

CAPTACIÓN DE TALENTO EN CLÚSTERES ESTRATÉGICOS DE BIZKAIA

Este documento sirve de base para la reunión del día 22 de junio de 2010, de 9:30 a 12:30 en la sede de Bizkaia:xede, en Derio. Primero se presenta el proyecto “Captación de talento en clústeres estratégicos de Bizkaia” que lideran Bizkaia:xede y Orkestra - Instituto Vasco de Competitividad, y los objetivos y la metodología del proyecto. En el segundo apartado se presenta un diagnóstico general de la situación actual y a medio plazo en lo referente a la demanda de perfiles profesionales de alta cualificación en los principales clústeres de Bizkaia y se identifica a priori el problema al que se enfrentan los clústeres estratégicos de Bizkaia. En el tercer apartado se definen una serie de preguntas con las que se pretende hacer un diagnóstico más específico del problema identificado en el diagnóstico general del apartado anterior, y que servirán de base para la reunión.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL PROYECTO

Tal como se recoge en el siguiente apartado de este documento, una primera aproximación al análisis de los perfiles profesionales muestra que las empresas de la CAE en general, y las de Bizkaia en particular, se enfrentan a un problema de escasez de mano de obra cualificada en el corto y medio plazo, especialmente en las áreas científico-tecnológicas. Ante este problema, Bizkaia:xede y Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad se plantean llevar a cabo un proyecto de investigación cuyos objetivos sean:

- Hacer un diagnóstico más detallado de los perfiles profesionales que demandarán los principales clústeres de Bizkaia en los próximos 3-5 años y que el sistema educativo de la CAE no podrá ofrecer en ese período.
- Identificar las fuentes de captación de talento y las estrategias a seguir para establecer redes con los agentes relevantes.
- Analizar el atractivo de Bizkaia en su conjunto, y de sus clústeres y empresas, para captar los perfiles profesionales demandados.
- A partir del análisis anterior, redactar un documento para la Diputación Foral de Bizkaia en el que se identifican las medidas a tomar para mitigar el problema expuesto.

En el plano metodológico, este proyecto se abordará desde la perspectiva de la Investigación Acción. Esto implica que:

- (1) Aunque el equipo de investigación ha realizado un diagnóstico general y ha definido *a priori* la que podría ser la pregunta de investigación de este proyecto, se ajustará esta pregunta de investigación junto con los *practitioners*, para que el proyecto responda a problemas reales, a la vez que contribuya al avance en el conocimiento académico.

- (2) Participarán en el proyecto tanto investigadores como *practitioners*. Así, en una primera etapa participarán en el proyecto representantes de los principales clústeres de Bizkaia, Bizkaia:xede y Orkestra- Instituto Vasco de Competitividad. A medida que avance el proyecto, además de estos actores, es probable que se incorporen representantes de algunas empresas en el proceso.

Si bien debido a la propia naturaleza de la metodología de la Investigación Acción es difícil definir ex ante un cronograma detallado del proceso, se prevé llevar a cabo todo el proceso de investigación a lo largo del 2010 y entregar a finales de año un documento en el que se propongan las medidas a tomar por la Diputación Foral de Bizkaia.

2. DIAGNÓSTICO GENERAL

2.1. ASPECTOS ESTRUCTURALES: CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y ESCASEZ DE MANO DE OBRA

La disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida han generado un envejecimiento de la población que empieza a tener importantes repercusiones económicas y sociales. Se prevé que durante la próxima década, las “salidas” por jubilación de la población ocupada superarán las “entradas” en el mercado laboral. Según algunas estimaciones, las bajas tasas de natalidad y el progresivo envejecimiento del mercado laboral en la CAE, pueden representar que en el horizonte 2018, por cada 10 personas que se jubilen, y considerando el pleno empleo técnico, sólo se incorporarán 6 al mercado de trabajo (Prospektiker, 2008).

