que, por un lado, las organizaciones se enfrentaban a la hora del proceso de captación, gestión de la contratación y acogida y; por otro, los talentos llegados también manifestaban.

En este contexto, y con el objetivo, de identificar y establecer áreas de mejora para la captación, contratación y acogida de estos talentos, se plantea la realización de la presente investigación.

Para ello, previamente se realizó una consulta a los Responsables de Recursos Humanos o equivalente, con el objetivo de estimar cuál podía ser el universo, tanto de organizaciones como de P.A.Cs, que en el período de 2007-2009 se habían incorporado.

A partir de los datos recogidos, se obtuvo el volumen y caracterización de organizaciones y talentos con este perfil con el objeto de plantear la metodología más adecuada para realizar la investigación.

a. Marco de referencia

Los principales resultados obtenidos de este primer contacto con el colectivo objeto de estudio fueron:

-Del total de organizaciones contactadas*(220), un 25% manifestó tener o haber tenido en el periodo de 2007-2009 Personal Altamente Cualificado (P.A.C) captado de otras regiones del Estado o del extranjero.

➔ Empresas: Un 27% del total de las empresas encuestadas manifiestan tener personas en plantilla que responden a este perfil.

➔ Otras organizaciones (CCTT, CICS, Fundaciones, Asociaciones,...): el 50% de estas organizaciones cuentan este perfil.

- La presencia de este tipo de personal en el periodo 2007-2009 se va incrementando año a año, distribuyéndose por naturaleza de la organización: **un 70% entre “Otras Organizaciones”** (CCTT, CICS, Fundaciones, etc.) y un **30% en Empresas** de media en este periodo.

- La distribución porcentual de las organizaciones con personal P.A.C. entrevistadas por Territorio Histórico fue:**10% Álava, 48% Bizkaia y 42% Gipuzkoa.**

A partir del análisis de estos resultados, se diseñó la metodología de esta investigación cuyos resultados se presentan en el siguiente informe.

**El listado de organizaciones a consultar se centró en aquellas entidades con un potencial alto de poseer este tipo de perfil por su naturaleza (CCTT, CICS, Fundaciones, Unidades de I+D+i empresariales, etc.) y actividad.*

b. Objetivos



b. Objetivos

El objetivo principal de esta investigación ha sido:

Estudiar la valoración y satisfacción de las personas reclutadas procedentes de otras regiones o países por empresas e instituciones vascas en áreas de I+D+i.

Junto a este, otros objetivos marcados son:

- Detectar los drivers de incorporación 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, tanto en el proceso de captación, contratación como acogida.
- Hacer una prospección de las necesidades de las organizaciones respecto a este perfil para el periodo 2010-2011.

c. Metodología



c. Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se han utilizado dos tipos de metodologías:

A) METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUALITATIVA

A.1. Entrevistas abiertas en profundidad (EAP´S).

A.2. Focus group.

B) METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUANTITATIVA

B.1. Encuestas on-line mediante la herramienta GAIA IMMEDIATE DATA® .

c. Metodología

A) METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUALITATIVA

A.1. Entrevista abierta en profundidad

Metodología	Entrevistas abiertas en profundidad realizadas a partir del diseño de un guión semiestructurado con una duración aproximada de 45 minutos.
Perfil	<p>Se ha trabajado con dos colectivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsables de Recursos Humanos o equivalente de organizaciones vascas que hayan incorporado en el periodo 2007-2009 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.
Distribución	Se han realizado 9 entrevistas, repartidas entre organizaciones (3) y P.A.Cs (6) ubicados en los tres territorios históricos: Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.
Fechas	abril-junio 2009

c. Metodología

A) METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUALITATIVA

A.2. Focus group

Metodología	<ul style="list-style-type: none"> -Dinámica de Grupo o Focus Group. -Integrada por 7-8 participantes. -Moderada por personal especializado de GAIA Investigación. -Basándonos en un guión semi-estructurado. -Una duración de 2 horas trabajando los objetivos propuestos.
Perfil	<p>En los grupos han participado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsables de Recursos Humanos o equivalente de organizaciones vascas que hayan incorporado en el periodo 2007-2009 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.
Distribución	Se han realizado 3 focus groups, 1 por cada territorio histórico: Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.
Fechas	junio-julio 2009

c. Metodología

B) METODOLOGÍA DE NATURALEZA CUANTITATIVA

B.1. Encuesta on-line

Metodología	<p>Encuesta on line articulada entorno a preguntas abiertas y cerradas mediante el software GAIA INMEDIATE DATA ®.</p> <p>Se realizó un envío por correo electrónico a las organizaciones previamente delimitadas (N=215), con dos tipos de enlaces de acceso al cuestionario: uno para organizaciones y otro para P.A.Cs.</p> <p>Los cuestionarios fueron en: castellano, inglés y euskera.</p> <p>Para garantizar la confidencialidad de los datos recogidos, se proporcionó un número de usuario y clave a cada una de las personas que contestaron al cuestionario.</p> <p>Junto a esta técnica, se reforzó el trabajo de campo on line con un seguimiento telefónico.</p>
Universo	<p>Existen dos Universos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Responsables de Recursos Humanos o equivalente de organizaciones vascas que hayan incorporado en el periodo 2007-2009 Personal de Alta Cualificación procedente de otras regiones o países. 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	<p>El 30% del Universo de organizaciones sujetos del análisis contestó vía on line, o bien a través del seguimiento telefónico a nuestro cuestionario. De ese 30% del total, el 5% manifestó no tener en el período de tiempo analizado ese perfil en su organización.</p> <p>En relación al Personal de Alta Cualificación (P.A.Cs) hemos logrado que cumplimenten el cuestionario el 37% del Universo estimado.</p>
Fechas	<p>octubre-noviembre 2009</p>

d. Resultados



d. Resultados

i. Responsables de organizaciones.

1. Características de las organizaciones.
2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009).
3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización.
4. Valoración de la experiencia.
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones.

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

1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi.
2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi.
3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida.
4. Valoración de la experiencia (personal/profesional).
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de captación de talentos.

d. Resultados: Organizaciones

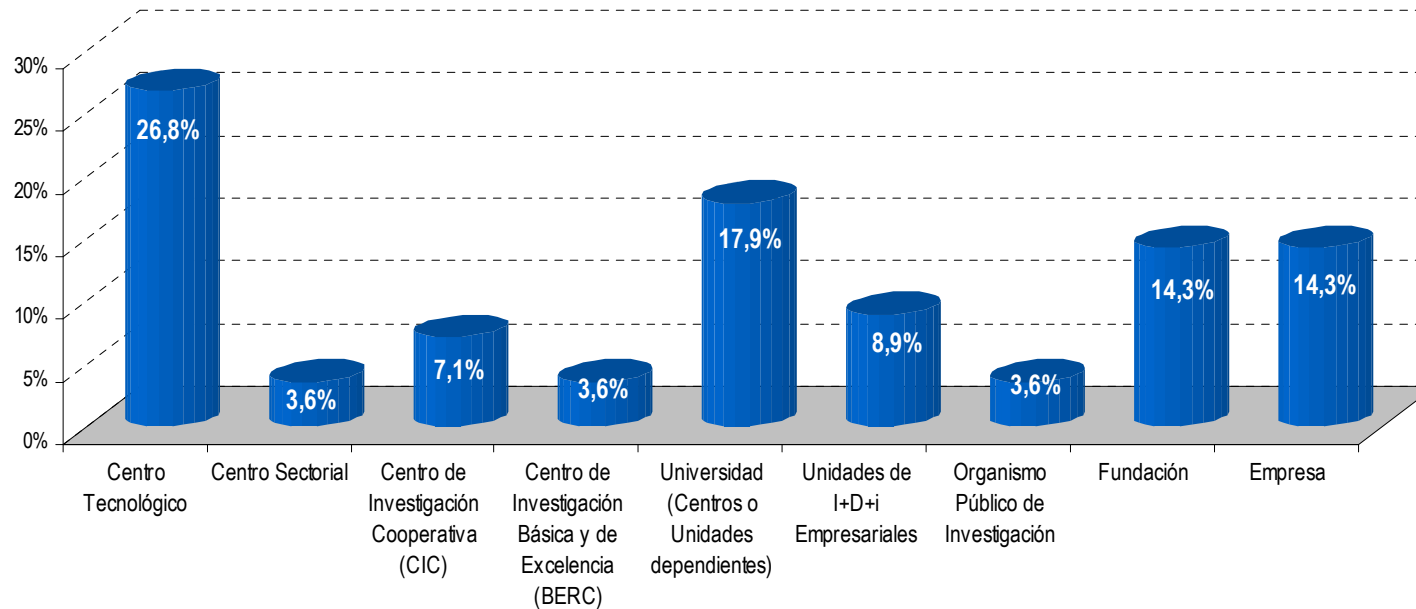
i. Responsables de organizaciones.

1. Características de las organizaciones.
2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009).
3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización.
4. Valoración de la experiencia.
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Naturaleza de las organizaciones (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Destacan los Centros Tecnológicos (26,8%), seguido de la Universidad (17,9%) y de Fundaciones (14,3%).

En el segmento de empresa con un 14,3%, se concentran actividades como: industria, consultoría, nuevas tecnologías de la información, ingeniería, etc.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Al analizar la naturaleza de las organizaciones que tienen Personal Altamente Cualificado (en adelante P.A.C) procedente de fuera de Euskadi en el periodo 2007-2009, se observa que Entidades son las que están incorporando en mayor medida este tipo de perfil.

Bajo el paraguas “**otras organizaciones**” (CCTT, BEREC, CiC, Fundaciones,...) se concentra el 60% del total.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

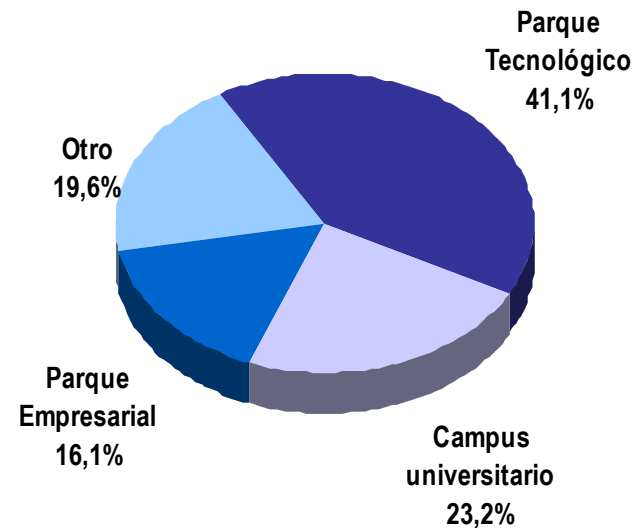
4 de cada 10 de estas organizaciones se ubican en Parques Tecnológicos (un 41,1%) distribuidos por los tres territorios históricos.

Un 23,2% en los campus universitarios de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Un 16,1% en Parques empresariales.

Y, un 19,6% en “otros”: capitales vascas, zonas empresariales de diferentes municipios, etc.

Ubicación de las organizaciones (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Los **PARQUES TECNOLÓGICOS** de los tres Territorios Históricos se han convertido en los espacios de referencia para este tipo de organizaciones.
Cuatro de cada diez se ubican aquí.

d. Resultados: Organizaciones

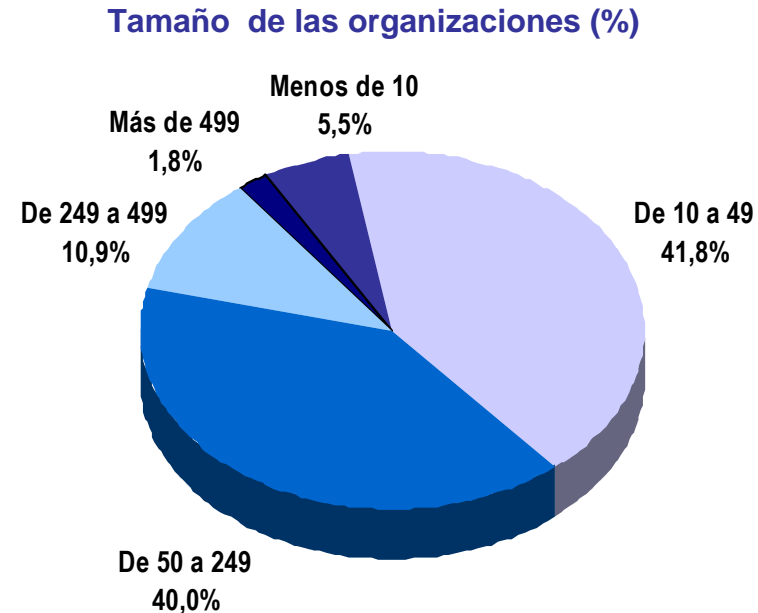
d.i.1. Características de las organizaciones

Al analizar las organizaciones por su tamaño, el mayor porcentaje lo representan aquellas entidades de 10 a 49 personas empleadas (41,8%). Le sigue, las empresas del segmento de 50 a 249 con un 40,0%.

Un 5,5% son organizaciones con menos de 10 personas empleadas.

Y, un 10,9% con un tamaño de 249 a 499.

Un 1,8% representan las entidades de mayor tamaño con más de 499 personas empleadas.

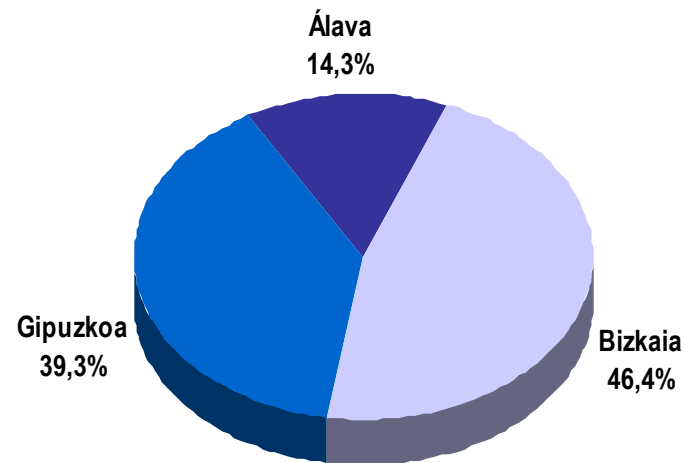


Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Distribución territorial de las organizaciones (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

En cuanto a la distribución de estas organizaciones por territorio histórico, se observa que casi el 50% se ubica en Bizkaia (46,4%).

