

ESTUDIO PARA EL IMPULSO DE POLÍTICAS PARA LA MEJORA DE LA ATRACCIÓN DE TALENTO INTERNACIONAL



RAICEX
Instituto Español de Comercio Exterior



MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

ICEX
España Exportación e Inversiones

farmaindustria



Tecnología Sanitaria

IN TALENT LAB

Prólogo

En AseBio queremos construir espacios de conocimiento mutuo entre nuestro talento más internacional y nuestra industria.

Las empresas del sector biotecnológico tenemos a la ciencia y el talento en el centro de nuestro modelo de negocio. España es la octava potencia mundial en producción científica en biotecnología y ciencias de la vida y somos el sector industrial más intensivo en contratación de personal investigador. Los investigadores son una parte esencial de la industria biotecnológica, nuestras empresas cuentan con un 55% de investigadores y muchos de nuestros CEOs son científicos que han convertido su línea de investigación en una empresa innovadora. Somos además un sector diverso que contribuye a la igualdad de género con un 60% de mujeres en actividades de I+D. Por eso es tan importante para nosotros entender

las dinámicas necesarias para la atracción de talento internacional y sobre todo ser capaces de tender puentes entre nuestras empresas y las asociaciones de investigadores en el extranjero. Ellos son una parte fundamental de nuestro sistema de I+D, por eso queremos acercarlos a nuestra industria. El objetivo de esta colaboración va más allá de este estudio. Desde AseBio queremos construir espacios de confianza y conocimiento mutuo entre nuestro talento más internacional y nuestros socios, empresas e instituciones que operan con vocación global y que tienen a la ciencia y a sus investigadores en el corazón de su negocio.

Ion Arocena
Director general de AseBio

Ofertas y demandas de RAICEX para la vuelta a un país internacionalmente competitivo en ciencia.

El análisis de las razones por las que vuelven nuestros/as investigadores y científicos en el exterior era una tarea pendiente para fomentar políticas de atracción de talento. Recíprocamente, evaluar qué tipo de perfiles, características e incentivos resultan atractivos para las industrias dentro del sector biotecnológico en España contribuye a cerrar la brecha para la captación del talento internacional. Es necesario señalar que no todos los científicos en el exterior quieren retornar y desde RAICEX siempre hemos sido consciente de esto. Sin embargo, la evaluación de aquellos que vuelven o quieren volver, y sus razones, han sido el objetivo del presente estudio que aquí se analiza y presenta. Esta colaboración ha plasmado una imagen real de las demandas y necesidades de las empresas del sector biotecnológico

y farmacéutico, así como para un retorno de calidad de los científicos españoles en el extranjero. Desde RAICEX queremos remarcar una vez más que para que nuestro país sea un centro neurálgico de ciencia, la razón principal del retorno de nuestros/as investigadores no deberían ser por razones emocionales o familiares, sino más bien un tejido investigador e innovador competitivo con posibilidades de desarrollo profesional y personal, que atraiga indistintamente a nuestra diáspora científica y a cualquier otro talento internacional.

Eva Ortega-Paino
Secretaria General de RAICEX

Talento y capital humano como la base del progreso.

El capital humano es la palanca que impulsa el avance de la ciencia y la tecnología, lo cual justifica que concedamos la máxima importancia a las políticas dirigidas a la mejora de la captación, la gestión y la retención del talento. Para lograr el éxito, es fundamental entender dónde estamos hoy, pero sobre todo saber hacia dónde debemos dirigirnos, que es precisamente una de las principales aportaciones del estudio que tienen en sus manos.

Si bien es cierto que es necesario impulsar medidas para que España resulte un destino atractivo para que profesionales, investigadores y científicos que se encuentran en el exterior desarrollen aquí su carrera profesional, también lo es que entre todos tenemos la asignatura pendiente de crear las condiciones adecuadas para que los que se han formado aquí encuentren en nuestro país un entorno favorable para ejercer su profesión.

Como motor de innovación y fuente de empleo de calidad, el sector de Tecnología Sanitaria puede hacer mucho por favorecer el necesario intercambio de conocimientos y experiencias, esencial para que nuestro país siga mejorando su posicionamiento internacional y para disponer de un sistema científico e investigador más diversificado y global. Confío en que la lectura de este documento aporte fórmulas de valor para alcanzar este importante objetivo compartido.

Margarita Alfonso
Secretaria general de Fenin

Una oportunidad, y talento para aprovecharla.

La investigación biomédica vive una revolución. De la mano de la genómica y la proteómica, e incorporando los desarrollos en digitalización y uso del big data, avanzamos en la denominada medicina de precisión, con tratamientos cada vez más específicos para perfiles concretos de pacientes.

España tiene un papel que jugar, y nuestra posición de referencia internacional en investigación clínica de medicamentos nos da ventaja para impulsar la investigación básica y preclínica y crear un ecosistema de investigación en salud capaz de atraer más inversión internacional y reforzar nuestra posición en el ámbito de la innovación.

Para ello hace falta visión estratégica, un marco sólido de colaboración público-privada y, por supuesto, talento. Lo hay en España. Y lo hay fuera de nuestras fronteras, también con DNI español. Nuestro país es bien conocido por la formación de calidad en Ciencias de la Salud. Y, como muestran la experiencia de Raicex y los datos de este informe, contamos con muchos científicos e investigadores, de nuevo, mayoritariamente en el ámbito de la salud, que suman a su formación académica años de valiosa experiencia internacional.

Muchos de ellos muestran interés por retornar a España y aportar esa rica experiencia acumulada, y, más allá de las razones de índole personal y familiar, su mayor interés está en encontrar proyectos atractivos que les permitan desarrollar su carrera.

Estamos ante una gran oportunidad de país. Y debemos trabajar juntos compañías, autoridades sanitarias y academia para aprovecharla. España puede ser uno de los líderes internacionales en investigación biomédica. Tenemos capacidad, experiencia y talento. Nos falta compartir la visión, definir la estrategia y ponernos manos a la obra.

Javier Urzay
Subdirector general de Farmaindustria

Índice

Introducción - **5**

Resultados encuesta a entidades - **6**

Resultados encuesta a investigadores en el exterior - **11**

Conclusiones - **17**

Introducción

España cuenta con un alto potencial en cuanto a población con educación superior. Según el último dato disponible del año 2020 de Eurostat, el 44,8% de la población española entre 30 y 34 años, alcanza el nivel de educación superior frente a la media de la Unión Europea del 41%.

En cuanto a los graduados de doctorado, en el año 2018 España se situaba por encima de la media de la Unión Europea. En ese año los datos de España decían que 1,5 por cada 1.000 habitantes de edades comprendidas entre los 25 y 34 años, contaba con un doctorado, mientras que la media europea estaba en el 1,4. Sin embargo en el año 2019 estos datos varían. Mientras que la media europea se mantiene en 1,4, España descendió al 1,1 por cada 1000 habitantes.

Aunque no existe un censo, sabemos que buena parte de este talento se ha tenido que marchar fuera de nuestras fronteras para desarrollar su carrera profesional. Para que sirva de muestra, una asociación como la Red de Asociaciones de Científicos e Investigadores en el Exterior, RAICEX, integrada por 18 asociaciones de diferentes países de los cinco continentes, cuenta con más de 3.500 miembros. Todos ellos son españoles que han decidido por distintas circunstancias, desarrollarse profesionalmente fuera de nuestro país.

Por otra parte, desde las compañías o centros tecnológicos encuentran dificultades a la hora de atraer y retener ese talento español que se encuentra fuera de nuestro país.