Además, a la caída de la tasa de natalidad hay que sumar otros dos factores que hacen que la población activa de la CAE sea inferior a la de otras regiones. Por una parte, mientras que la tasa de actividad de los hombres (64,6%) es homologable a la de otros países europeos, en el caso de las mujeres la tasa de empleo de la CAE es inferior a la tasa de empleo femenina de la UE-25 (51,4% frente al 55,1%). Por otra parte, la tasa de empleo total de la población entre 55 y 64 años se sitúa en torno al 40% (Prospektiker, 2008).

Así, las diferentes estimaciones apuntan hacia una falta de profesionales a corto plazo, y problemas de relevo generacional en algunos sectores de actividad, especialmente en la industria y en los servicios a empresas y consumidores. Según Confebask, algunos empleos no se cubrirán por falta de adecuación de los perfiles requeridos, o por insuficiencia de efectivos en el caso de perfiles de baja cualificación. En el caso de la industria la razón fundamental de la falta de trabajadores es el desajuste entre los perfiles requeridos por las organizaciones y los perfiles disponibles. En el caso de los servicios, se combina la falta de cualificación para cubrir los perfiles cualificados, junto a un insuficiente número de personas para cubrir perfiles de baja cualificación (Confebask).

2.2. ADECUACIÓN ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA EDUCATIVA

2.2.1. Oferta y demanda de población con estudios universitarios

La CAE cuenta con un porcentaje de jóvenes (20-24 años) que han superado la educación secundaria y de población (25-64 años) con educación superior al nivel de países como Suecia y Finlandia. Estos indicadores genéricos muestran la disponibilidad de personas altamente cualificadas. Un indicador especialmente relevante para la competitividad de la industria es el de titulados superiores en ciencia y tecnología. En este aspecto, Euskadi se encuentra a la cabeza de Europa, por delante de países como Irlanda y muy por encima de la media europea.

Además, el peso de la población activa con estudios universitarios sobre la población potencialmente activa ha aumentado en los últimos años. Es decir, en los últimos años no sólo hay más activos con estudios universitarios, sino que además éstos han mejorado sus ratios de ocupación sobre el conjunto de activos. En 2007 el peso de la población activa con estudios universitarios sobre el total de la población ocupada es aproximadamente del 31%, con un incremento del 6,5% en los últimos ocho años. Mientras que el incremento de la ocupación en este período es del 19%, el aumento de la población ocupada con estudios universitarios entre 2001 y 2007 ha sido del 50% (Prospektiker, 2008).

Sin embargo, en términos absolutos, y en gran parte derivado de la evolución demográfica reciente, se aprecia una evolución negativa en el número de estudiantes universitarios y de FP. Entre el curso 2000/2001 y el curso 2006/2007 el alumnado de universidad ha descendido un 20,7% y un 15% el de FP, un 19,2% en total. En la población universitaria, este descenso se desglosa en un 6,1% de descenso en las carreras técnicas y un 26,2% en el resto de las carreras (Eustat). Se prevé, además, que el descenso en el número de egresados continúe en los próximos años (Prospektiker, 2008).

Según un reciente estudio de CEDEFOP, *Future skill needs in Europe - Focus on 2020*, la mayoría de los nuevos empleos durante el período 2006-2020 requerirán una cualificación de alto nivel, produciéndose un incremento generalizado de los niveles de cualificación en la mayoría de los puestos de trabajo y en todas las categorías laborales. En 2020, se estima que el 31,5% de los puestos de trabajo requerirá una cualificación elevada y un 50% intermedia. La demanda, por el contrario, de puestos escasamente cualificados registrará una disminución, desde el porcentaje de un tercio en 1996 hasta el de un 18,5% en 2020. Asimismo, la demanda de profesionales de alta cualificación se hará cada vez más patente en relación con las materias más técnicas y científicas (Prospektiker, 2008).

2.2.2. Adecuación entre la oferta y la demanda de titulaciones universitarias

En el curso 2006/2007 el 38% de los alumnos universitarios cursaba en 2006/07 carreras con un grado de inserción alto o muy alto. El 39% cursaba estudios con un grado de inserción bajo o muy bajo. Los hombres cursaban estudios con mayor grado de inserción que las mujeres. Así, el 44% de los hombres estudiaban carreras con un grado de inserción bajo o muy bajo, frente al 47% de las mujeres (Eustat).