En Gipuzkoa se sitúan el 39,3%.

Y, Álava supone un 14,3%.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

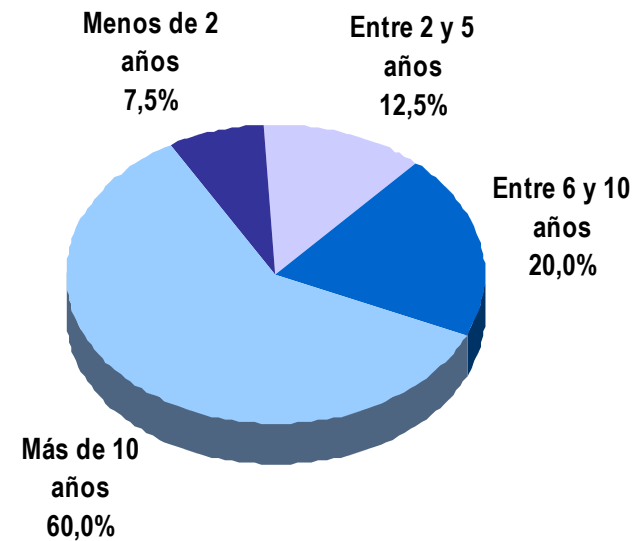
Un 60,0% de las organizaciones inició su actividad hace más de 10 años.

Un 20,0% entre 6 y 10 años.

Un 12,5% entre 2 y 5 años.

Y, un 7,5% menos de 2 años.

Antigüedad de la organización (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Un 33,3% de las organizaciones tiene como actividad principal la I+D+i en diferentes disciplinas: *Tecnologías de la Información, Medio ambiente, microtecnología, biotecnología, biomedicina, tecnologías energéticas, etc.*

Un 18,5% pertenece al área de la *docencia-investigación*.

Y, otro 18,5% a la *Investigación básica y aplicada*.

Un 13,0% pertenece a las actividades englobadas dentro de la *Consultoría y Asesoría: personas, medio ambiente, empleo, nuevas tecnologías, empresas, etc.*

Y, las empresas *industriales*, representan un 9,3%.

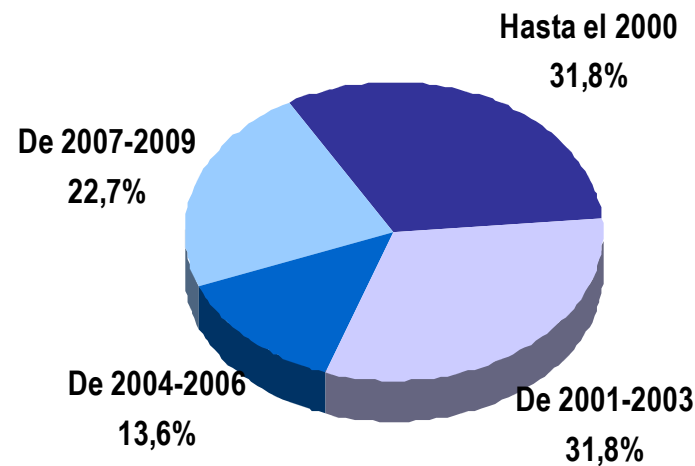


Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Año en que se incorpora por primera vez este perfil en las organizaciones (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

6 de cada 10 organizaciones han incorporado por primera vez algún profesional-investigador de fuera de Euskadi antes del 2003.

En el período de 2004 a 2006, un 13,6% de las organizaciones lo hace.

Y entre, 2007 a 2009, un 22,7%.

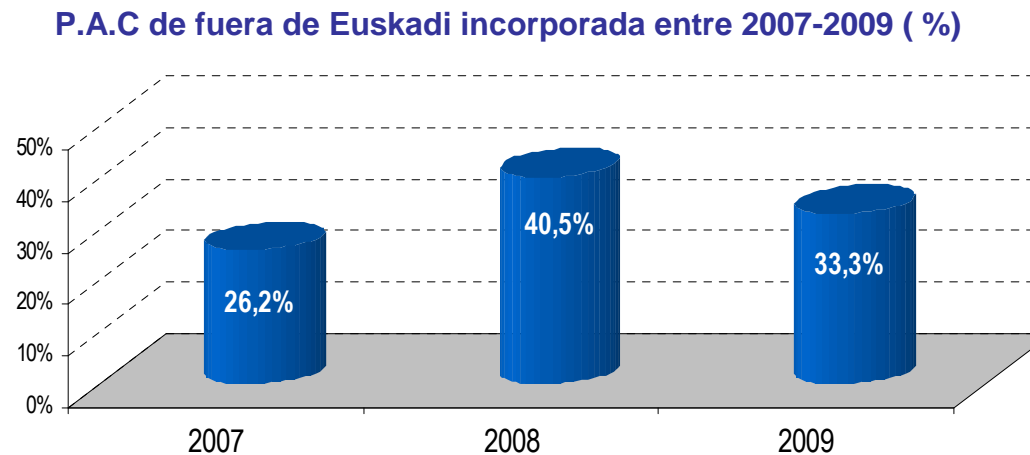
d. Resultados: Organizaciones

d.i.1. Características de las organizaciones

Se percibe como el colectivo más numeroso de organizaciones tiene ya un notable recorrido en el tiempo en la incorporación de este perfil profesional, y por otro lado casi un cuarto de las entidades entrevistadas se han incorporado a esta dinámica en el último bienio 2007-2009.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Al analizar la distribución porcentual del Personal de Alta Cualificación procedente de otras regiones o países incorporado en las organizaciones consultadas para el periodo de 2007-2009, se observa como es en 2008 donde el porcentaje de incorporación es mayor, un 40,5%.

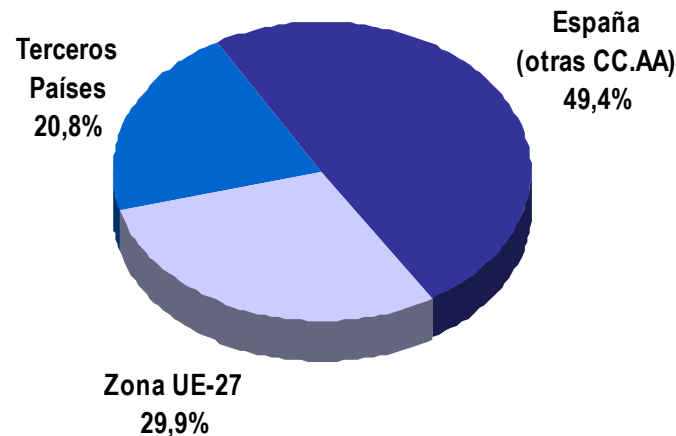
En 2007, este llega al 26,2%.

Y, en 2009, desciende con respecto a 2008, hasta un 33,3%.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

P.A.C de fuera de Euskadi incorporada entre 2007-2009 por origen (nacionalidad) (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Por origen (nacionalidad), **un 49,4% son ciudadanos españoles**. Dentro de este perfil también se incluyen a aquellos profesionales vascos que han regresado a trabajar a Euskadi procedentes de otras regiones o países.

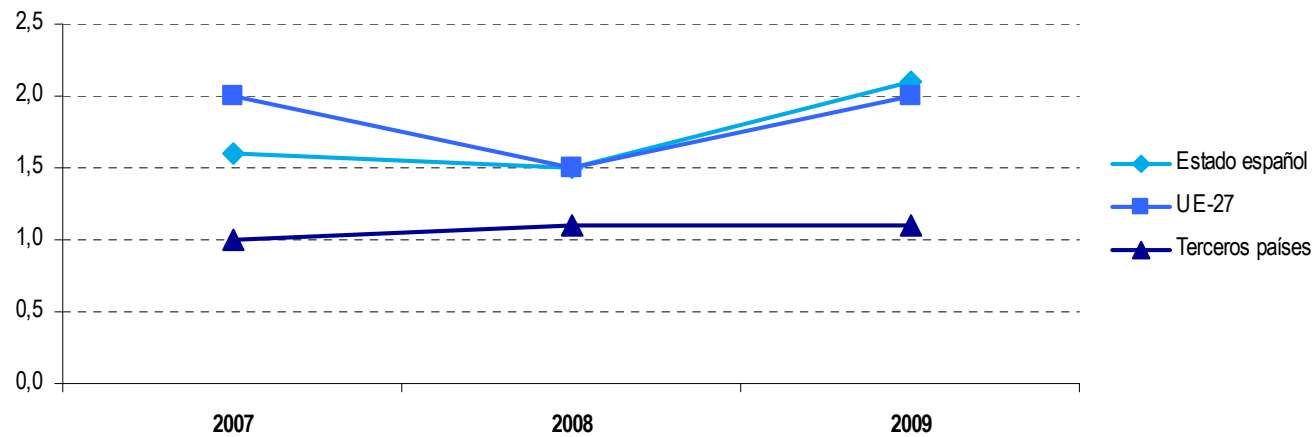
Un **29,9% de países pertenecientes a la UE-27**. Especialmente se han contratado profesionales-investigadores procedentes de países europeos como: Francia, Italia, Alemania, Reino Unido.

Y, **un 20,8% de Terceros Países**. Personal de Alta Cualificación con procedencia de: Estados Unidos de América, Rusia, Ucrania, México, Brasil, Colombia, India, Republica Popular China, etc.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

P.A.C de fuera de Euskadi incorporada entre 2007-2009 por origen (media por año)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

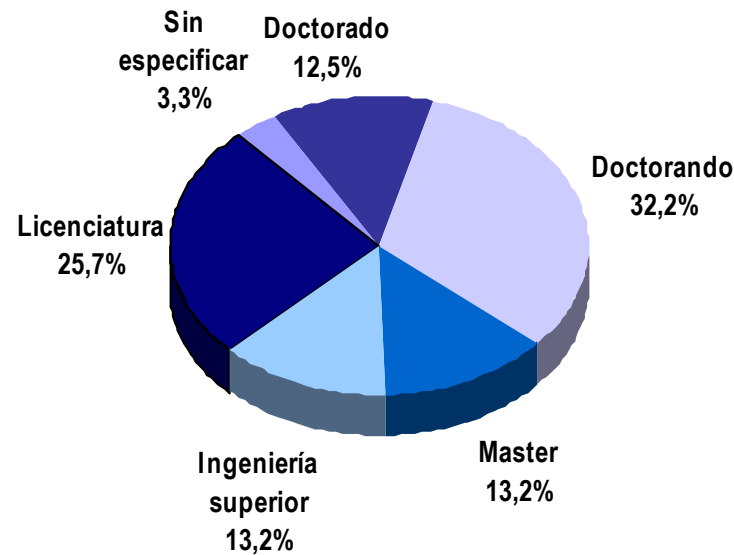
Estos datos, muestran como la media de incorporación baja en 2008 entre los profesionales-investigadores de origen estatal y europeo y, esta se recupera en este 2009.

En el caso del personal procedente de Terceros países, la media se mantiene igual desde 2008. **No hay un crecimiento de este colectivo.**

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Perfil académico de los P.A.C de fuera de Euskadi incorporados en el período 2007-2009 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Un 32,2% de los P.A.C incorporados entre 2007-2009 son doctorandos. Un 25,7% tiene estudios universitarios superiores (licenciatura) y un 13,2% Ingeniería superior.

Un 12,5% es doctor y un 13,2% tiene un Master.

d. Resultados: Organizaciones

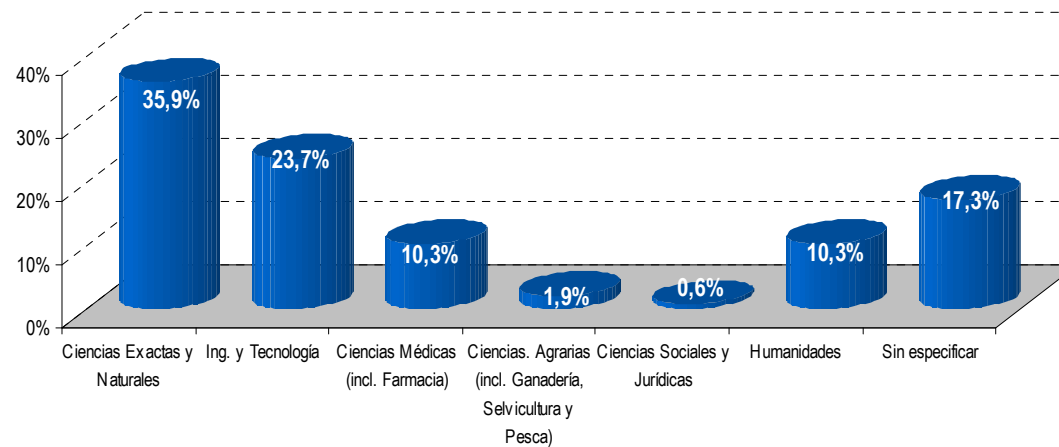
d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Se detecta como de forma prioritaria
estamos captando talentos JUNIORS

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Áreas de conocimiento de los P.A.C de fuera de Euskadi incorporados en el período 2007-2009 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Las áreas de conocimiento a las que pertenecen son:

- Un 35,9% a Ciencias Exactas y naturales.
- Un 23,7% a Ingeniería y Tecnología.
- Un 10,3%, Ciencias médicas, incluyendo Farmacia.
- Otro 10,9% pertenece a Ciencias Sociales y Jurídicas.