Por todo ello, desde AseBio, Fenin y Farmaindustria, en colaboración con la Red de Asociaciones de Científicos e Investigadores en el Exterior (Raicex) y The Talent Lab, pusimos en marcha una iniciativa para precisamente, conocer cuáles son las motivaciones y retos para retornar a España de estos investigadores y científicos y, por otro lado, conocer, por parte de compañías y entidades, cuáles son sus motivaciones, retos, medidas que creen más atractivas y las que realmente pueden ofrecer en estos momentos, para atraer a talento internacional.

Toda esta información la recogimos a través de dos encuestas. Una dirigida a investigadores y científicos en el exterior y con la que se contó con los miembros de la Red de Asociaciones de Científicos e Investigadores en el Exterior y la otra dirigida a empresas, centros tecnológicos, universidades, etc, con la que se contó con los miembros de las asociaciones AseBio, Fenin y Farmaindustria.

Los resultados se presentan en este documento y son un reflejo de la situación actual de nuestros científicos e investigadores que decidieron desarrollar su carrera profesional fuera de España pero que se han planteado retornar en algún momento. También contamos cuáles son las principales motivaciones de las compañías y entidades para atraer talento, así como los retos que encuentran.

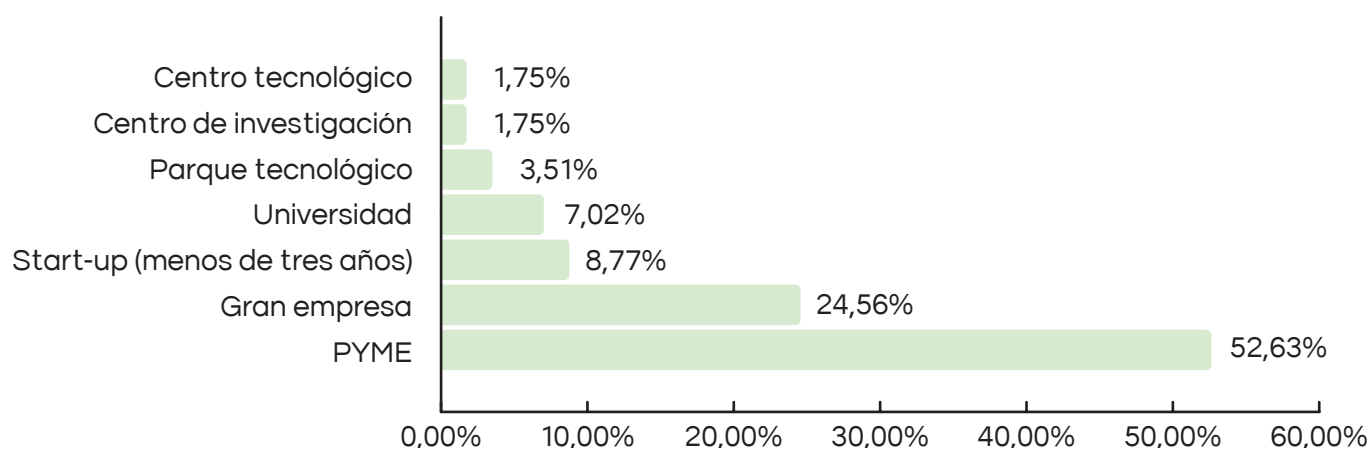
Como objetivo final queremos impulsar políticas y herramientas que mejoren la atracción de talento internacional en nuestro país.

Resultados encuesta a entidades

Perfil de las entidades

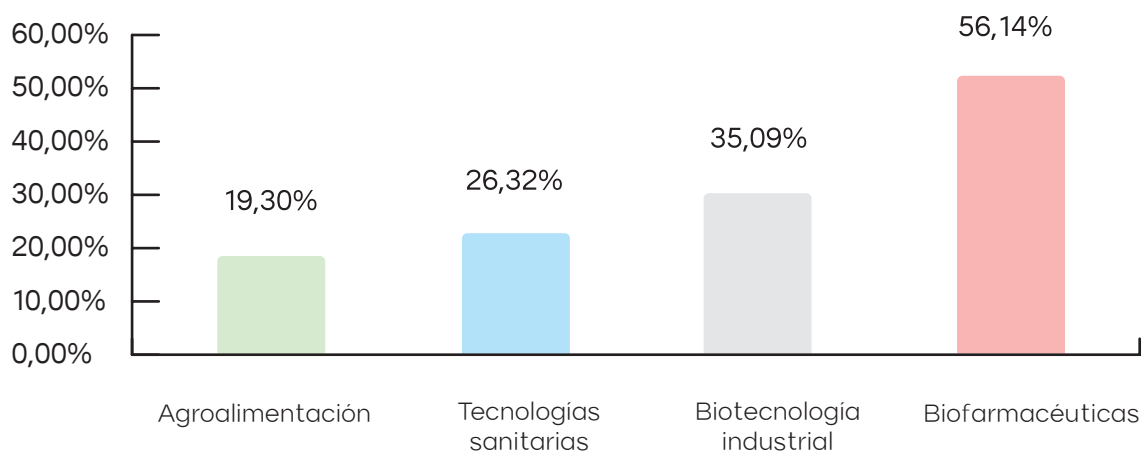
Han participado en la encuesta 57 entidades. De ellas, más de la mitad son pymes, el 24% son grandes empresas y el 8% son start-ups pequeñas de menos de tres años. Además, como parte de la base asociativa de AseBio han contestado universidades, centros tecnológicos y de investigación y parques tecnológicos, que suponen un 14.3% de la muestra.

TIPO DE ENTIDAD



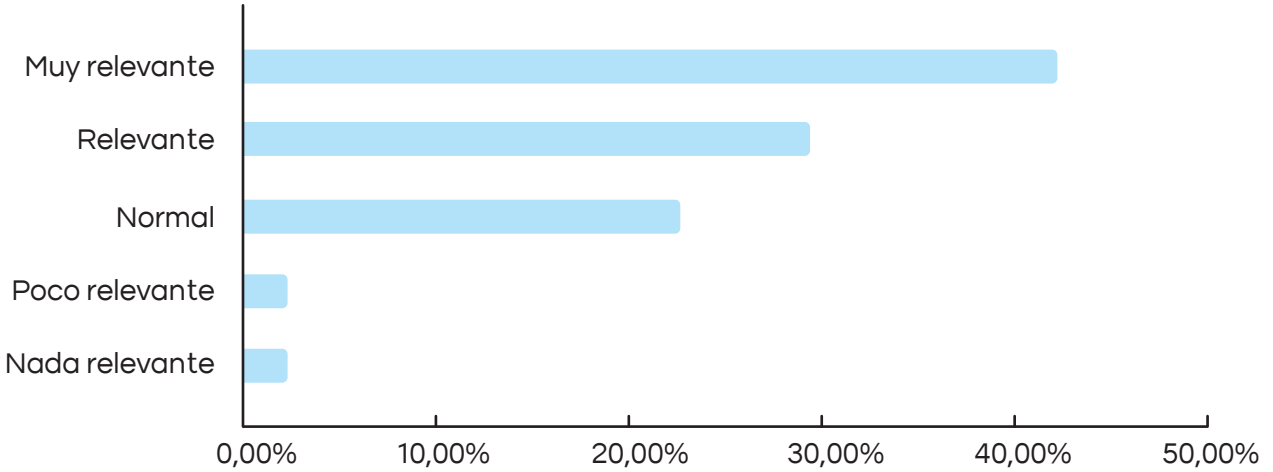
Además, más de la mitad son entidades biofarmacéuticas, el 35% están dedicadas al área industrial, el 26% se dedican a las tecnologías sanitarias y el 19,30% al área agroalimentaria.