Según el “Informe Encuesta de Incorporación a la Vida Activa - año 2006” (Informe Estadístico UPV/EHU, Promoción 2003, Egailan), el “empleo encajado” de los titulados universitarios al cabo de 3 años desde la finalización de la carrera habría ido creciendo, hasta llegar al 90%, aunque varían en función del área de conocimiento (Prospektiker, 2008).

Las tasas de empleo más altas, menor paro y mayor proporción de puestos encajados a nivel universitario o Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (RHCT) se encuentra entre los profesionales de física, matemáticas e ingenierías (especialmente ciclo largo) y de la rama sanitaria (diplomaturas y licenciaturas). Los titulados en ciencias de la salud y en enseñanzas técnicas no sólo tienen una mejor tasa de ocupación, sino que además la inmensa mayoría se colocan en ocupaciones acordes con los estudios que cursaron. Por el contrario, los titulados en ciencias económicas y jurídicas son los que presentan un mayor desajuste entre el empleo desempeñado y la titulación cursada. Los mayores superávit en la oferta anual de nuevo personal universitario, en relación al empleo generado en un año, se da entre las profesiones asociadas a diplomaturas en gestión de empresas y relaciones laborales y en las diplomaturas y licenciaturas asociadas a ciencias sociales y humanidades (Prospektiker, 2008).

La redistribución interna de los universitarios por campos de conocimiento es cada vez más acorde a la demanda de fuerza de trabajo. Pese a ello, como se indicaba en el párrafo anterior, no han desaparecido los desajustes, especialmente en lo referente, por un lado, a la escasez de oferta de grupos profesionales asociados a enseñanzas técnicas y sanitarias y, por otro lado, al exceso de oferta en los grupos vinculados a ciencias sociales y de empresa (Lanbide, 2007).

Este desajuste, además, parece que perdurará en los próximos años. El estudio “*Aproximación a la adecuación de la oferta del Sistema Universitario Vasco a la demanda laboral de egresados universitarios en el año 2018*”, plantea tres escenarios (hipótesis) diferentes en función de la evolución económica y del empleo: escenario (hipótesis 1) de mantenimiento del empleo, escenario (hipótesis 2) de crecimiento moderado del empleo, y escenario (hipótesis 3) de crecimiento económico y del empleo fuerte. A pesar de que existen diferencias cuantitativas considerables entre los tres escenarios considerados, en los tres casos destaca la escasez de determinados profesionales.

- *Déficit* generalizado en puestos técnicos y profesionales científicos en la próxima década en el marco de la CAE (11.500 - 92.800 personas)
- *Déficit* en las profesiones asociadas a:
 - Licenciaturas en Física, Química, Matemáticas e Ingenierías (2.200 - 21.000 personas)

- Diplomaturas en Física, Química, Matemáticas e Ingenierías (2.900 - 18.000 personas)
- Licenciaturas en Sanidad y Ciencias Naturales (300 - 4.200 personas)
- Diplomaturas en Sanidad y Ciencias Naturales (3.500 - 8.200 personas)
- *Exceso de oferta* en las profesiones asociadas a :
 - Licenciatura en Ciencias Sociales y Humanidades (6.000 - 12.000 personas)
 - Diplomaturas en Gestión de Empresa y Relaciones Laborales (2.300 - 3.200 personas)

Este hecho obliga a reflexionar sobre las medidas a adoptar y articular para hacer frente al reto del déficit de profesionales en el medio plazo.

2.3. MOVILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

El estudio de la movilidad de las personas altamente cualificadas es algo relativamente novedoso. En nuestro entorno, aún son escasos los estudios e investigaciones que analizan este fenómeno. Entre los más reseñables y actuales, puede destacarse los desarrollados por Bizkaia:xede desde el año 2006.

En 2007, en efecto, Bizkaia:xede promovió el análisis de *La Emigración de las Personas de Bizkaia tituladas por la UD y la UPV/EHU (Campus Bizkaia)*, con el fin de conocer e identificar la situación laboral y movilidad del colectivo de titulados universitarios vizcaínos en la UPV y UD entre los años 1996 y 2006.