Más de un 70% pertenece a áreas de conocimiento relacionadas con Ciencias e Ingeniería. Se observa que la demanda en estos tres años se ha centrado en cubrir puestos en estas áreas.

d. Resultados: Organizaciones

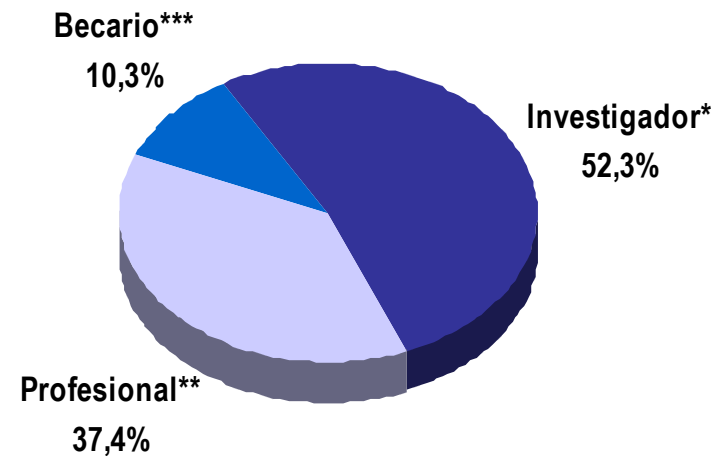
d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Más de un 70% pertenece a áreas de conocimiento relacionadas con Ciencias e Ingeniería. Se observa que la demanda en estos tres años se ha centrado en cubrir puestos en estas áreas.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Área funcional de los P.A.C de fuera de Euskadi incorporados en el período 2007-2009 (%)



Del Personal de Alta Cualificación de fuera de Euskadi incorporado entre 2007-2009 a las organizaciones analizadas:

- Un 52,3% ejerce de personal investigador,
- un 37,4% de profesional y,
- un 10,3% es becario.

Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.2. Incorporación de P.A.C a la organización (2007-2009)

Definiendo cada una de estas categorías:

1. (*) **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.

2. (**) **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.

3. (***) **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.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Motivos para contratar P.A.C procedentes de fuera de Euskadi (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

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 observan tres principales motivos:

1. Buscar perfiles profesionales “muy específicos” (34,7%).
2. Falta de profesionales autóctonos que se ajustasen al perfil profesional que estábamos buscando (20,0%).
3. No buscaron un profesional en concreto, sino que era el candidato que se ajustaba más a la demanda (14,7%).

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

En cuarto lugar, con un 8,0%, aparece “Otras”. Aludiendo dentro de este grupo a razones como: Fomentar nuevas líneas de investigación, envío de candidaturas (CVs), contar con subvenciones para ello, etc.

En menor porcentaje se detectan motivos relacionados con:

- Abrir la organización a investigadores de fuera que quieran realizar su doctorado o postdoctoral en nuestra organización (6,7%).
- Se trataba de una persona en concreto que venía a liderar un proyecto (6,7%).
- Porque una de las bases de nuestra organización es contar con un equipo multidisciplinar y con formación/experiencia profesional en otros países (5,3%).
- Para realizar un intercambio de investigadores-técnicos entre organizaciones de diferentes zonas geográficas (4,0%).

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

“A veces los trámites en sus países de origen retrasan su llegada...”

“Eso es malo, las trabas, para atraer....si tienes varias opciones lo del visado puede cerrar opciones...”

“a veces para los no comunitarios, incluso no tienen embajada o consulado español en su ciudad de origen”

“Nosotros tenemos un chino que iba a venir y todavía no sabemos cuando va a venir porque no le han dado el visado”

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

La incorporación de este perfil profesional en las organizaciones ha supuesto una serie de dificultades-frenos que se centran especialmente a la hora de gestionar su proceso de contratación.

Al esfuerzo que para estas organizaciones supone el competir para conseguir el candidato “ideal”, se unen una serie de dificultades que en muchos casos se convierten en **frenos**, tanto para la organización como para el candidato, para aceptar la oferta.

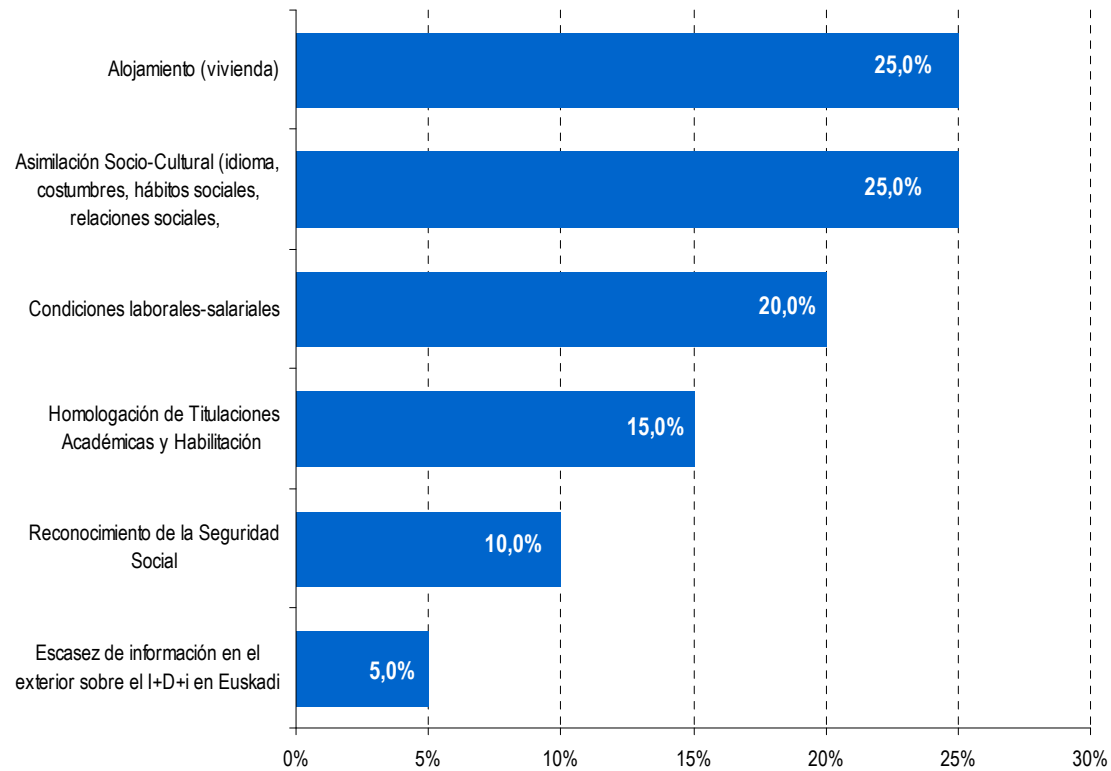
Una parte importante de estas **dificultades** se inician en el momento de gestionar el proceso de contratación e incorporación del candidato. Siendo esto especialmente patente en el caso de los profesionales-investigadores con nacionalidad de Terceros países (Rusia, China, Estados Unidos, América Latina, India, etc.).

En algunos casos, estas dificultades han hecho que los candidatos se inclinen por otras ofertas o **que desde las organizaciones se tenga en cuenta el origen de los talentos a la hora de considerar su candidatura.**

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Dificultades-frenos para su contratación: UE-27 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

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:

1. La **búsqueda de alojamiento** (vivienda) (25%). Un problema que se detecta: en el momento de aceptar la oferta al enviarles información sobre las posibilidades y precios de la vivienda en Euskadi, a la hora de su llegada y primeros días en Euskadi y posteriormente en la elección de un alojamiento que se ajuste a sus necesidades personales y recursos económicos.
2. También con un porcentaje del 25%, se alude a la **asimilación socio-cultural** como otra dificultad a la hora de captar y mantener a este tipo de perfil profesional. El idioma, las costumbres, los hábitos sociales, las relaciones sociales, la educación, etc., pueden llegar a ser un freno para venir y, sobre todo para su adaptación.
3. Las **condiciones laborales y, especialmente salariales**, son para un 20,0% de las organizaciones una dificultad para contratar a Personal de Alta Cualificación de fuera de Euskadi. Competir con otras ofertas a nivel económico es en muchos imposible.

d. Resultados: Organizaciones

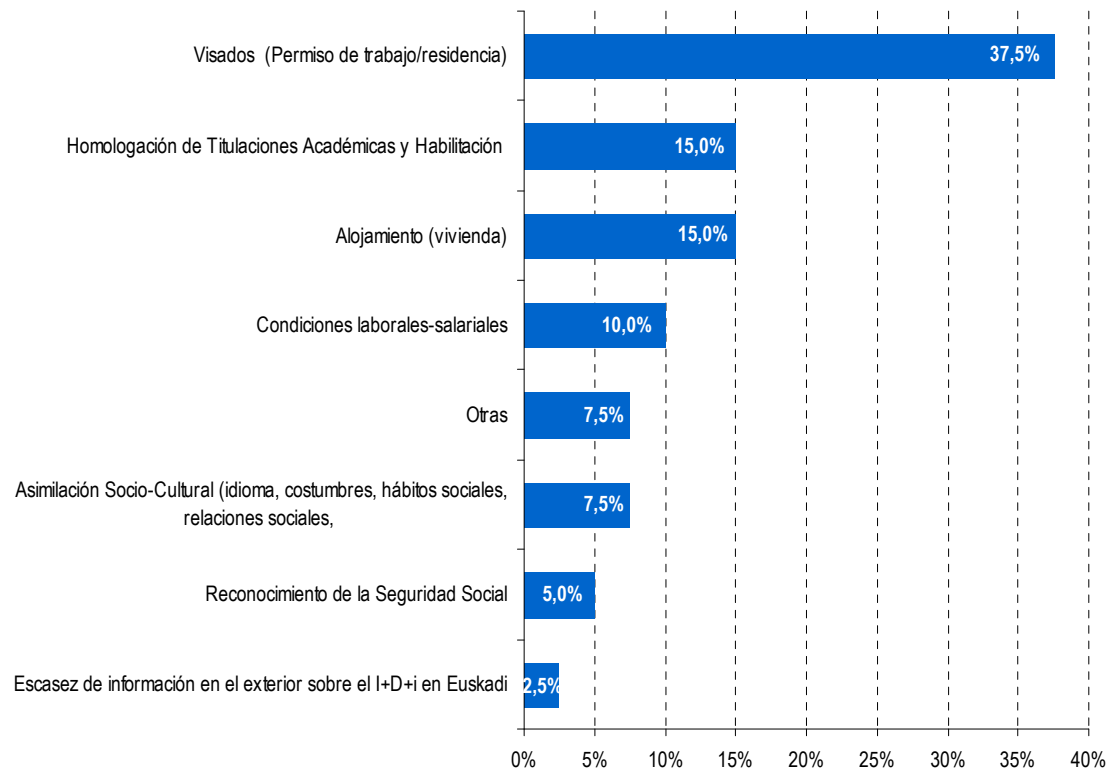
d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

4. La **homologación** de las titulaciones académicas y habilitación profesional, es para un 15%, una dificultad para gestionar este tipo de contratación.
5. El reconocimiento de la **Seguridad social**, un 10%.
6. Para un 5,0% de las organizaciones, la **escasez de información** en el exterior sobre lo que en Euskadi se está invirtiendo y haciendo en I+D+i es también un freno.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Dificultades-frenos para su contratación: Terceros países (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

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

1. La **gestión y obtención de los visados** (permisos de residencia y trabajo) es la mayor dificultad a la hora de gestionar la contratación de personal procedente de Terceros países (37,5%). La falta de información, de agilidad para tramitar los papeles, de flexibilidad, etc., dificultan el proceso de contratación y retrasan en muchos casos la incorporación de este personal a las organizaciones.
2. Para un 15%, otra dificultad son los trámites administrativos-burocráticos para la **homologación de las titulaciones académicas y habilitación profesional**.
3. Otro 15%, piensa que la dificultad de encontrar un **alojamiento (vivienda)** que se adecue a las necesidades de este perfil por: cercanía al centro de trabajo, precio, tipo de vivienda, etc.
4. Las **condiciones laborales y, especialmente salariales**, son para un 10,0% de las organizaciones una dificultad para contratar a Personal de Alta Cualificación de fuera de Euskadi.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Siendo otras dificultades:

5. Dentro de “Otras dificultades” (7,5%) se alude a la **falta de recursos por parte de las empresas para poder llegar a contratar a determinados perfiles o profesionales.**
6. Para un 7,5%, la asimilación socio-cultural es otra dificultad a la hora de captar y mantener a este tipo de perfil profesional. Dificultad que se concreta en: **el idioma, las costumbres, los hábitos sociales, las relaciones sociales, la educación, etc.**
7. El reconocimiento de la **Seguridad social** también es un freno para el 5,0% de las organizaciones.
8. La dificultad que se observa en menor medida (un 2,5%) es: la **escasez de información en el exterior sobre lo que en Euskadi se está invirtiendo y haciendo en I+D+i.**

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

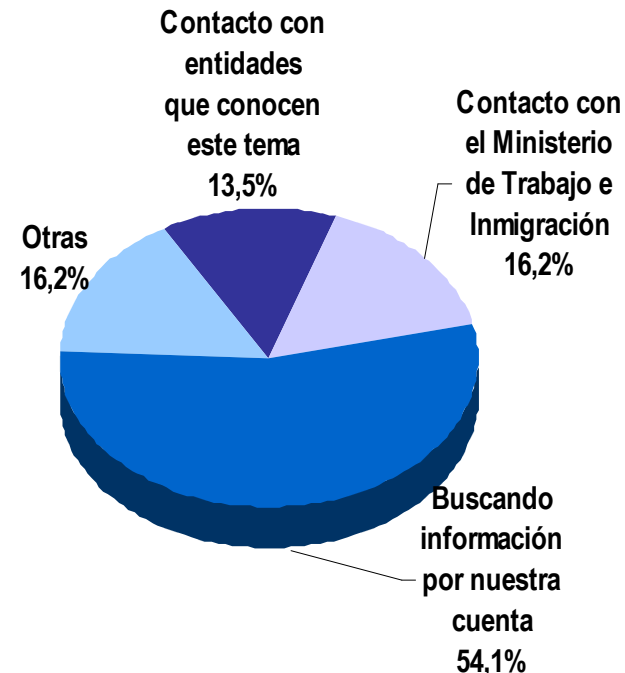
Un 54,1% de las organizaciones buscan información sobre las gestiones para la contratación de P.A.C de fuera de Euskadi **por su cuenta**.

Un 16,2% se ha puesto en contacto con el **Ministerio de Trabajo e Inmigración**.

Dentro de otras, un 16,2%, aparecen entidades como: en el caso de la **Universidad ellos se encargan, Delegación provincial de gobierno, con la entidad que gestiona la convocatoria**, etc.

Un 13,5% se han puesto en contacto con **entidades locales** que conocen el tema como: bizkaia:xede, Innobasque o Ikerbasque.