ÁREA DE ACTIVIDAD



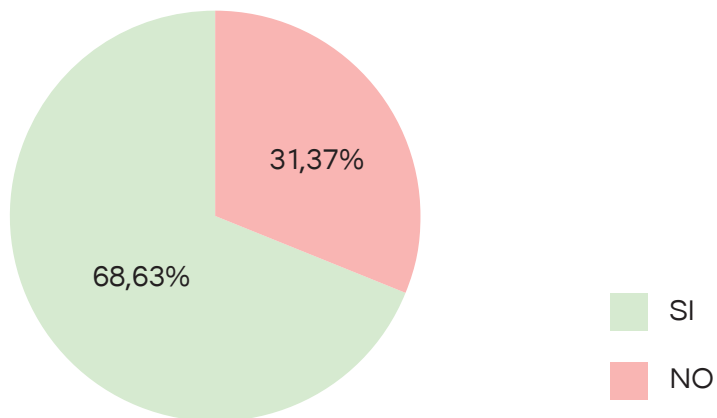
Las entidades valoran la estrategia de Recursos Humanos y la gestión y acceso al talento internacional como un elemento relevante para su modelo de negocio. De hecho, más del 70% de las organizaciones encuestadas lo considera o muy relevante o relevante.

RELEVANCIA DE LA ESTRATEGIA DE RRHH Y GESTIÓN Y ACCESO AL TALENTO INTERNACIONAL



Además, el 68,63% han tenido necesidad de contratar a personal fuera de nuestras fronteras en los últimos cinco años.

CONTRATACIÓN DE PERSONAL FUERA DE NUESTRAS FRONTERAS

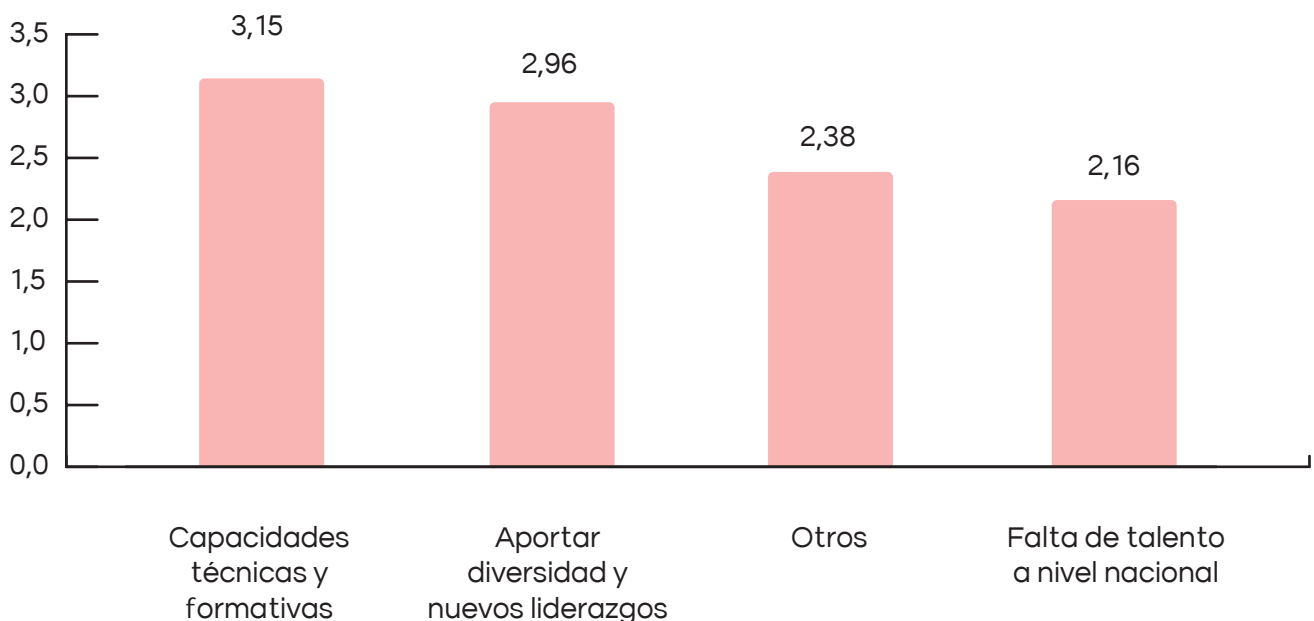


Las motivaciones principales de las entidades para recurrir a talento internacional están relacionadas con sus capacidades técnicas y formativas

Las compañías, centros, universidades, etc. deciden buscar talento fuera de nuestras fronteras porque consideran que este talento internacional cuenta con **capacidades técnicas y formativas** y aportan **diversidad y liderazgo**.

En última posición estaría la **falta de talento a nivel nacional** como motivo para buscar talento fuera de nuestras fronteras.

MOTIVACIÓN PARA RECURRIR A TALENTO INTERNACIONAL



Con respecto a otro tipo de motivaciones que las entidades buscan a la hora de buscar talento internacional, indican:

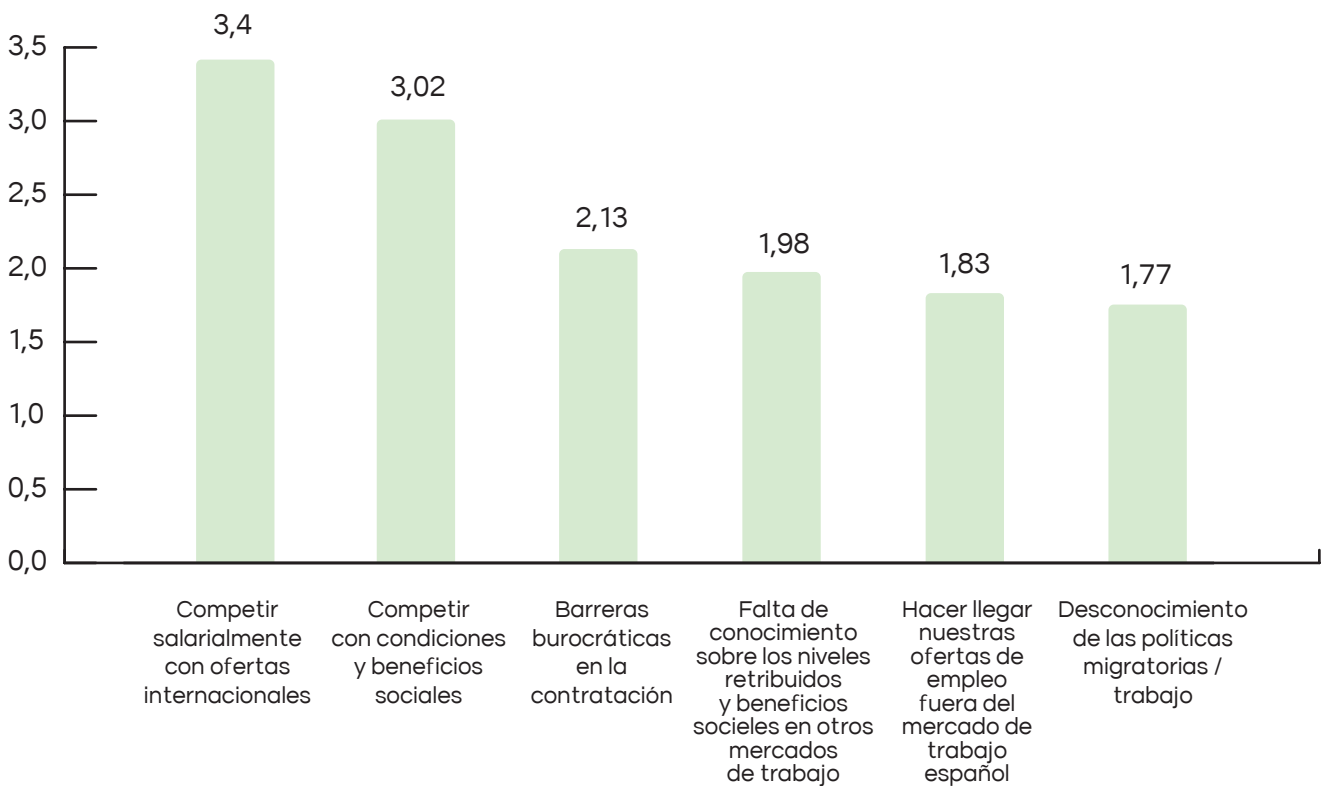
- Conocimiento de **otras culturas**
- Dominio de otros **idiomas**.
- **Integración y encaje** en la compañía
- Búsqueda de perfil específico y **credibilidad internacional**
- **Acceso a redes** de contacto
- Capacidad para **desarrollo de negocio y acceso al mercado**

Los principales retos de las organizaciones para atraer talento son poder competir con salarios y condiciones

El mayor reto que afrontan las entidades en un proceso de búsqueda de profesionales a nivel global es el poder competir salarialmente con ofertas internacionales. Otros desafíos importantes son la capacidad de competir con condiciones y beneficios sociales y las barreras burocráticas con las que se encuentran.