Este estudio incidió especialmente en la identificación geográfica de la actividad laboral de este colectivo, las características del empleo, la entidad en la que se desempeñaba, así como las motivaciones tanto de marcha como de potencial retorno a Bizkaia.

Un dato interesante de éste estudio resultó ser que *un 35% en la Universidad de Deusto y un 28,3% en la UPV/EHU de las personas tituladas universitarias consultadas que trabajaban fuera de Bizkaia no intentó colocarse en empresas de su entorno al finalizar sus estudios.*

Además, fruto de todo ello, se obtuvieron los siguientes resultados relevantes dentro de los **drivers de fuga** (motivaciones para trabajar fuera de Bizkaia) y en los **drivers de retorno** (motivaciones para volver a trabajar en Bizkaia).

Drivers de Fuga

- *La no percepción de una oferta de “trabajo interesante” en Bizkaia, relativa a sus perspectivas de trabajo y futuro profesional.*
- *La “carencia de experiencia” y la oportunidad de una oferta laboral que les ofrezca “aprender y adquirir experiencia profesional”.*

- *Motivos personales.*
- *Traslados de sede.*

Drivers de Retorno

- *La oferta de un trabajo con las “mismas o mejores condiciones laborales”, una oferta interesante”. Una buena oferta y puesto interesante y de calidad.*
- *Mejores condiciones económicas.*
- *Motivos personales: familia o arraigo personal a Bizkaia.*

Ante el problema de la escasez de profesionales altamente cualificados, la captación de talento de otras zonas geográficas es una medida que podría ayudar a paliar la situación. Teniendo en cuenta además, que éste es un problema de ámbito global, parece necesario promover el atractivo del entorno en su conjunto para poder captar personal proveniente de otras regiones/países.

Atendiendo a las conclusiones de una reciente investigación promovida por Bizkaia:xede en 2009 - *Personas de Alta Cualificación (P.A.C) no residente en Euskadi contratadas en el periodo 2007-2009* - en los últimos años, la incorporación creciente de talento foráneo a las empresas y organizaciones vascas, ha provocado el surgimiento de nuevas demandas y necesidades. Sin embargo, en numerosas ocasiones, falta información sobre aquellos aspectos más determinantes para una buena acogida e integración laboral y social de dichos profesionales.

Las principales *dificultades* a los que se enfrentan tanto las organizaciones vascas en el proceso de incorporación de personal altamente cualificado de fuera de Euskadi a la organización como estas personas que desean incorporarse a organizaciones de Euskadi son entre otras las siguientes:

- *Visados (Permiso de trabajo/residencia)*
- *Alojamiento*
- *Asimilación socio-cultural (idioma, costumbres, hábitos sociales, relaciones sociales, educación, ...)*
- *Condiciones laborales, especialmente salariales*
- *Homologación de titulación académica*
- *Reconocimiento de la Seguridad Social*
- *Otras (falta de recursos por parte de las empresas para poder llegar a contratar determinados perfiles o profesionales)*
- *Escasez de información en el exterior sobre lo que en Euskadi se está invirtiendo y haciendo en I+D+i*

3. PREGUNTAS PARA LA DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El próximo 22 de junio, de 9:30 a 12:30 se celebrará la primera sesión de trabajo. A continuación se adjuntan las preguntas que servirán de base para esa reunión:

- (1) ¿Cuáles son los perfiles profesionales de alta cualificación cuya demanda se prevé que no se pueda cubrir en los próximos 3-5 años con la oferta existente en la CAE?
- (2) ¿Dónde se encuentran disponibles esos perfiles?
- (3) ¿Qué se está haciendo actualmente en el clúster para captar talento del exterior? ¿Qué estrategias se pueden poner en marcha para establecer relaciones con las regiones/instituciones/... donde se encuentran disponibles esos perfiles?
- (4) ¿Cómo se posicionan actualmente la región, el clúster y las empresas del clúster para captar talento del exterior? ¿Cuáles son sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades?
- (5) ¿Cuál es el papel que Bizkaia:xede podría jugar en la captación de talento en general, y en el proceso de creación de redes exteriores en particular?