Medios por los que se informan para la contratación de P.A.C procedentes de fuera de Euskadi (%)

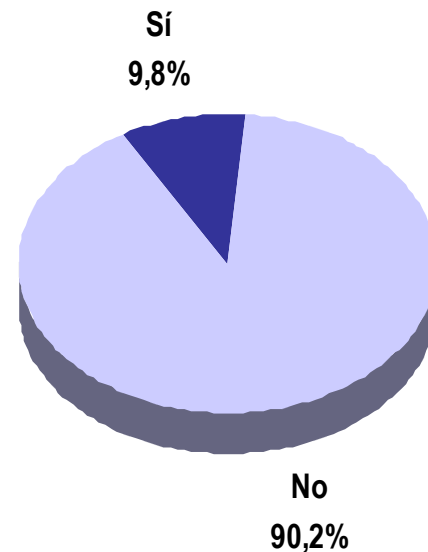


Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Contar o no con la ayuda de una entidad externa (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

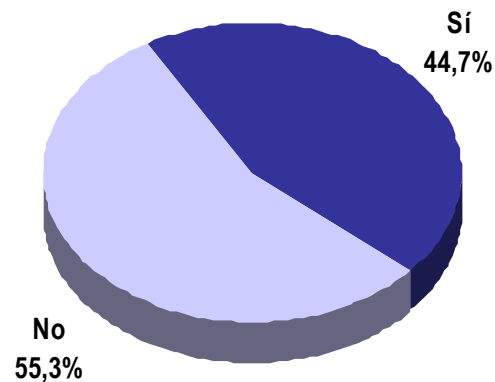
Al preguntar a las organizaciones si suelen contar con ayuda externa para contratar y/o gestionar la contratación de los profesionales de alta cualificación procedentes de fuera de Euskadi, un **90,2% dice que no**.

Un 9,8% afirma que sí cuenta con alguna entidad externa: **consultoría, entidades especializadas, etc.**

d. Resultados: Organizaciones

d.i.3. Proceso de incorporación de P.A.C a la organización

Contar o no con un protocolo de acogida (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

El contar o no con un **protocolo de acogida** establecido en la organización también es un elemento significativo para algunas organizaciones a la hora de facilitar la incorporación y adaptación de los profesionales extranjeros que se incorporan.

Un 44,7% dice que sí cuenta con un protocolo de acogida, mientras que un 55,3% no.

Estos protocolos se concretan prácticamente en todas las organizaciones en un **proceso que se basa en: dar la bienvenida, presentación formal de los responsables y equipo, entrega de documentación, información general de la organización y del entorno, etc.**

d. Resultados: Organizaciones

d.i.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 y negativos**.

Estos se concretan, jerarquizados por orden de importancia, en:

Aspectos positivos

1. Aumentar la contratación de personal de alta cualificación con experiencia en campos especializados en otros países o empresas punteras.
2. Enriquecer, tanto en conocimiento como experiencia, a los equipos de las empresas.
3. Abrir la “mente” a nuevas formas de trabajar, culturas, experiencias profesionales en otros países.
4. Seleccionar a los profesionales “más adecuados” al perfil demandado.
5. Tener abierta la posibilidad de formar equipos multidisciplinares con “los mejores” en su campo.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.4. Valoración de la experiencia

Aspectos negativos

1. Los trámites administrativos-burocráticos requeridos para su contratación.
2. Los niveles salariales que se manejan en las organizaciones vascas (“encaje económico”)
3. El idioma (“no uso generalizado del inglés”).
4. Dificultad y lentitud en la homologación de las titulaciones, masters, experiencia profesional,...de los profesionales que vienen de fuera.
5. Un entorno socio-laboral no preparado para la integración de determinados perfiles-orígenes.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi

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

1. Agilizar, simplificar y facilitar los trámites administrativos-burocráticos (visados, permisos de residencia y trabajo, homologaciones, etc.) para la contratación de este perfil profesional. Y, especialmente en el caso del personal con nacionalidad de Terceros países.

2. La posibilidad de poder ser más competitivos en las condiciones contractuales (especialmente salariales) de las ofertas con otras zonas geográficas o países.

3. Apoyar a las organizaciones en los procesos de adaptación e integración de los P.A.C, especialmente en el ámbito social y personal (alojamiento, idioma, redes sociales, reagrupación familiar, etc.)

d. Resultados: Organizaciones

d.i.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi

Junto a las mejoras que se proponen para la contratación y adaptación de los profesionales que provienen de otras zonas geográficas, es importante **trabajar en facilitar la captación y permanencia de este tipo de perfil profesional**.

De este modo, desde las organizaciones se consideran los siguientes aspectos como importantes a la hora de contribuir a mejorar esa captación y permanencia.

Entre los aspectos más mencionados, cabe señalar:

1. Flexibilizar, facilitar y agilizar los trámites administrativos-burocráticos de contratación de personal extranjero.
2. Oferta de proyectos atractivos, de interés, punteros, que motiven a profesionales de alta cualificación a venir a trabajar a nuestras empresas.
3. Poder ser competitivos en las ofertas contractuales, especialmente en el capítulo salarial.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi

4. Un cambio en la cultura empresarial, en general. Ser más abiertos a la captación de talentos procedentes de otras regiones o países y, a incorporar diferentes formas de trabajar.
5. Poder contar con bases de datos o redes de contactos con perfiles de personal de alta cualificación.
6. Seguir incrementando la inversión en proyectos de I+D+i y, comunicarlo al exterior.
7. Facilitar algunos temas más relacionados con la adaptación social y personal de estos profesionales-investigadores. Aspectos como: residencias, pisos, entorno social, agrupación familiar, etc.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Previsión de incorporación de P.A.C procedentes de fuera de Euskadi 2010-2011 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

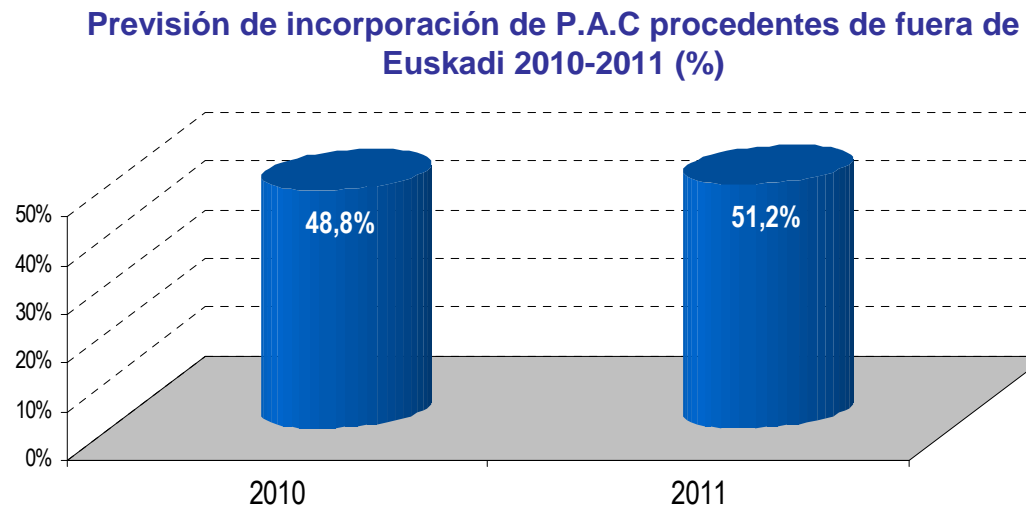
De las organizaciones analizadas, un **62,5% tiene previsiones de incorporar** Personal de Alta Cualificación procedente de fuera de Euskadi en los próximos años (2010-2011).

Un 33,9% señala que no sabe si va a incorporar o no este perfil.

Y, un 3,6% dice que no va a necesitar.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones



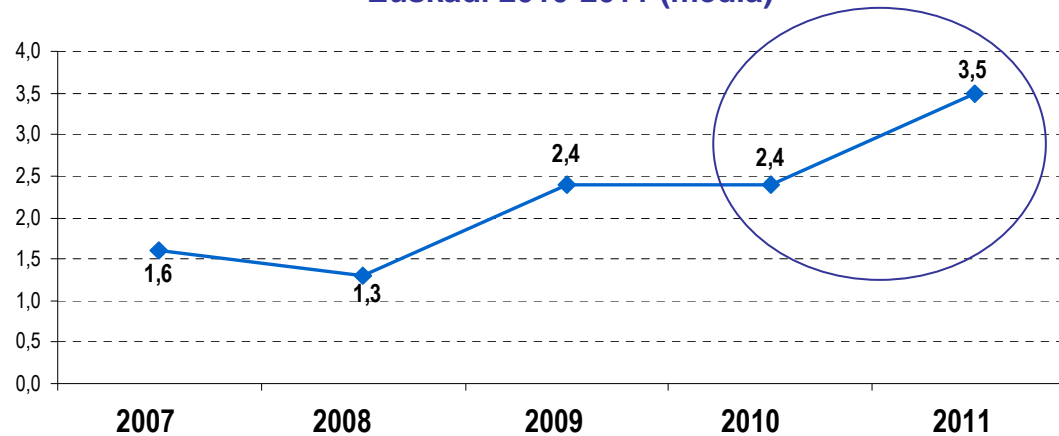
Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Las previsiones de contratación de P.A.Cs para el periodo 2010-2011, presentan porcentajes similares. Siendo algo superior la estimación en el año 2011, un 51,2%.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Previsión de incorporación de P.A.C procedentes de fuera de Euskadi 2010-2011 (media)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Las previsiones de incorporación de este perfil de profesionales a estas organizaciones en los años 2010 y 2011, nos muestra un contexto de futuro donde se observa una demanda significativa.

La media de profesionales por organización llega a 2,4 en 2010 y crece en 2011 hasta el 3,5.

d. Resultados: Organizaciones

Seis de cada 10 organizaciones afirman que contratarán PACs el próximo bienio.

Sólo el 3,6% de las organizaciones consultadas dice que no lo hará.

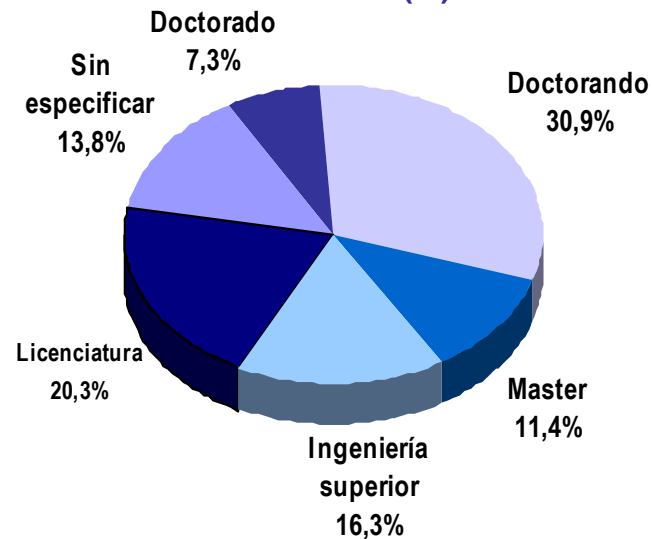
La previsión es ligeramente mayor para el 2011.

La media por organización superará las 3 personas.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Perfil académico de los P.A.C procedentes de fuera de Euskadi 2010-2011(%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

El **perfil académico** de esta demanda se concentra en las categorías de: Doctorandos (30,9%), Licenciaturas (20,3%) e Ingeniería superior (16,3%).

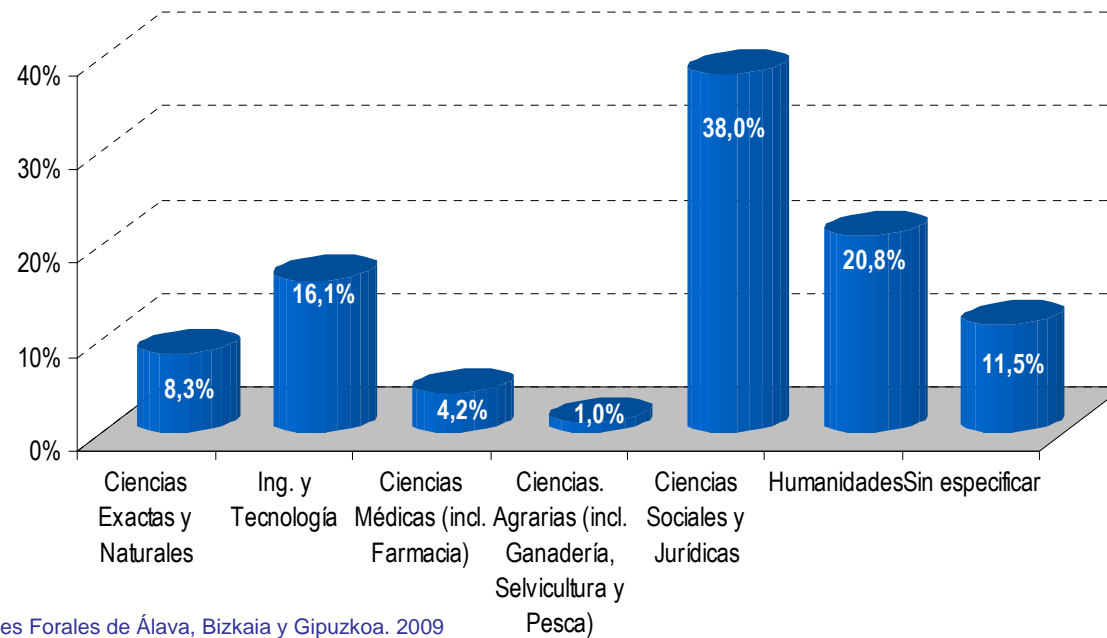
Doctores se demandan en un 7,3%.

Y, personal con Master, un 11,4%.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Áreas de conocimiento de los P.A.C procedentes de fuera de Euskadi 2010-2011 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Se observa como la demanda de P.A.C para el 2010-2011 en relación a las áreas de conocimiento, se centran en mayor medida en áreas relativas a las Ciencias Sociales y Jurídicas (38,0%) y Humanidades (20,8%).

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

El incremento de la demanda de profesionales adscritos a áreas de conocimiento relacionadas con las Ciencias Sociales y Jurídicas (empresariales, económicas, derecho, marketing, etc.) y Humanidades para el periodo 2010-2011, nos está dibujando un **cambio en el perfil de la demanda** de estos últimos años.