Por otro lado, las entidades no consideran un reto relevante la falta de conocimiento sobre los niveles retributivos y beneficios sociales, el hacer llegar las ofertas de empleo a estos posibles candidatos ni el desconocimiento de las políticas migratorias.

RETOS PARA ATRAER TALENTO INTERNACIONAL

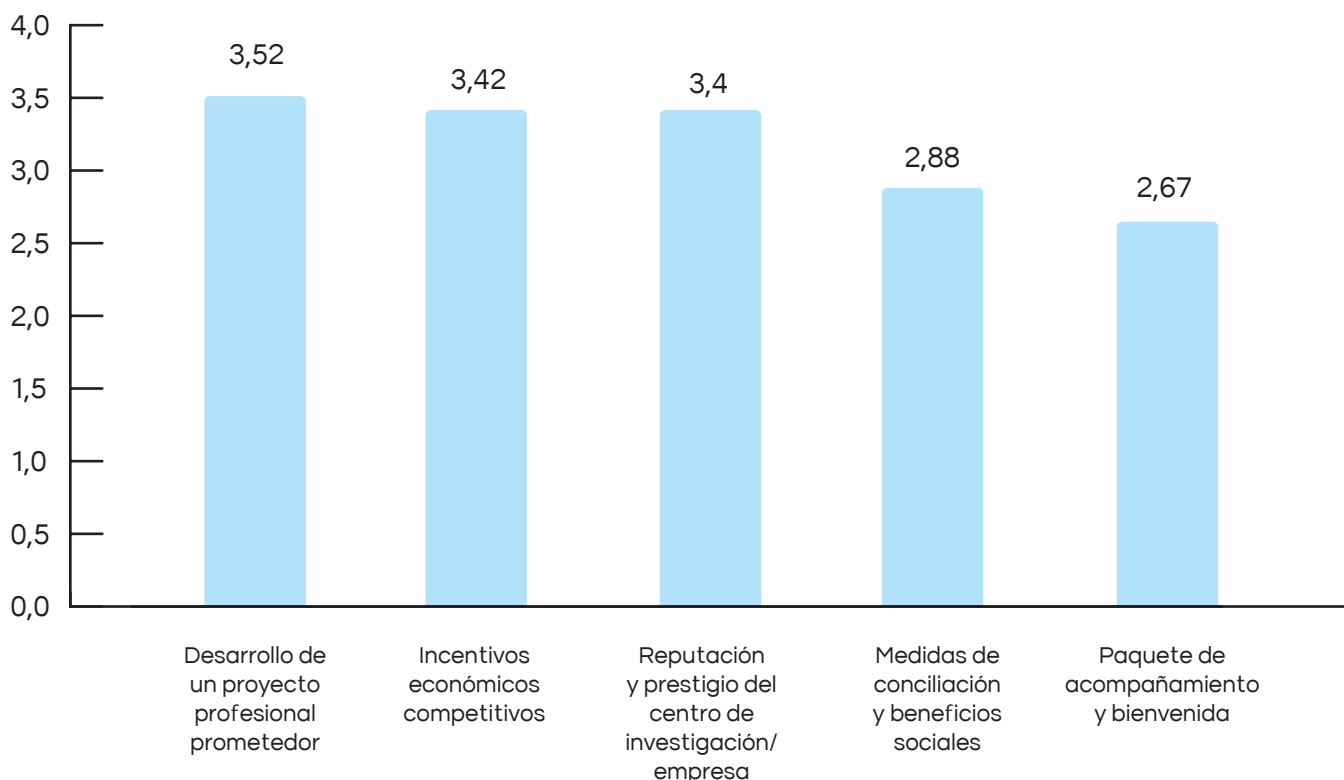


El desarrollo profesional y los incentivos económicos son las medidas más efectivas para atraer talento

Las entidades opinan que las medidas más efectivas para atraer a candidatos de fuera del territorio español son, en primer lugar, ofrecer **desarrollo de un proyecto profesional prometedor, incentivos económicos competitivos** y, prácticamente al mismo nivel de importancia, la reputación y prestigio del centro de investigación o empresa.

En las dos últimas posiciones como medidas tendríamos la conciliación y beneficios sociales, así como el paquete de acompañamiento y de bienvenida.

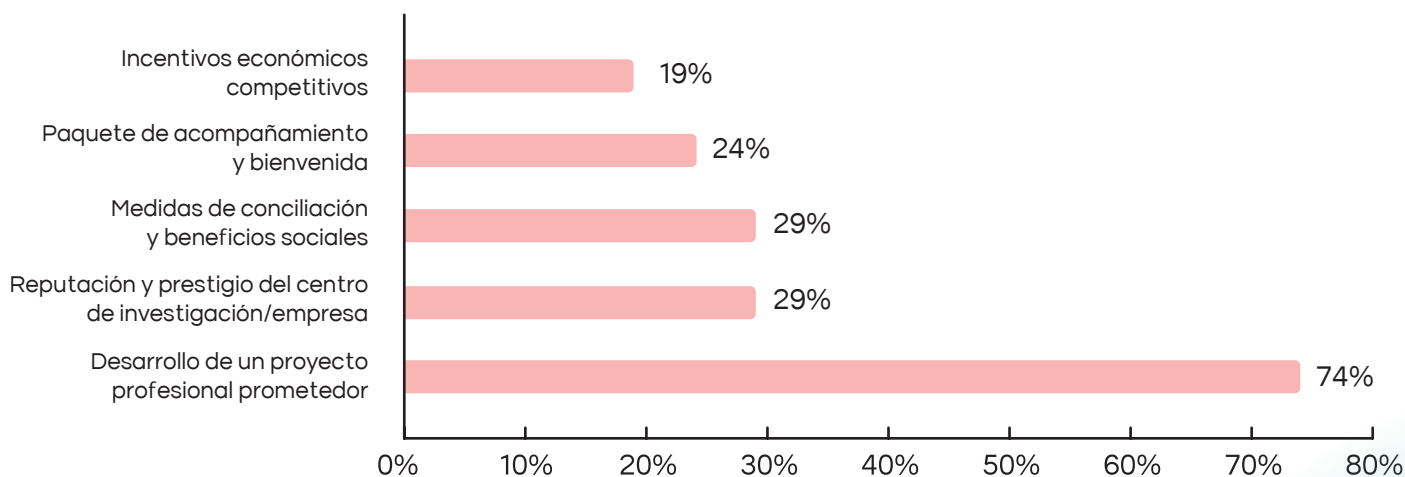
MEDIDAS MÁS EFECTIVAS PARA ATRAER TALENTO INTERNACIONAL



Las entidades tienen dificultades para ofrecer incentivos económicos competitivos

En línea con la anterior pregunta, las entidades afirman que dentro de las medidas que pueden ofrecer, en la primera posición estaría el desarrollo de un proyecto profesional prometedor. El 74% de las encuestadas afirman poder ofrecerlo. El 29% indica que puede ofrecer una buena imagen o reputación del centro de investigación o compañía, un 24% puede ofrecer un paquete de acompañamiento y de bienvenida y, en última posición, a pesar de que las entidades encuestadas lo consideran muy relevante, solamente el 19% puede ofrecer incentivos económicos competitivos.