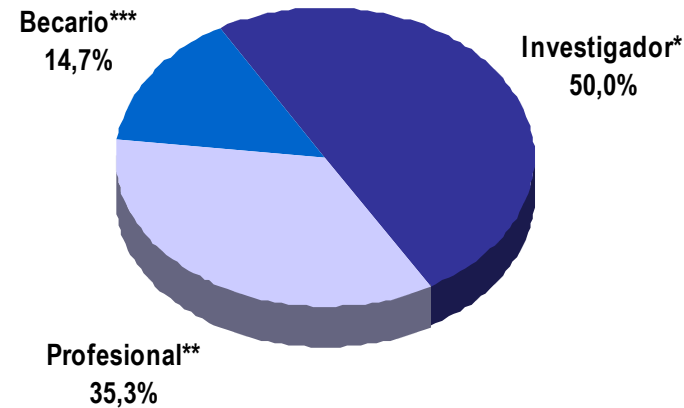
Se percibe que algunas organizaciones están evolucionando hacia otras actividades detectándose la necesidad de incorporar nuevos perfiles que hasta el momento no eran demandados.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Áreas funcionales a cubrir por los P.A.C procedentes de fuera de Euskadi 2010-2011 (%)

La mitad de las ofertas previstas se dirigen a Investigadores (50,0%). Un 35,3% a profesionales y un 14,7% becarios.

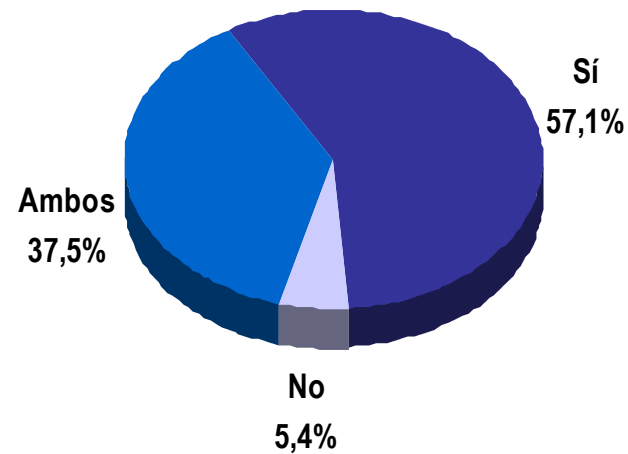


Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Otras demandas profesionales: EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Se demanda personal de alta cualificación con experiencia profesional, un 57,1%.

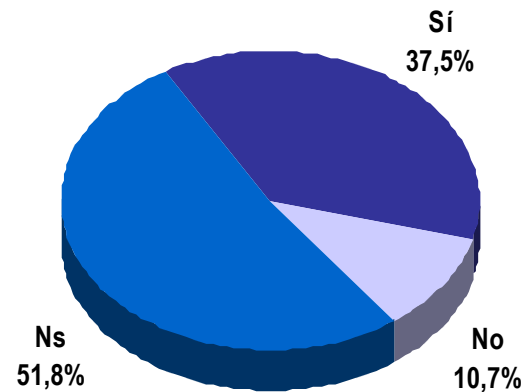
Y, en un 37,5% de las organizaciones, demandan ambos perfiles, con o sin experiencia profesional.

Un 5,4% no ve necesario tener experiencia profesional.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Otras demandas profesionales: EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL EXTRANJERO (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Para un 37,5% de las organizaciones, la **experiencia profesional exigida debe haber sido ejercida en otros países.**

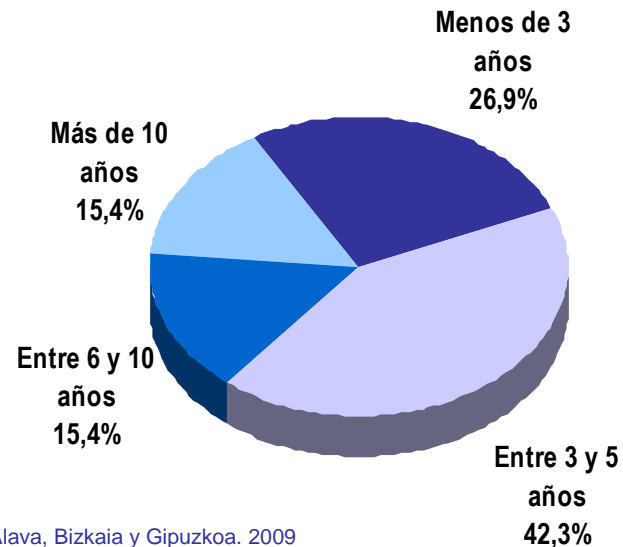
Para un 10,7% esto no es un requisito para el puesto ofertado.

Un 51,8% no sabe si esa experiencia profesional tiene que ser en otros países o no.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Otras demandas profesionales: AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

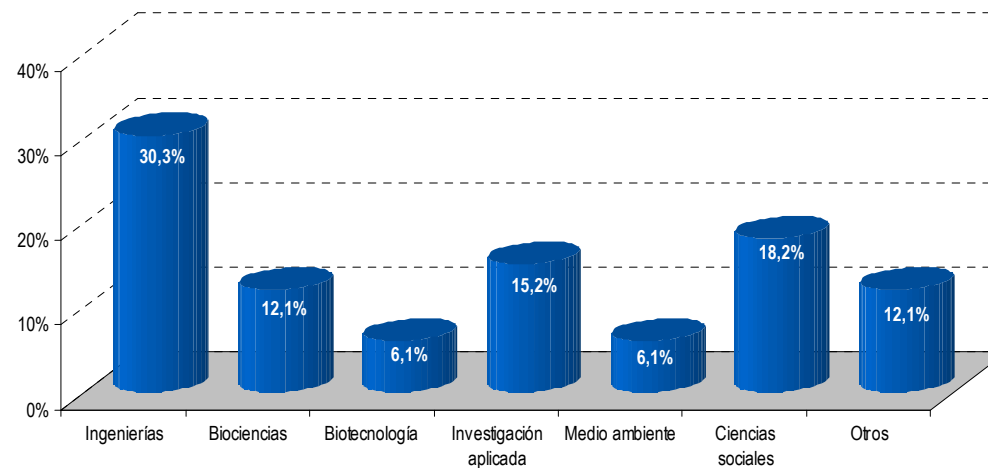
En cuanto al número de años de experiencia profesional, el porcentaje más significativo se sitúa entre 3 y 5 años (42,3%), que unido al 26,9% de menos de 3 años, nos muestra un abanico amplio en cuanto al requisito de años mínimos de experiencia profesional.

Más de 5 años, es necesario para un 30,8%.

d. Resultados: Organizaciones

d.i.6. Prospección de las necesidades de incorporación de P.A.C a las organizaciones

Otras demandas profesionales: ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Respecto a las áreas de experiencia profesional más demandas por las organizaciones son las relativas a Ingenierías (30,3%) y Ciencias sociales (18,2%).

Experiencia en investigación aplicada en diferentes áreas (15,2%).

Un 12,1% en el campo de las Biociencias.

Y dentro de "otros" (12,1%) áreas como: biología, ciencias exactas, matemáticas, química, etc.

d. Resultados: Organizaciones

Respecto al perfil demandado para el próximo bienio podemos concluir que:

- Se pedirán principalmente personas licenciadas.
- En áreas afines a las Ciencias Sociales y Jurídicas.
- Aunque el puesto a cubrir (50%) se mantendrá en el área funcional de investigador.
- Valorándose la experiencia profesional especialmente la realizada en otros países.

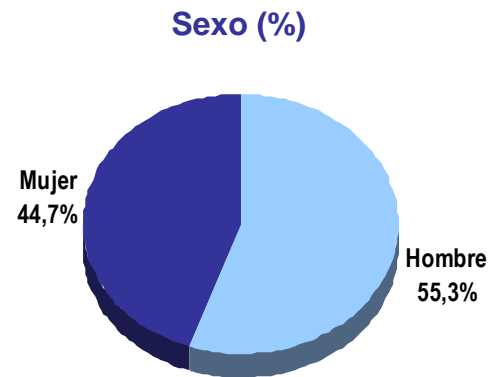
d. Resultados: P.A.C

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

1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi.
2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi.
3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida.
4. Valoración de la experiencia (personal/profesional).
5. Áreas de mejora para la captación de P.A.C de fuera de Euskadi.
6. Prospección de captación de talentos.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

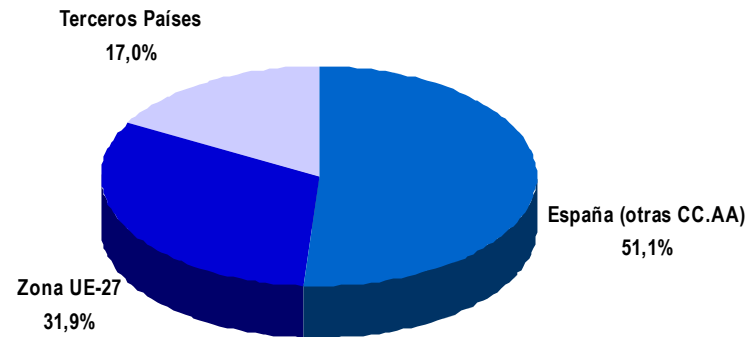
Un 55,3% de los profesionales de alta cualificación procedentes de otras zonas geográficas que han venido a trabajar a alguna organización ubicada en Euskadi entre 2007-2009 son hombres.

Un 44,7% son mujeres.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Nacionalidad (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Un 51,5% tienen nacionalidad española, un 31,9% de la Unión Europea (UE-27) y un 17,0% de otros Terceros países.

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

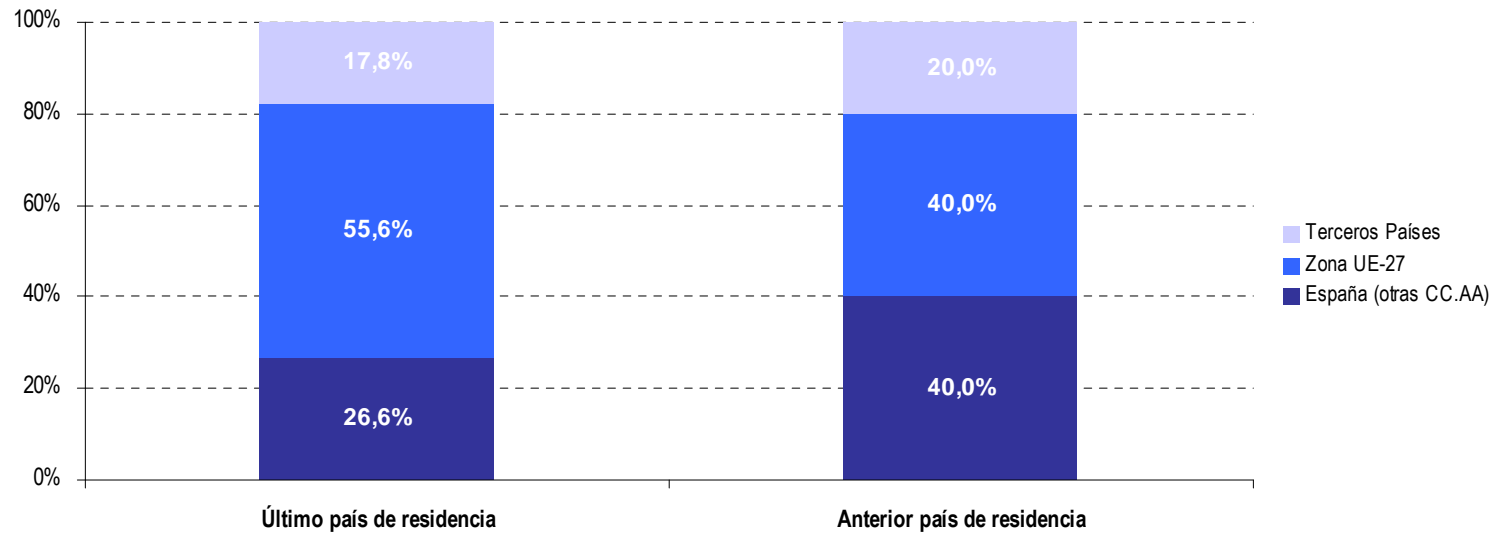
Respecto a los procedentes de países europeos, cabe señalar, por número: Francia e Italia.

Y personal procedente de Terceros países como; Estados Unidos de América, Rusia, Cuba, Ecuador, Australia, etc.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Países de residencia anteriores (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Al preguntarles por el último país donde ha tenido su residencia los porcentajes varían, incrementándose el relativo a los países de la Unión Europea (especialmente países como: Alemania, Francia, Reino Unido o Italia.).

Esto nos indica, que un porcentaje significativo de los profesionales o investigadores españoles, entre ellos vascos, han tenido su anterior experiencia profesional en otros países europeos.

Al analizar las respuestas respecto al país de residencia anterior, los porcentajes varían.

- Se incrementa el porcentaje de profesionales o investigadores españoles (procedentes de diferentes Comunidades Autónomas) (de un 26,6% al 40,0%).
- Desciende el porcentaje de los que han estado en cualquier país de la Unión Europea (UE-27) (del 55,6% al 40,0%).
- Y, por el contrario, aumenta el porcentaje de personal altamente cualificado que ha estado en Terceros países (de 17,8% al 20,0%).

Se observa como estos profesionales- investigadores son personal con experiencia en formarse o trabajar en diferentes países, con una mentalidad abierta al cambio y mejora profesional.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Casi 5 de cada 10 profesionales-investigadores lleva entre 1 y 2 años en Euskadi (46,8%).

Un 31,9% más de 2 años.

Y, un 21,3% menos de 1 año.



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

La media se sitúa en 14,6 meses

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

La edad media de los P.A.C se concentra en el segmento de 31 a 40 años (44,7%).

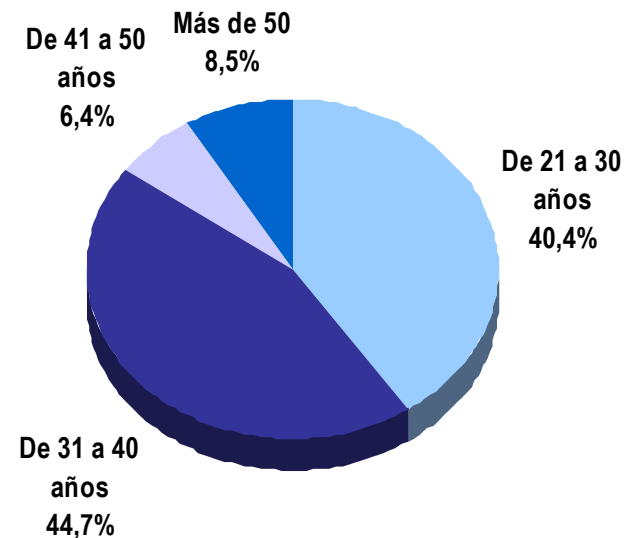
Seguido de los profesionales-investigadores de 21 a 30 años (40,4%).

Con ello, se puede afirmar que su perfil con respecto a la edad es relativamente joven, ya que algo más de 8 de cada 10 tienen menos de 40 años.

Un 8,5% tiene más de 50 años.

Y, un 6,4% tiene de 41 a 50 años.

Edad media de los P.A.C (%)



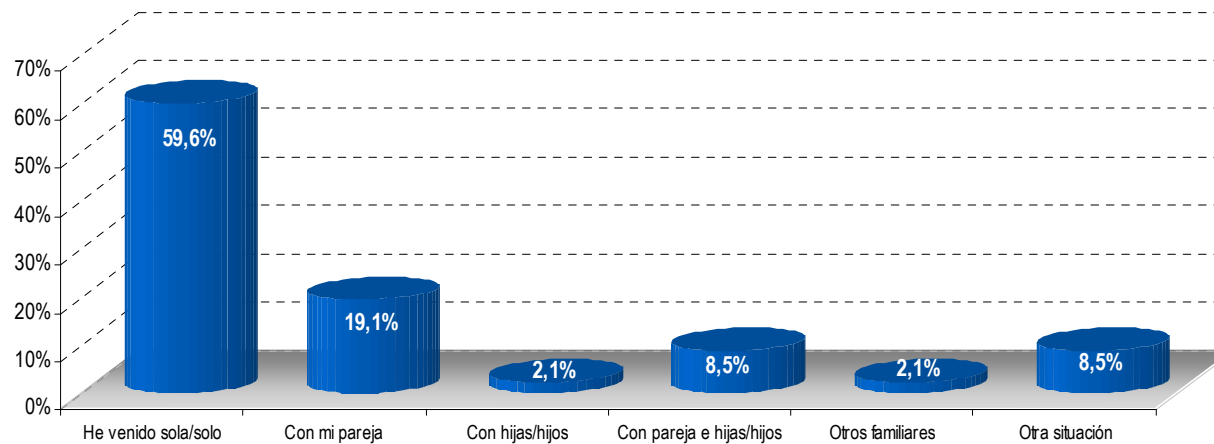
Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

8 de cada 10 tienen menos de 40 años

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Situación familiar-convivencial (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

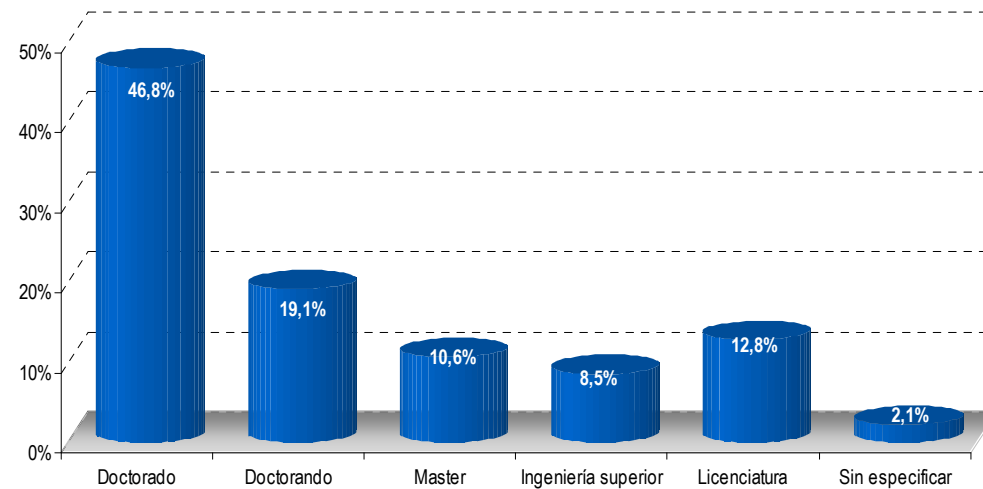
Al preguntarles por su situación familiar en Euskadi:

- Un 59,6% de estos profesionales ha venido solo.
- Un 19,1% con su pareja.
- Un 8,5% con su pareja e hijas/hijos.
- Dentro de otras situaciones (8,5%) se incluyen: reagrupación familiar y vuelta a hogar familiar.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Grado académico de los P.A.C (%)



Un 46,8% tiene el grado de doctora-doctor.

Un 19,1% es doctorando.

Un 12,8% tiene licenciatura.

Un 10,6% tiene un master.

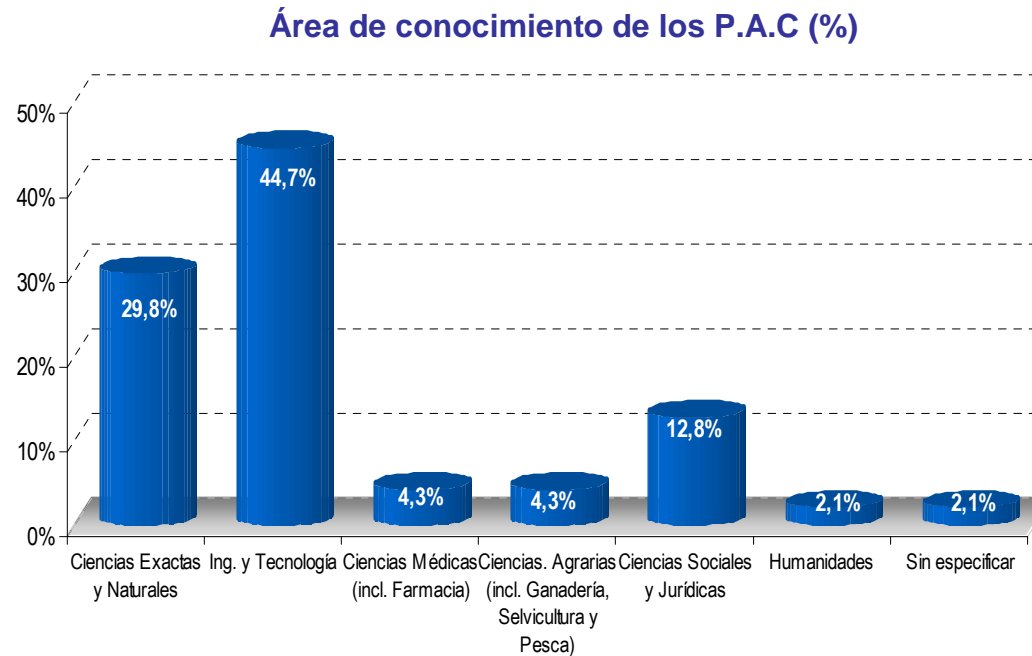
Un 8,5% tiene Ingeniería superior.

Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

5 de cada 10 son doctores

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

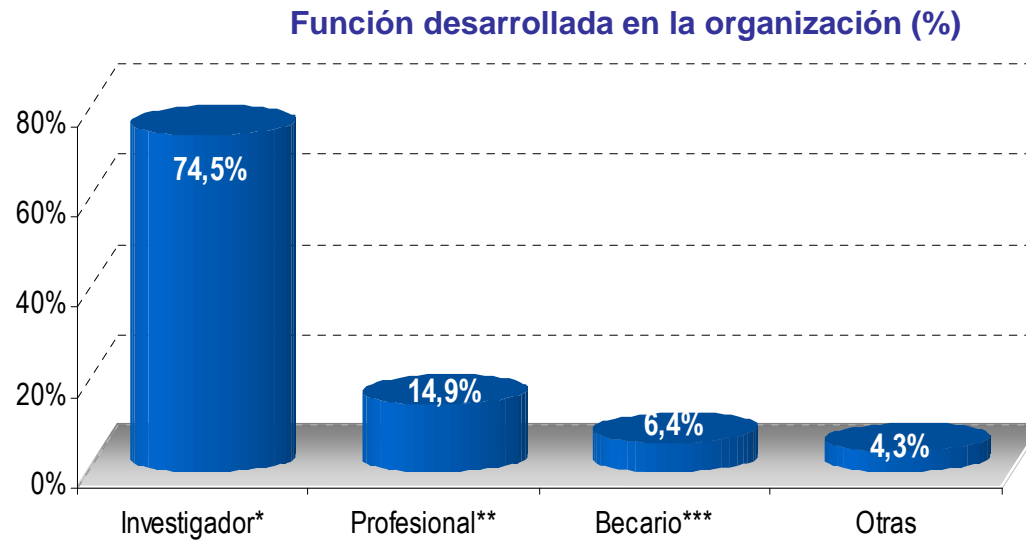
Un 44,7% pertenece al área de Ingeniería y Tecnología.

Un 29,8% es de Ciencias Exactas y Naturales.

Un 12,8% es de Ciencias Sociales y Jurídicas.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Un 74,5% ejerce función de investigador.

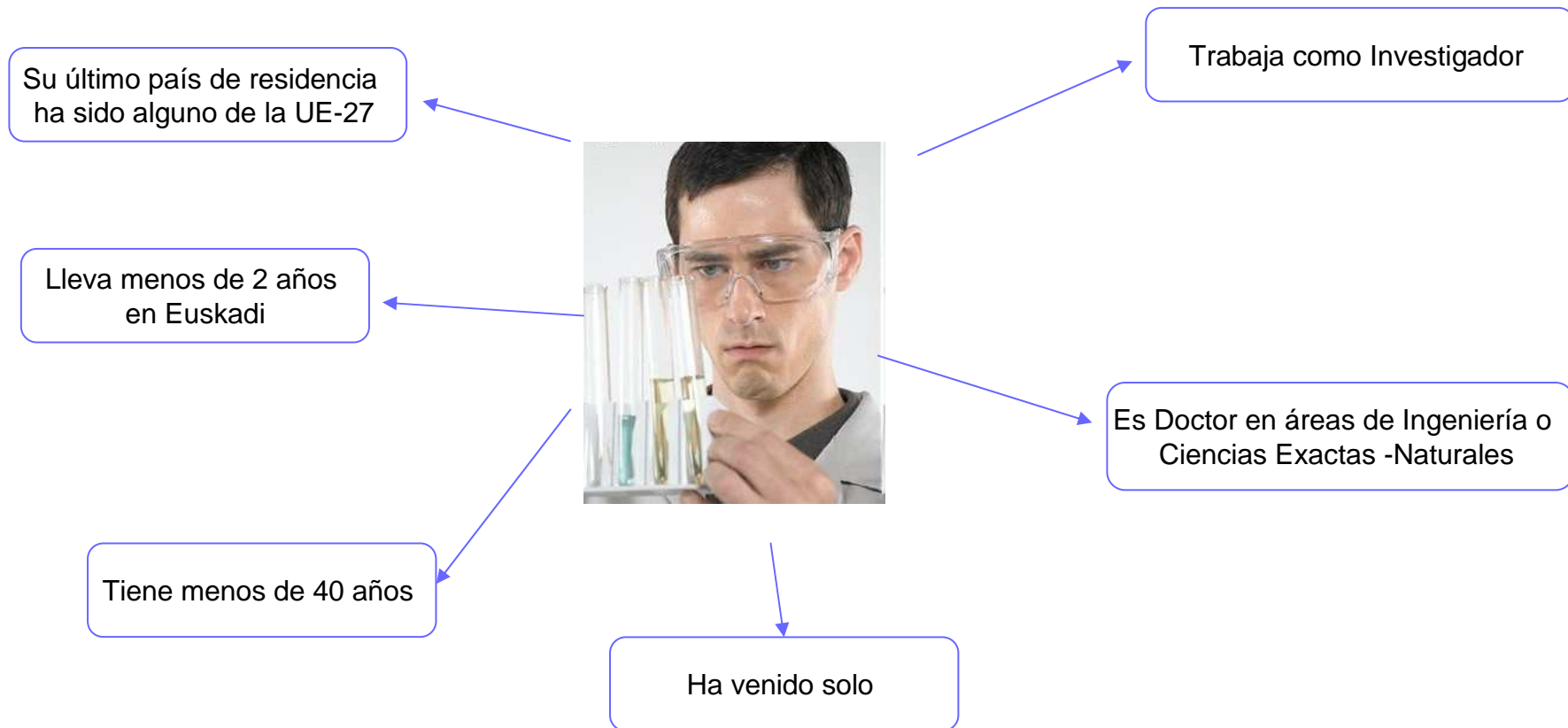
Un 14,9% de profesional.

Y, un 6,4% es becario.

d. Resultados: P.A.C

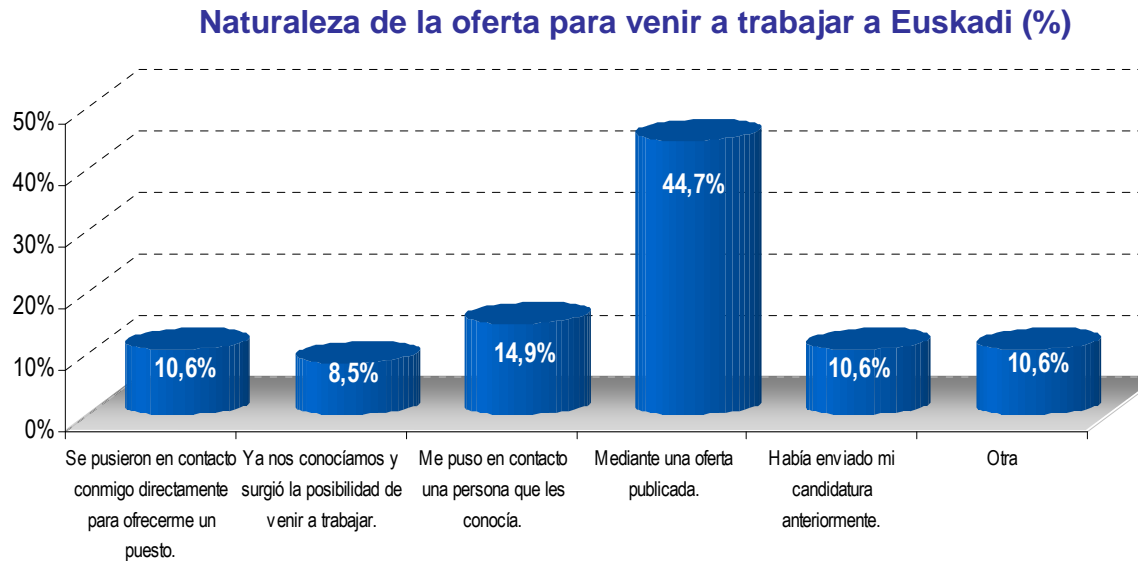
d.ii.1. Perfil de los P.A.C residentes en Euskadi

Se podría describir que el perfil tipo de P.A.C procedente de fuera de Euskadi se caracteriza por:



d. Resultados: P.A.C

d.ii.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

El origen de la oferta para venir a trabajar a una organización ubicada en Euskadi es para un 44,7% derivado de ver una oferta publicada.