MEDIDAS QUE PUEDEN OFRECER

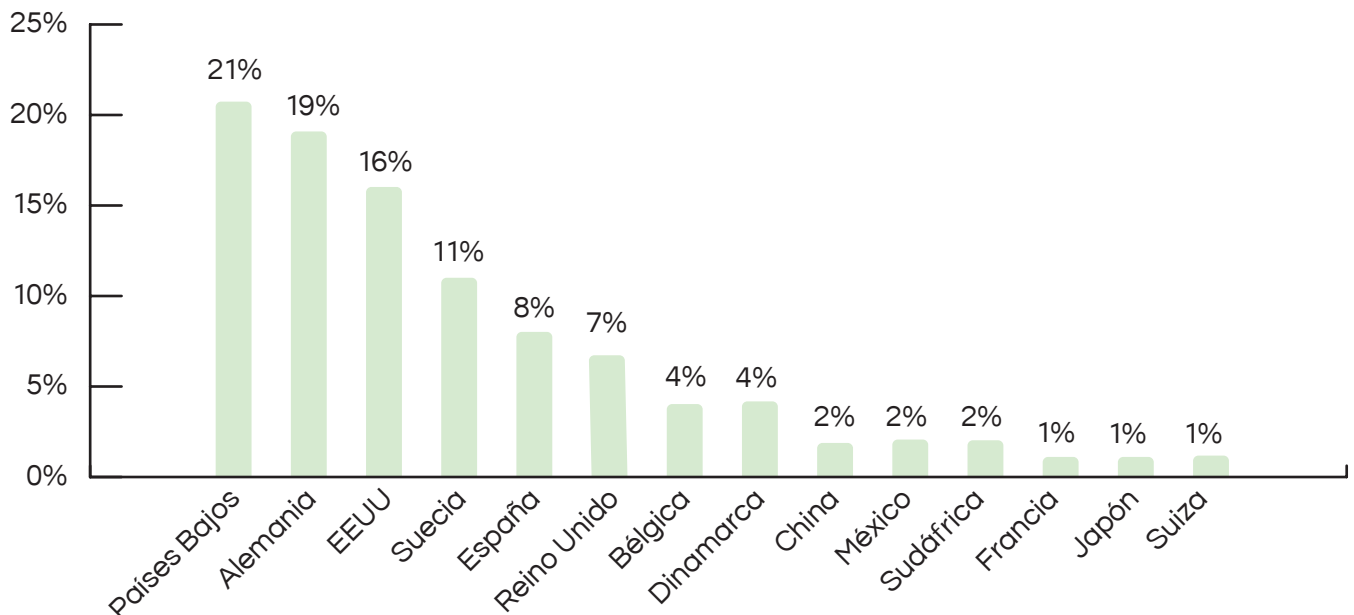


Resultados encuesta a investigadores en el exterior

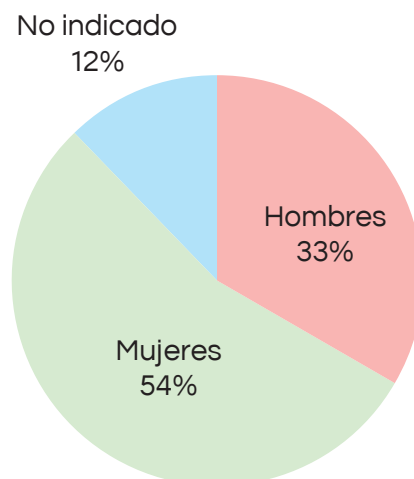
Perfil de los participantes

Han contestado un total de 90 personas, de las que: el 21% se encuentran trabajando en Países Bajos, el 19% en Alemania, el 16% en Estados Unidos, el 11% en Suecia y el resto se reparten en países como Reino Unido, Bélgica, China, México, Sudáfrica, Dinamarca, Francia, Japón y Suiza.

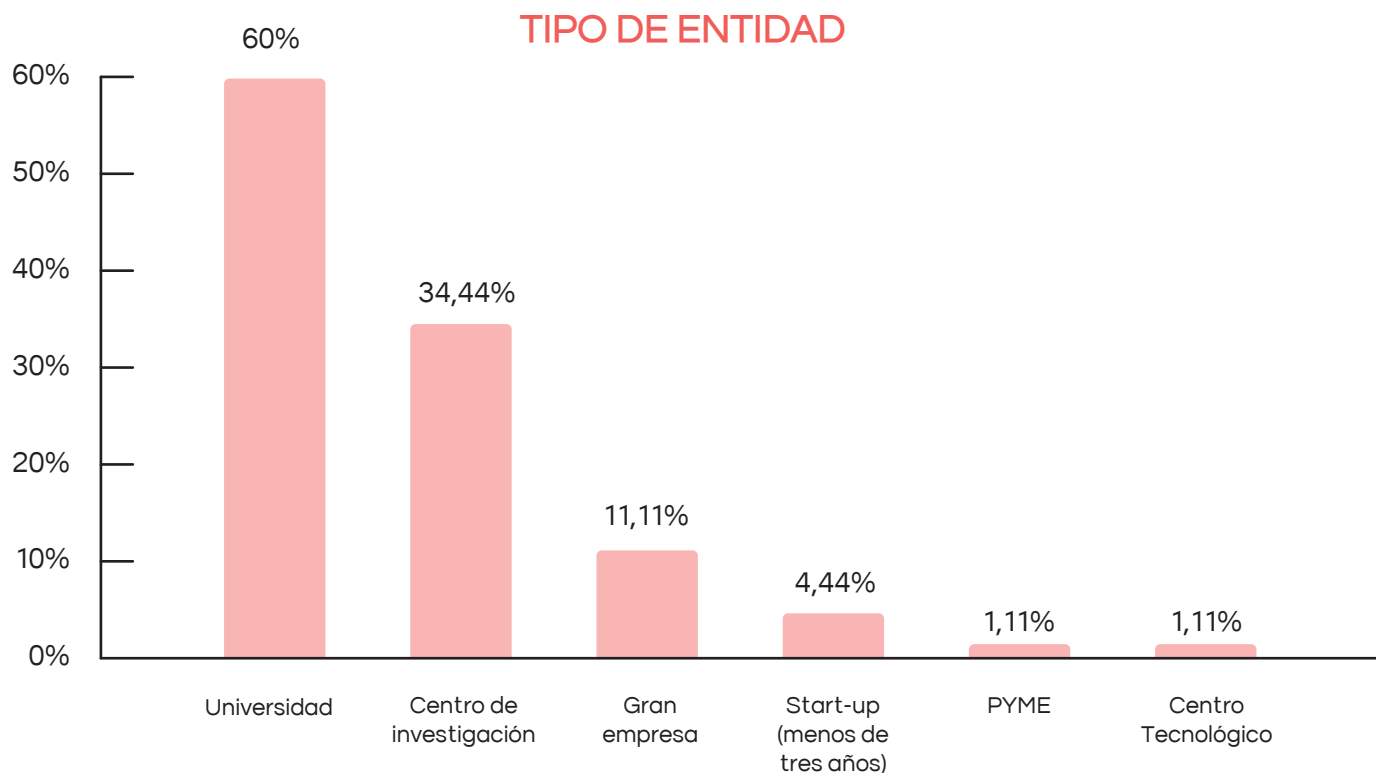
PAÍSES DÓNDE ESTÁN TRABAJANDO



En cuanto al género de los encuestados, el 54% son mujeres, el 33% son hombres y el 12% no ha indicado su género.