Para un 14,9%, se puso en contacto una persona de la organización que ya les conocía.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi

En menor medida, otros factores son:

- Se pusieron en contacto directamente y le ofrecieron un puesto (10,6%).
- Había enviado su candidatura anteriormente (10,6%).
- Otras razones: por reagrupación familiar o porque su familia vive aquí (10,6%).
- Ya se conocían y surgió la posibilidad de venir a trabajar (8,5%).

d. Resultados: P.A.C

d.ii.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi

Drivers (“motivos”) en la decisión de venir a trabajar a Euskadi (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Se observa como el driver que lleva a estos profesionales-investigadores a venir a trabajar a una organización vasca es “el interés del proyecto ofertado y la organización que lo lidera” (32,0%). Seguido de la oportunidad de “crecimiento profesional” (21,3%).

d. Resultados: P.A.C

d.ii.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi

Un 18,7% optó por Euskadi para poder tener una experiencia profesional y personal en esta zona.

Un 17,3% por motivos personales. En este grupo se concentran los talentos vascos regresados.

Un 10,7% por la estabilidad de la oferta, bien por la oferta de un contrato o las perspectivas de duración en el tiempo del proyecto.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.2. Drivers de incorporación en una organización ubicada en Euskadi

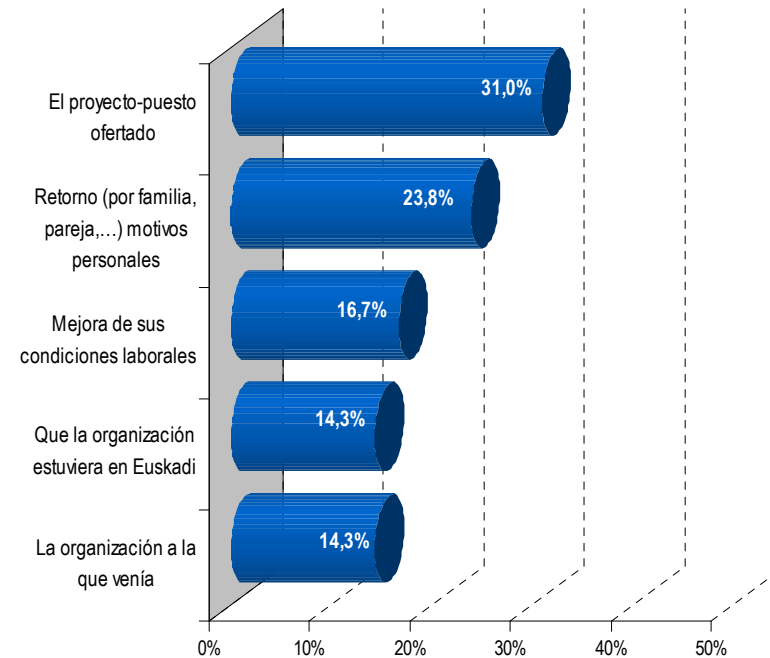
Dentro de los aspectos diferenciales de la oferta vasca a otras, el mayor punto a favor de esta es el propio proyecto ofertado, un 31%.

Otro aspecto, totalmente diferente en su naturaleza, es el retorno o por motivos personales (23,8%).

La mejora de las condiciones laborales es otro aspecto diferencial (16,7%).

El que la organización estuviera en Euskadi es otra razón, un 14,3%. Junto al prestigio de la organización (14,3%).

Aspectos diferenciales de la oferta (%)

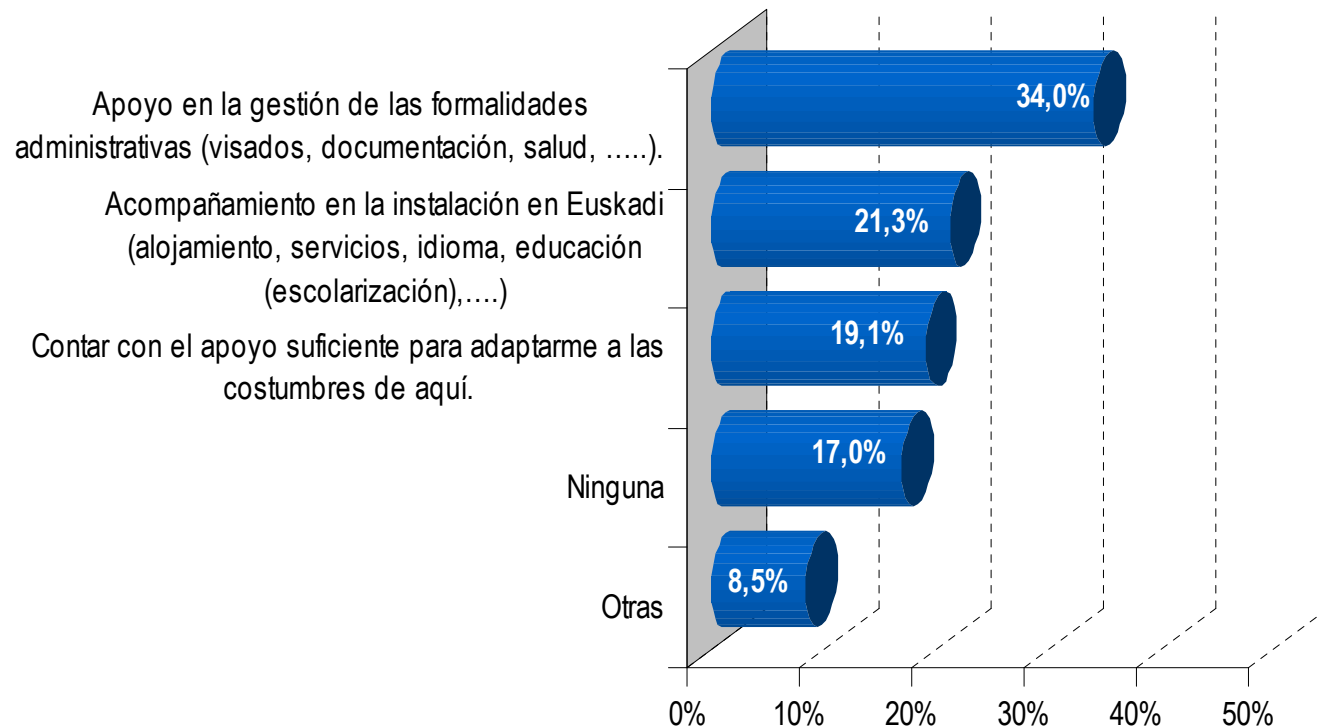


Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Facilidades que han encontrado en el proceso de gestión (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

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 34,0% el apoyo recibido a la hora de la gestión de las formalidades administrativas como: visados, documentación, salud, impuestos, etc.

Para un 21,3% le han facilitado en gran medida su adaptación a la hora de haber recibido acompañamiento en su **instalación en Euskadi: búsqueda de alojamiento, explicación de los servicios, idioma, escolarización de los hijos, etc.**

El contar con el apoyo suficiente para adaptarse a las costumbres locales, es para un 17,0% una facilidad con la que ha contado.

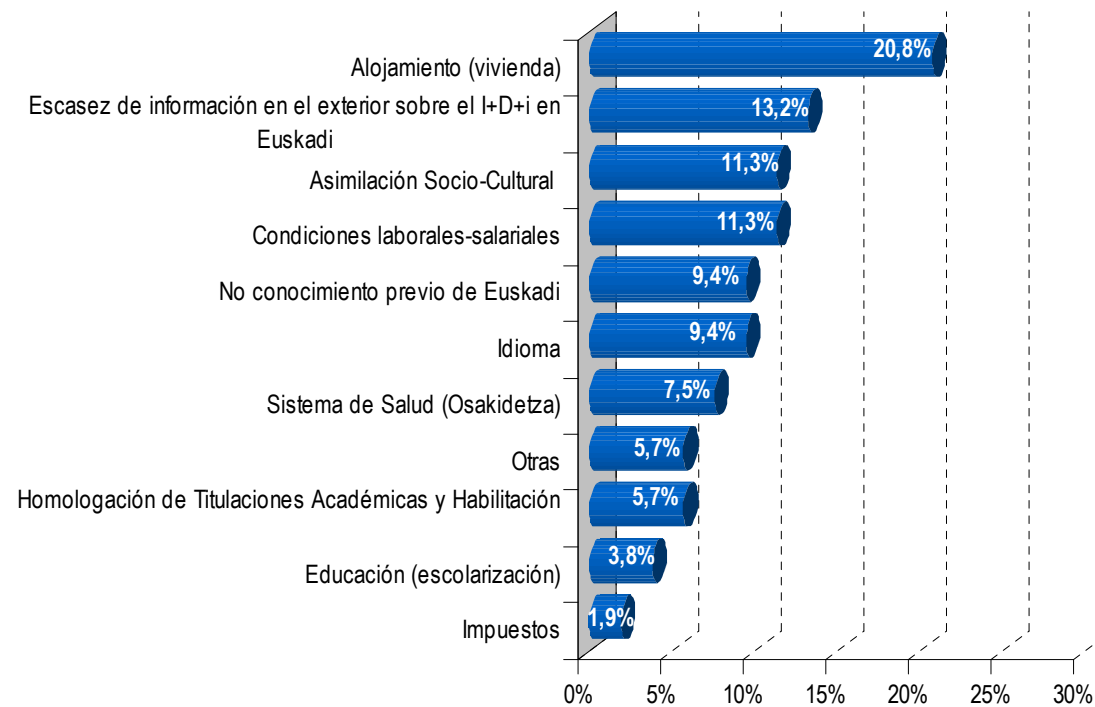
Dentro del grupo de los P.A.C que ha encontrado otras, un 8,5%, se refiere fundamentalmente a que no ha necesitado ayuda, o han sido flexibles en el trabajo,...

Un 17,0% dice no haber encontrado ninguna facilidad en especial.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Dificultades para la gestión del proceso: UE-27 (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

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.Cs pertenecientes a la UE-27, las principales dificultades son:

1. La **búsqueda de alojamiento** (20,8%). Bien por falta de opciones (residencias, apartamentos cercanos a la Universidad o Centros Tecnológicos, etc.), precio (alquileres caros) o por las condiciones exigidas a la hora de alquilar.
2. Más que dificultad, se percibe que es un freno a la hora de tomar la decisión la **escasez de información** en otros países sobre las inversiones y la apuesta por el I+D+i en Euskadi (13,2%).

d. Resultados: P.A.C

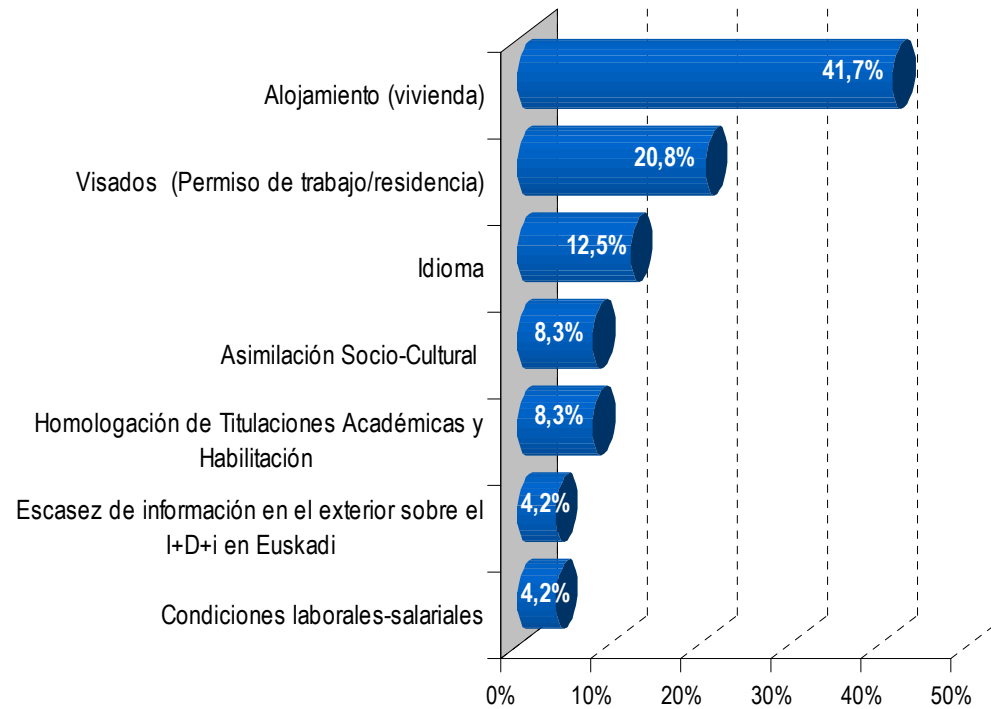
d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

3. Con un 11,3%, la **asimilación de la socio-cultural** local también se percibe como una dificultad por los P.A.Cs; especialmente durante su estancia.
4. Las **condiciones laborales-salariales** son para un 11,3% un freno; sobre todo por la no competitividad de las ofertas económicas con respecto a otros países o porque no hay compensación entre el coste de la vida en Euskadi y los salarios.
5. El **no concimiento previo de Euskadi**, y, tener referencias negativas (sobre todo el tema del conflicto político), es para un 9,4% un freno.
6. Junto al **idioma** (9,4%). No uso generalizado del inglés, tanto en el ámbito administrativo como social.
7. A esta, le siguen otras dificultades relacionadas **con la administración** como: el sistema de salud (osakidetza), homologación de titulaciones, la escolarización o los impuestos.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Dificultades para la gestión del proceso: Terceros países (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

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 esta llega al 41,7%. En este punto a la problemática de encontrar un alojamiento adecuado se une en muchos casos el encontrar una oferta.
2. La **gestión de los visados** (permisos de trabajo-residencia) (20,8%) es también una dificultad importante ya que supone un trámite que lleva mucho tiempo gestionar y que en muchos casos demora su incorporación en la organización. Y una vez en Euskadi, el conseguir estos papeles supone una inversión de tiempo importante, no pudiendo a veces compaginar el trabajo con la gestión de los mismos
3. El **idioma** (12,5%), o no uso generalizado del inglés. Lo que se une en algunas zonas el uso del euskera.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

4. La **asimilación socio-cultural** es otra dificultad para un 8,3%.
5. La **homologación de las titulaciones académicas o habilitación** es una dificultad para un 8,3%, especialmente en el momento de gestionar su incorporación a la organización ya que el proceso es lento.
6. En menor medida, se percibe como una dificultad el **no tener información sobre la situación del I+D+i** en Euskadi (4,2%).
7. Y, para un 4,2%, las **condiciones laborales-salariales**. En este caso, para este grupo de P.A.Cs el venir a Euskadi suele suponer una mejora de salario o de estabilidad laboral.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Independientemente del origen de los P.A.C, se identifican dos grandes grupos de dificultades con las que se encuentran durante el proceso de gestión de su contratación y acogida:

“...la importación de talento es nuevo aquí...el dar un visado a una persona de alta cualificación es difícil...”