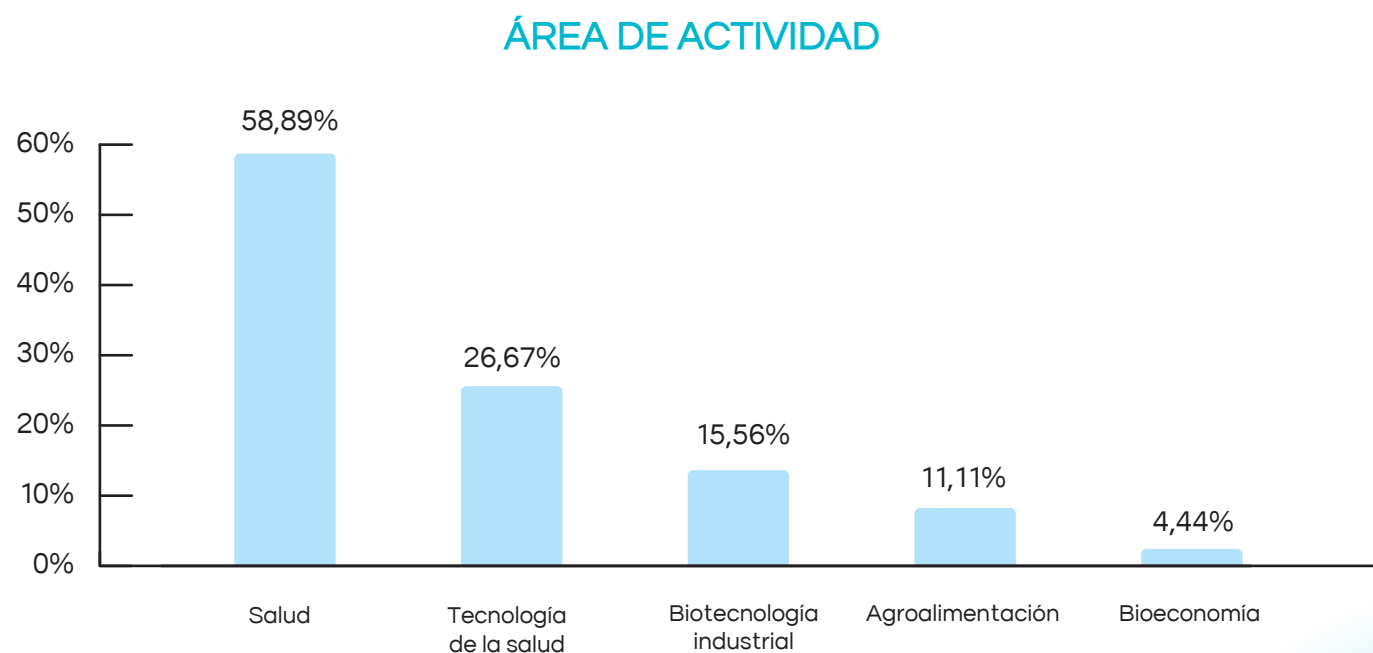


En cuanto al tipo de entidad en la que están trabajando actualmente los encuestados, el 60% trabaja en la Universidad, el 34,44% en un centro de investigación, el 11,11% en una gran empresa y el 4,44% en una start-up.



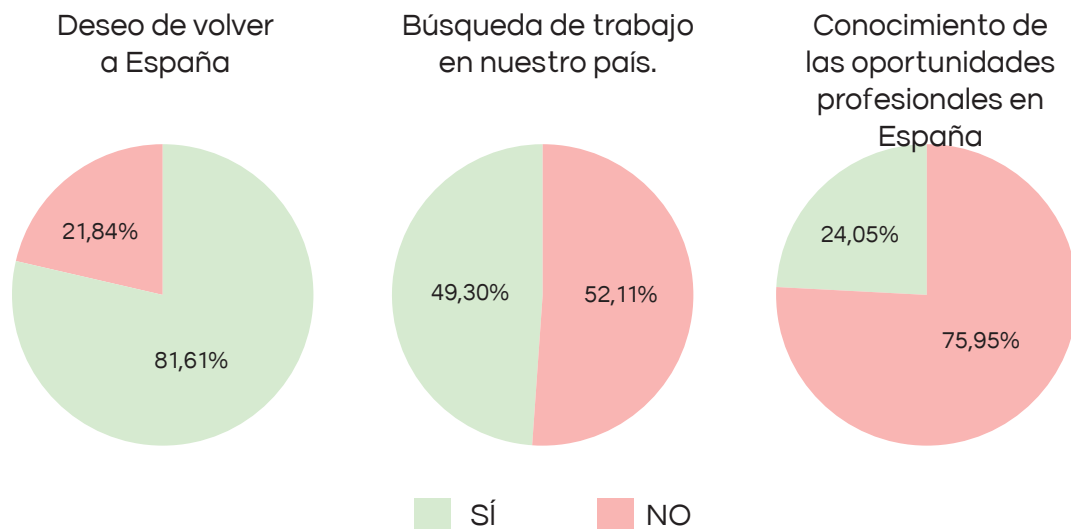
En cuanto a la edad de los participantes, la media es de 35,7 años.

Con respecto al área de actividad a la que se dedican los encuestados, la mayoría se dedican al área de salud.



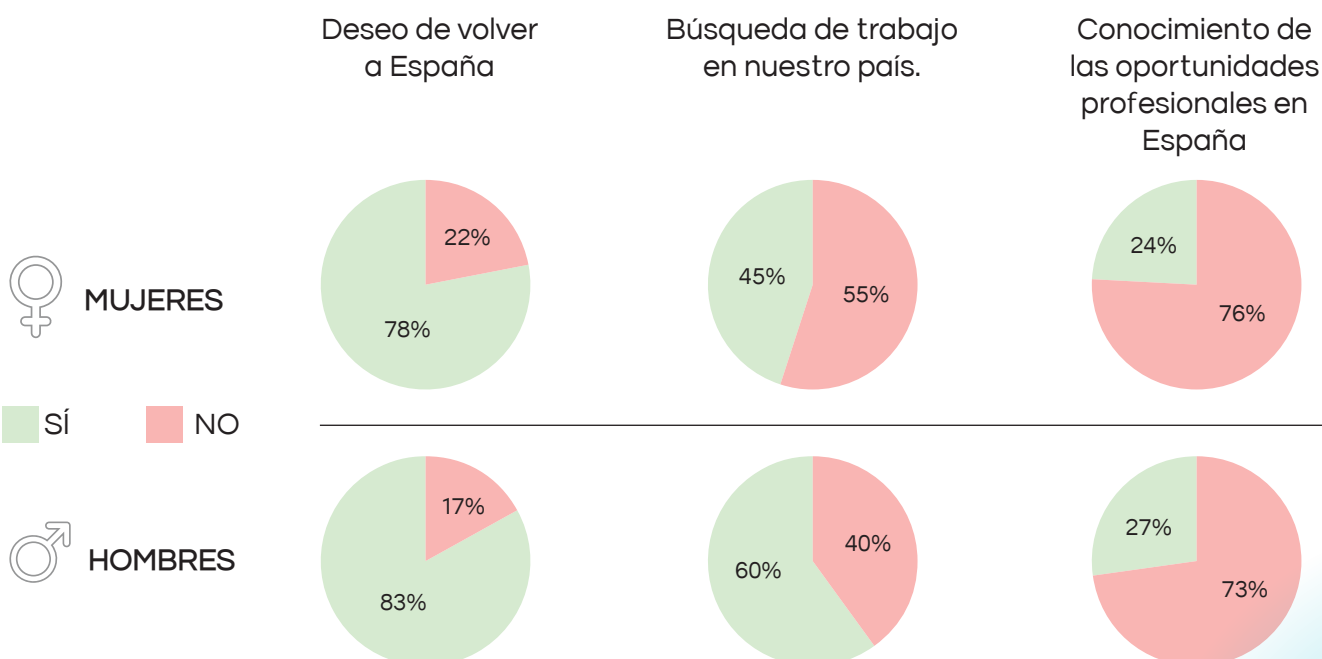
Los investigadores en el extranjero quieren volver a nuestro país, pero desconocen el ecosistema en España

De los investigadores encuestados prácticamente el 81% quieren volver a España y casi la mitad ha intentado buscar trabajo en nuestro país. Sin embargo, solo el 24% conoce las oportunidades profesionales que ofrece nuestro país.



Si analizamos las respuestas por el género de los encuestados vemos algunas diferencias. El 78% de las mujeres afirman querer volver a España mientras que en caso de los hombres esta cifra asciende al 83%. Del mismo modo el 60% de los hombres ha intentado buscar trabajo en nuestro país y solo un 45% de las mujeres.

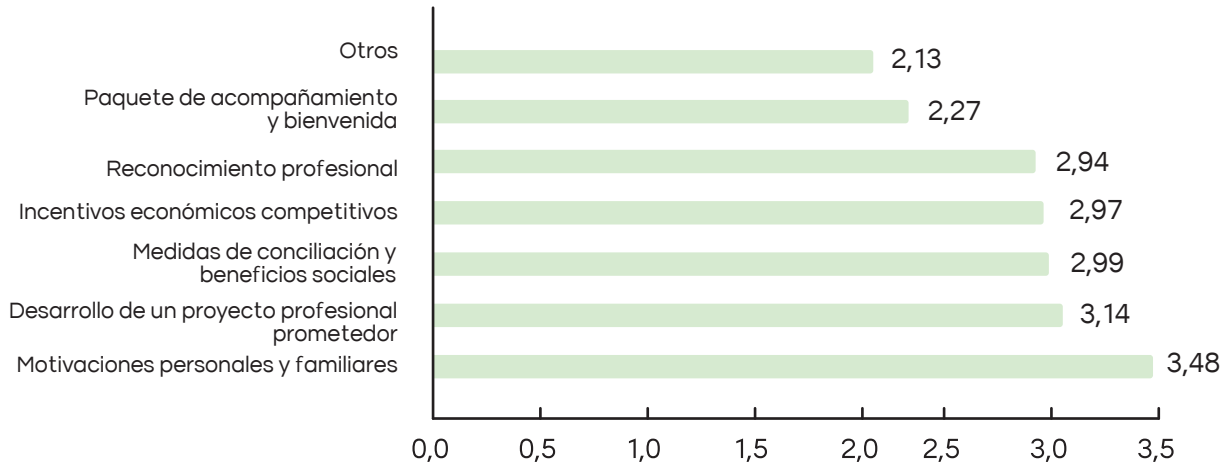
En cuanto al conocimiento por parte de los investigadores de las oportunidades profesionales que ofrece España apenas hay diferencias por género, solo un 24% las conoce en el caso de las mujeres y un 27% en el caso de los hombres.



Los motivos personales y familiares, la principal motivación para retornar a España de los científicos e investigadores.

Las motivaciones personales y familiares son la principal razón por la que los encuestados deciden volver a España. El desarrollo de un proyecto profesional prometedor y las medidas de conciliación y beneficios sociales, son las otras motivaciones más destacadas.

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL MOTIVACIÓN A LA HORA DE VOLVER A ESPAÑA?



Contrastando las respuestas según el género del encuestado se aprecian unas ligeras diferencias.

Aunque en ambos casos, los motivos personales y familiares, ocupan la primera posición como la principal motivación para volver a España, en el caso de las mujeres la puntuación que da a esta motivación es superior al caso de los hombres. Además, para el caso del paquete de acompañamiento y bienvenida, los hombres lo valoran más que las mujeres, al igual que las medidas de conciliación y los beneficios sociales.

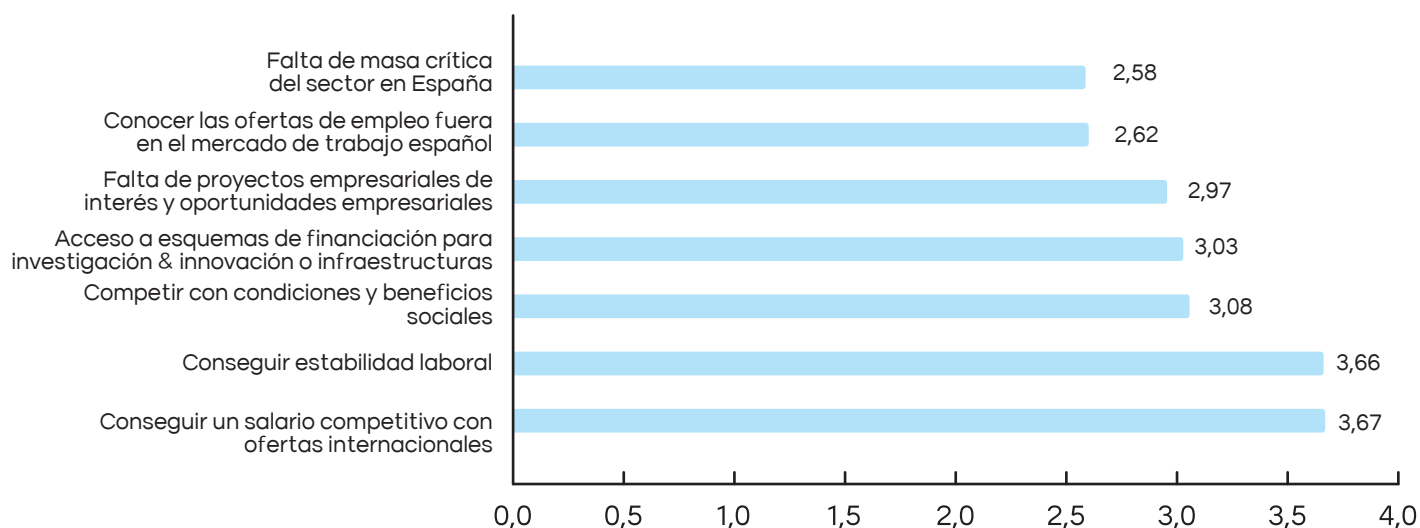
MOTIVACIÓN PARA VOLVER A ESPAÑA, SEGÚN GÉNERO



Conseguir un salario competitivo y estabilidad laboral en España son los principales retos de científicos e investigadores en el extranjero