“ luego los papeles...osakidetza, nie, impuestos,...aún sabiéndolo es complicado...no está unificado...”

“...yo echo de menos la simplificación de la burocraciade la búsqueda de alojamiento...”

“...en Japón lo pudimos hacer desde aquí....coger el apartamento antes de llegar”

“...a nivel local, el mejorar la adaptación...somos bastantes cerrados y eso dificulta adaptarse”

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Independientemente del origen de los P.A.C, se identifican dos grandes grupos de dificultades con las que se encuentran durante el proceso de gestión de su contratación y acogida:

1. Dificultades relacionadas con el propio proceso de contratación.

Bien en el propio país de origen para gestionar el visado o una vez llegado a Euskadi tener que realizar todos los papeles administrativos, lo que conlleva: pérdida de tiempo de trabajo, no claridad en los requisitos de documentación, lentitud en la resolución, etc.

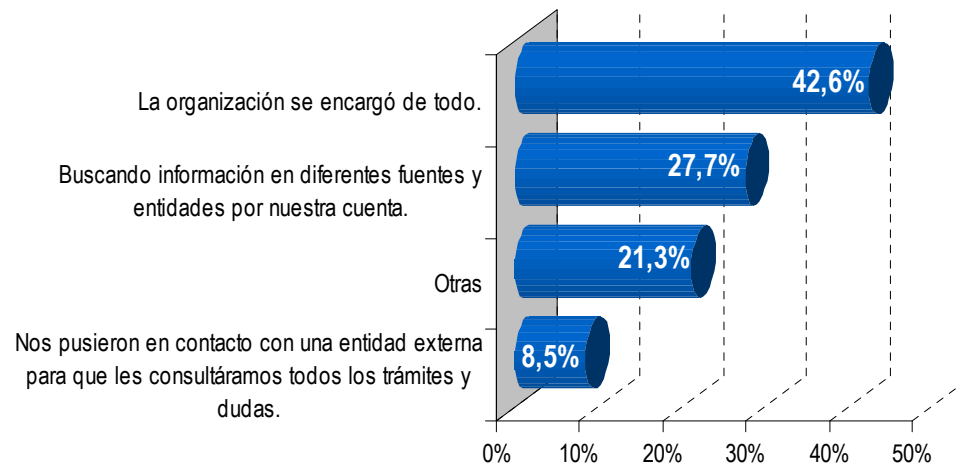
2. Dificultades relacionadas con su adaptación-integración en el entorno.

Dificultades relacionadas con: búsqueda de alojamiento, idioma, costumbres, apertura hacia otras culturas, búsqueda de actividades de ocio y tiempo libre, etc.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.3. Facilidades y dificultades durante el proceso de contratación y acogida

Vías de información de los trámites (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

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 42,6% de los casos, se ha encargado de toda la gestión de su incorporación.

Un 27,7% ha buscado información en diferentes fuentes y entidades por su cuenta.

En el caso de otros, un 21,3%, las respuestas se han concentrado en aquellos P.A.C que no lo han necesitado bien porque ya conocían los trámites a seguir, bien porque no les surgió esa necesidad.

A un 8,5% les pusieron en contacto con una entidad externa para que pudieran consultar todos los trámites y dudas.

d. Resultados: P.A.C

d.ii. 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**.

Estos se concretan, jerarquizados por orden de importancia, en:

Aspectos positivos

1. El apoyo recibido y las facilidades encontradas en todo el proceso de contratación e incorporación a la organización.
2. Acogida y acompañamiento en el momento de su llegada e posterior instalación.
3. Ambiente profesional y cordial en las organizaciones que trabajan.

d. Resultados: P.A.C

d.ii. 4. Valoración de la experiencia (personal/profesional)

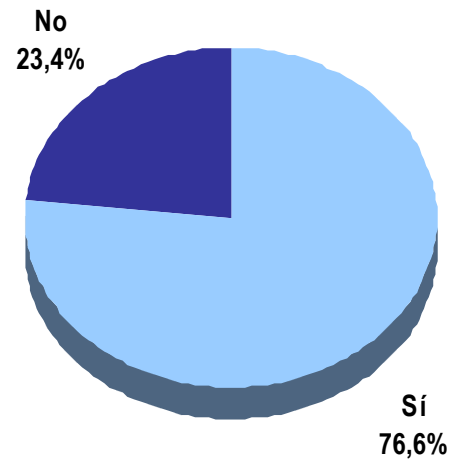
Aspectos negativos

1. No sentirse apoyados por la organización receptora, especialmente en su integración social.
2. Las dificultades encontradas para gestionar determinados trámites administrativos-burocráticos (visados, homologaciones, permisos de residencia y trabajo, etc.).
3. La búsqueda de alojamiento. Bien por precio, falta de oferta adecuada, pocas opciones aparte de alquilar una vivienda, etc.
4. La integración en el entorno social (idioma, costumbres, relaciones sociales, ocio, etc.)

d. Resultados: P.A.C

d.ii. 4. Valoración de la experiencia (personal/profesional)

Ha cumplido sus expectativas (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

Casi **8 de cada 10 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.

Un 23,4% piensa que estas expectativas no.

La principal causa para no estar satisfecho es que no se han cumplido sus expectativas profesionales (nivel técnico, puesto, información, etc.).

d. Resultados: P.A.C

d.ii. 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 para **mejorar**, por un lado, la contratación y, por otro, la adaptación al entorno se agrupan en varias propuestas:

1. Agilizar los trámites administrativos-burocráticos (visados, permisos de residencia y trabajo, homologaciones, etc.) y la documentación requerida una vez que llegas a Euskadi. Poder dirigirse a una entidad creada para ello que pueda responder y apoyar.

2. Contar con ayudas o apoyo en el momento de su instalación: búsqueda de alojamiento, mudanza, escolarización, etc. Se propone el poder contar con una guía documentada a seguir sobre diferentes temas relacionados con los requisitos.

3. Apoyo en la integración en la sociedad y cultura vasca (idioma, costumbres, redes sociales, asociaciones, clubes, etc.). Este apoyo puede ser físico, es decir, que exista alguna entidad que pueda ofrecer este servicio o, también escrito, a través de ayuda documentada.

4. Crear una red para ponerse en contacto entre los profesionales-investigadores que vienen de otras regiones o países.

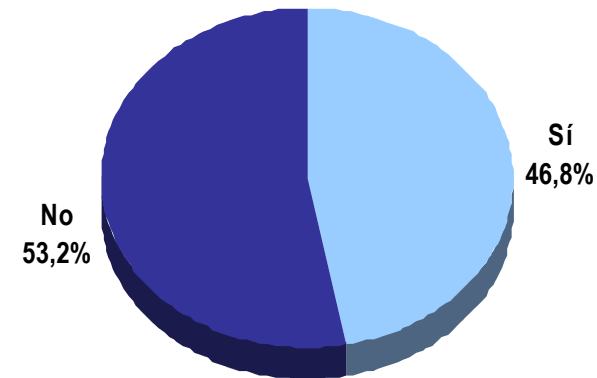
d. Resultados: P.A.C

d.ii.6. Prospección de captación de talentos

Conocer a otros profesionales-investigadores que quieran venir a Euskadi a trabajar (%)

Un 46,8% dice que sí conoce a otros profesionales o investigadores que desearían trabajar en alguna organización de Euskadi.

Un 53,2% no conoce.



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

CASI 5 DE CADA 10 CONOCE A OTROS TALENTOS INTERESADOS EN TRABAJAR EN EUSKADI.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.6. Prospección de captación de talentos

Facilitadores de captación de talentos (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.6. Prospección de captación de talentos

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:

- El primer grupo de facilitadores, con un 56,1% de las respuestas, se centra en las características de la propia oferta: generar ofertas de trabajo competitivas (especialmente a nivel salarial), con posibilidad de desarrollo y reconocimiento profesional y, calidad investigadora.
- El segundo grupo (17,1%), se concreta en la necesidad de dar mayor proyección internacional, tanto de los proyectos y organizaciones vascas que trabajan en I+D+i como de Euskadi en general.
- También, es importante para este colectivo (un 17,0%) contar con las mejores condiciones en cuanto a calidad de vida e integración en el entorno social.
- En el último grupo (9,8%), se incluye la necesidad de agilizar, facilitar y simplificar los trámites-gestiones administrativos-burocráticos exigidos para trabajar en Euskadi.

d. Resultados: P.A.C

d.ii.6. Prospección de captación de talentos

Facilitadores para su permanencia (%)



Fuente: Innobasque, Diputaciones Forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2009

d. Resultados: P.A.C

d.ii.6. Prospección de captación de talentos

Al plantear a los P.A.Cs en qué áreas se puede trabajar para la permanencia de talentos procedentes de otras zonas geográficas, estos aluden a:

1. Que la oferta de trabajo o el proyecto conlleve un crecimiento profesional, un desarrollo de su carrera (28,6%).
2. Siendo también muy importante que sientan cómodos en el entorno social (19,6%): se sientan integrados en la sociedad vasca, comprender la cultura, las costumbres, el crear círculos de amistades, etc.
3. A lo que se une, unas condiciones salariales competitivas (17,9%) respecto a ofertas que puedan recibir.
4. El reconocimiento profesional de su trabajo, especialmente entre los investigadores-científicos, puede ser un elemento importante para la permanencia de este perfil (14,3%).
5. El contar con una calidad de vida (alojamiento, servicios, seguridad, etc.) es para un 12,5% un aspecto a tener en cuenta a la hora de permanecer en un sitio u otro.
6. Y, por último, para un 7,1% es tener una perspectiva de estabilidad en el trabajo.

Reflexiones finales



5. Reflexiones finales

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

1. La previsión de crecimiento en la demanda de Personas de Alta Cualificación en áreas de conocimiento no tradicionales (las ligadas a ingenierías y ciencias) a favor de las Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades nos alerta sobre en que áreas deberemos prestar una atención especial en el futuro próximo.
2. Que en un contexto de crisis económica la previsión de contratación en los próximos años sea elevada nos está dando claves del cambio de estadio en muchas de las organizaciones involucradas en esta política de captación de talento, empresas, centros tecnológicos, etc. Se observa como esta tipología de empresas van a pasar de generar "ideas" a venderlas (tratar de). Un salto de gigante, clave para el desarrollo futuro de los sectores estratégicos involucrados.
3. Este crecimiento previsto nos avisa sobre un aumento relevante de la demanda por parte de las organizaciones de ayudas, no sólo económicas sino también de servicios.

En este último caso, el de los servicios, se identifica una demanda latente por parte de los P.A.Cs de fuera de Euskadi y que se incorporan a trabajar en organizaciones vascas.

5. Reflexiones finales

4. Esta previsión de crecimiento y la dificultad en la gestión y acogida de los P.A.Cs por parte de las organizaciones y también de los propios talentos constata la necesidad de extender al conjunto de territorios un servicio de acogida similar al ofrecido por bizkaia: xede.

Apoyo en:

- Alojamiento.**
- Gestión de los trámites administrativos-burocráticos.**
- Información de la oferta de servicios.**
- Información y documentación sobre Euskadi.**
- Etc.**

5. Este servicio o apoyo a las organizaciones tienen que tener en cuenta que existen unas pautas o necesidades comunes para el conjunto de los PACs y otras, más específicas al PAC tipo que se ha detectado.

6. Las comunes están relacionadas con el apoyo y asesoramiento en la gestión de aspectos como: PAPELES, ALOJAMIENTO, EDUCACIÓN, SANIDAD, IMPUESTOS, ETC.

5. Reflexiones finales

7. Y, por otro atendiendo al perfil tipo de talento observado: 1 de cada 2 ronda los 30 años, es soltero y está en una fase inicial de su carrera profesional: Este P.A.C demanda elementos cercanos al prestigio. Prestigio de la "plaza" (Euskadi/Basque Country), prestigio de la organización, prestigio del proyecto, en una palabra; INTERNACIONALIZACIÓN.

8. Siendo también muy significativo tener en cuenta el aspecto lúdico y relacional -para todos-, pero para este público en concreto más, la activación de un proyecto que favorezca su integración. Especialmente para garantizar su permanencia.

9. Se observa una demanda en potenciar la imagen de Euskadi en el exterior: la venta de las organizaciones que trabajan en I+D+i, la apuesta de las instituciones por este campo, la internacionalización de los proyectos, los Parques Tecnológicos, etc.

10. Por último, y extraído en mayor medida del análisis cualitativo, se ve necesario trabajar en unir sinergias entre la Universidad y las Empresas en materia de I+D+i.