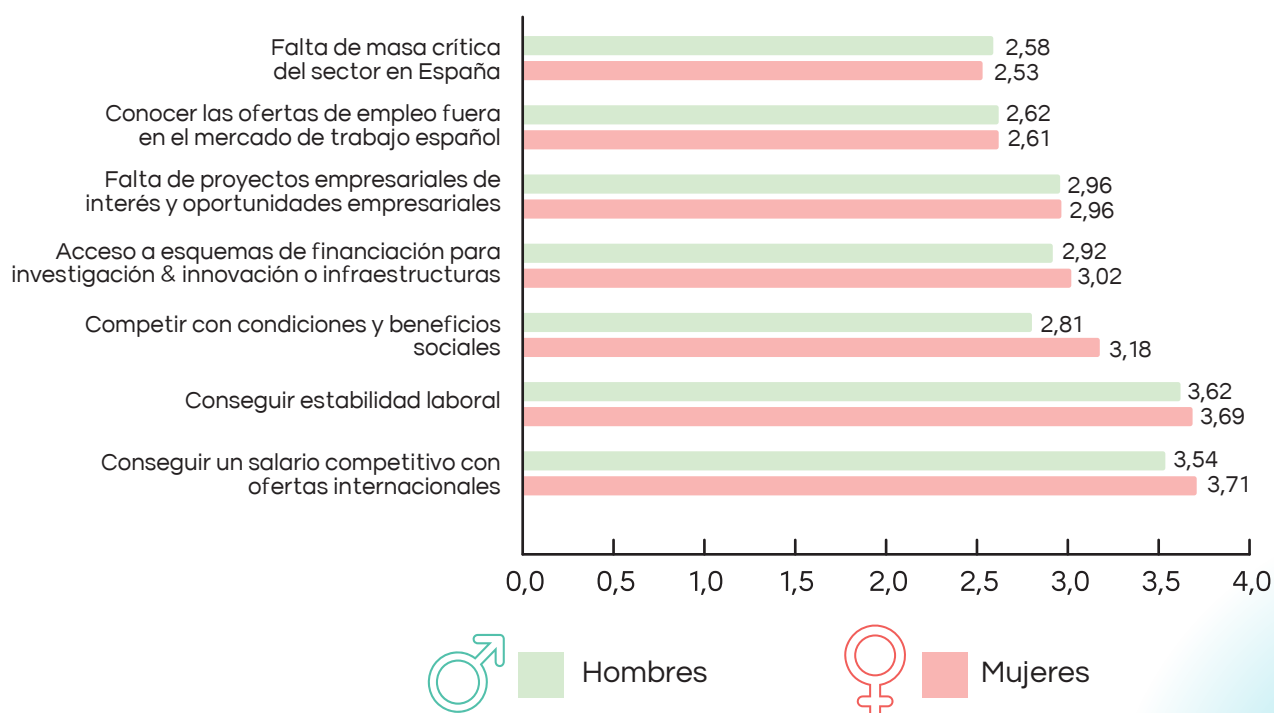
Por otra parte, el principal reto a afrontar para volver a España sería el conseguir un salario competitivo y el segundo más relevante: conseguir estabilidad laboral.

¿CUÁL ES EL PRINCIPAL RETO A AFRONTAR EN UN PROCESO DE BÚSQUEDA DE TRABAJO EN ESPAÑA?



Contrastando las respuestas según el género del encuestado, prácticamente no se aprecian diferencias. Únicamente las mujeres consideran que el competir con condiciones y beneficios sociales supone un reto ligeramente por encima que en el caso de los hombres.

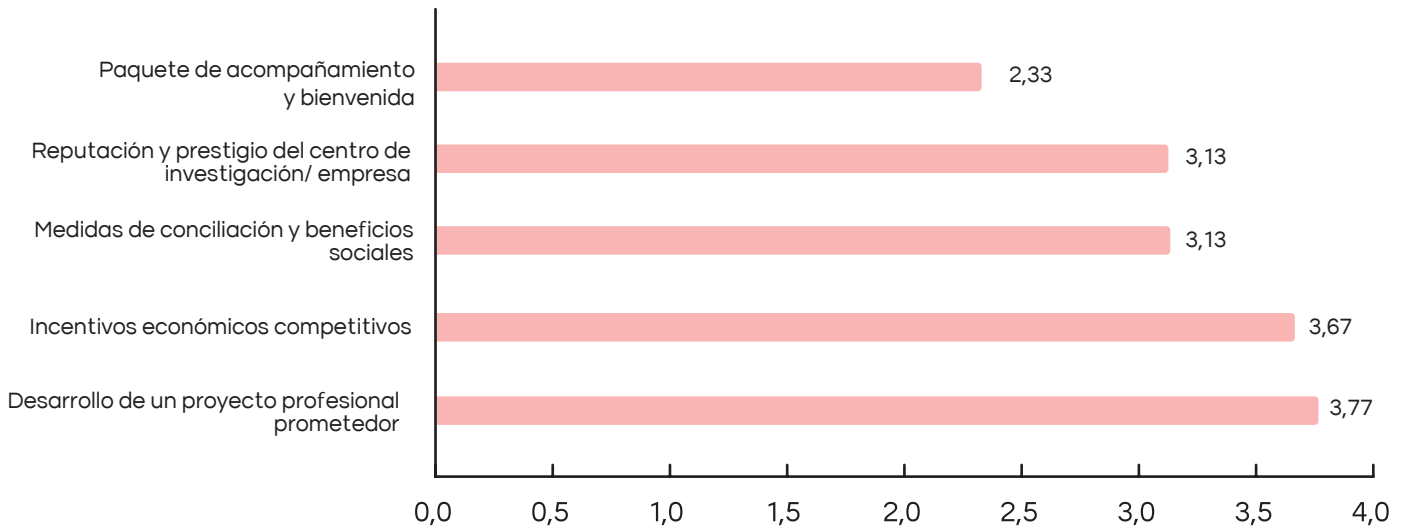
OPINIÓN SOBRE CUÁLES SON LOS RETOS A AFRONTAR EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE TRABAJO EN ESPAÑA, SEGÚN GÉNERO



El desarrollo de un proyecto profesional prometedor e incentivos económicos competitivos, las principales medidas para atraer talento desde el punto de vista de los encuestados.

Los encuestados opinan que las medidas más efectivas para atraer talento serían, prácticamente al mismo nivel, el **desarrollo de un proyecto profesional prometedor** y unos **incentivos económicos competitivos**. En última posición está el disponer de un paquete de acompañamiento y bienvenida.

¿CUÁL CREE QUE SON LAS MEDIDAS MÁS EFECTIVAS PARA ATRAER TALENTO INTERNACIONAL?



Viendo los resultados en función del género, la mayor diferencia la encontramos en las medidas de conciliación y los beneficios sociales. Las mujeres lo valoran más como medida efectiva para atraer talento que los hombres.

OPINIÓN SOBRE LAS MEDIDAS MÁS EFECTIVAS PARA ATRAER TALENTO INTERNACIONAL, SEGÚN GÉNERO



Conclusiones

Las **compañías, universidades y centros tecnológicos y de investigación** deciden buscar talento internacional principalmente **por las capacidades técnicas y formativas** con las que cuentan el talento internacional, mientras que los científicos e investigadores que están en el exterior son los **motivos personales y familiares** los que hacen que quieran retornar a España, que se acentúa en el caso de las mujeres.

Con respecto a los **retos para atraer talento**, las entidades encuentran dificultades **para ofrecer condiciones y salarios competitivos**, y **coincidiendo con los investigadores y científicos** éstos también encuentran dificultades para conseguir un salario competitivo y estabilidad laboral en el mercado español, que además es percibido en mayor medida por las mujeres que por los hombres.

Las entidades creen que **ofrecer un desarrollo profesional e incentivos económicos competitivos**, son las **principales medidas** para atraer talento, **sin embargo, no son las que en realidad pueden ofrecer**. Las entidades afirman que lo que pueden ofrecer es, sobre todo, el desarrollo de un proyecto profesional prometedor, la reputación y prestigio de la entidad, así como medidas de conciliación y beneficios sociales. En última posición están los **incentivos económicos competitivos**. Y esto a pesar de tratarse de una de las medidas más efectivas para atraer talento desde el punto de vista tanto de científicos e investigadores como de las propias entidades.

Por otra parte, mientras que para las organizaciones las medidas de conciliación y los beneficios sociales no se perciben como muy efectivas, los investigadores y científicos la sitúan en tercera posición como la más efectiva para atraer talento.

Los científicos e investigadores creen que las mejores medidas para que las entidades atraigan talento es, además de que ofrezcan incentivos económicos competitivos, que ofrezcan un proyecto profesional prometedor. Pero para las mujeres las medidas de conciliación y los beneficios sociales también son un factor importante.

