

Atracción de Talento a Euskadi

¿Por qué debería ir a trabajar a Euskadi?

Potencial y desafíos del País Vasco para atraer talento

MAYO 2024



Contenidos

¿Por qué debería ir a trabajar a Euskadi?

Potencial y desafíos del País Vasco para atraer talento

El presente informe ha sido elaborado por EY gracias al impulso y apoyo del Círculo de Empresarios Vascos, Aefame, Artizarra Fundazioa y Zedarriak. Este trabajo de investigación ha sido posible gracias a la información y experiencias aportadas por numerosos profesionales de compañías, instituciones educativas y administraciones de Euskadi. A todos ellos que queremos agradecer su colaboración desinteresada y su apoyo para analizar e impulsar la atracción de talento a Euskadi.

Mayo 2024



I N S I G H T S

Informe editado y publicado por el equipo de EY Insights, área de estudios responsable de la generación y difusión de contenidos de EY España.

EY Insights tiene como objetivo generar y compartir conocimiento útil para el conjunto de la sociedad. A partir de un enfoque basado en la generación de valor a largo plazo, nuestra meta es impulsar la participación de EY en debates relevantes para la sociedad, generar puntos de encuentro y divulgar contenidos que ayuden a empresas, administraciones y ciudadanos a afrontar los desafíos del presente y del futuro.

Ignacio García
Director EY Insights

Pablo García-Rubio
Técnico EY Insights

Más información:

https://www.ey.com/es_es/ey-insights

eyinsights.spain@es.ey.com

Presentación	4
Resumen ejecutivo	6
01 Análisis Externo	10
1.1 Un reto estratégico: las necesidades de capital humano en sociedades desarrolladas	11
1.2 La inmigración como solución estratégica a la escasez de talento en sociedades desarrolladas	14
1.3 La correlación entre la movilidad y la productividad	16
1.4 Enfoques clave de políticas para el impulso de la provisión de talento	18
1.4.1 Algunos enfoques de atracción de talento utilizados por diferentes países	20
1.5 Paradigmas y tendencias actuales de la movilidad	22
02 Análisis Interno	24
2.1 Dimensionamiento y Caracterización	25
2.1.1 La inmigración como respuesta a las necesidades de fuerza de trabajo en Euskadi	25
2.1.2 Tendencia y evolución de los movimientos migratorios y las necesidades de fuerza de trabajo en Euskadi	25
2.1.3 La Necesidad del Talento Cualificado en Euskadi	27
2.2 Competitividad de Euskadi a nivel de atracción de Talento Cualificado	31
2.2.1 Competitividad de Euskadi a nivel global	31
2.2.2 Competitividad de Euskadi en comparación con la Unión Europea (EU28)	33
2.2.3 Competitividad Euskadi a nivel estatal	34
2.3 Análisis segmentado para la atracción de talento cualificado externo a Euskadi	35
2.3.1 Captación de Talento Extranjero	35
2.3.2 Caracterización de la Diáspora	45
2.4 Valoración del Ecosistema	48
2.4.1 Ecosistema Empresarial	48
2.4.2 Ecosistema educativo	58
2.4.3 Ecosistema de Instituciones Públicas	62
2.4.4 La visión del inversor	64
2.4.5 Los Investigadores: talento clave para Euskadi	66
2.4.6 La visión del emprendimiento e innovación	67
2.5 Marco regulatorio	68
2.5.1 Régimen e incentivos fiscales para impatriados en Euskadi	68
2.5.2 Novedades y oportunidades del nuevo régimen de extranjería, trabajadores altamente cualificados y teletrabajo internacional	69
03 Propuestas	74
04 Metodología	76
05 Bibliografía	78

Presentación

En un contexto global de alta competitividad por la atracción de talento por parte de las sociedades desarrolladas, el definir e implantar estrategias que garanticen contar con el talento cualificado a largo plazo se antoja como un reto clave en la sostenibilidad socioeconómica de dichas sociedades.

En este sentido, el contexto demográfico de las sociedades desarrolladas obliga a estas a poner foco en la atracción de talento externo.

En el caso de Euskadi, podemos afirmar que cuenta con una capacidad y potencial competitiva para la atracción de talento externo. Pero es necesario analizar con rigor qué estamos haciendo, cuáles son los grandes desafíos y cómo podemos aprovechar al máximo las oportunidades que tenemos por delante.

Variables como la globalización, la demografía y la digitalización marcarán nuestro futuro, pero también condicionan nuestro presente, por lo que urge pensar qué tenemos que hacer para avanzar más y mejor.

A partir de este planteamiento, EY, junto con el Círculo de Empresarios Vascos, AEFAME, Zedarriak y Fundación Artizarra, hemos puesto en marcha el informe *¿Por qué debería ir a trabajar a Euskadi? Potencial y desafíos de País Vasco para atraer talento*, cuyo objetivo es contribuir a la reflexión sobre estrategias efectivas que aseguren el futuro sostenible de nuestra economía y sociedad.



Variables como la globalización, la demografía y la digitalización marcarán nuestro futuro, pero también condicionan nuestro presente, por lo que urge pensar qué tenemos que hacer para avanzar más y mejor.

Resumen ejecutivo

A pesar de encontrarnos en un contexto complejo y de alta incertidumbre, marcado por los conflictos bélicos, el entorno pospandémico, la digitalización, la irrupción de la inteligencia artificial y el cambio climático, en las sociedades desarrolladas se observa una tendencia hacia la consolidación del pleno empleo.

Adicionalmente, se prevé que dentro de 15 años, el 75% de los países tendrán una población envejecida. Sin ir más lejos, en Europa se están perdiendo un millón de trabajadores al año, lo que pronostica un contexto cada vez más complejo para asegurar la fuerza de trabajo necesaria.

En este escenario de competitividad, los países desarrollados están impulsando políticas globales centradas en las habilidades más demandadas, en el envejecimiento de la población, en la innovación dentro de las empresas y en la diversificación de la economía. Estas políticas deben adaptarse a ciertos paradigmas y tendencias actuales como la movilidad, la concentración de los movimientos migratorios en grandes ciudades, el creciente perfil global de los trabajadores y las posibilidades que ofrece la digitalización en este ámbito, algo que ya se refleja en los perfiles del nuevo talento de la Generación Z.

En el ámbito global, Euskadi muestra un comportamiento similar al de la mayoría de las sociedades desarrolladas en cuanto a la alta capacidad de la inmigración para dar respuesta a las necesidades laborales. En los próximos años el reto consistirá en cubrir una creciente demanda de profesionales con perfiles cualificados.

En este contexto, el saldo migratorio de Euskadi es predominantemente neutro en cuanto a los perfiles cualificados se refiere, especialmente en comparación con otras regiones de España y Europa. No obstante, y si nos centramos en todo tipo de perfiles, se observa un saldo migratorio positivo con países de habla hispana. En este sentido, siendo Euskadi una región con una calidad de vida en términos relativos y concretamente en comparación con otras regiones donde se utiliza el idioma español como un idioma oficial, esta se posiciona como una región competitiva para atraer talento, especialmente de perfiles cualificados.



Con relación a los factores clave considerados por la OCDE para asegurar la atracción de talento internacional, Euskadi se sitúa justo después de los primeros nueve países líderes, destacando aspectos como el sistema de salud y la accesibilidad a los servicios, y supera notablemente (en más de 10pp) la media de los países de la UE28.



Para asegurar la atracción de talento internacional, Euskadi se sitúa justo después de los primeros nueve países líderes, destacando aspectos como el sistema de salud y la accesibilidad a los servicios.

Resumen ejecutivo

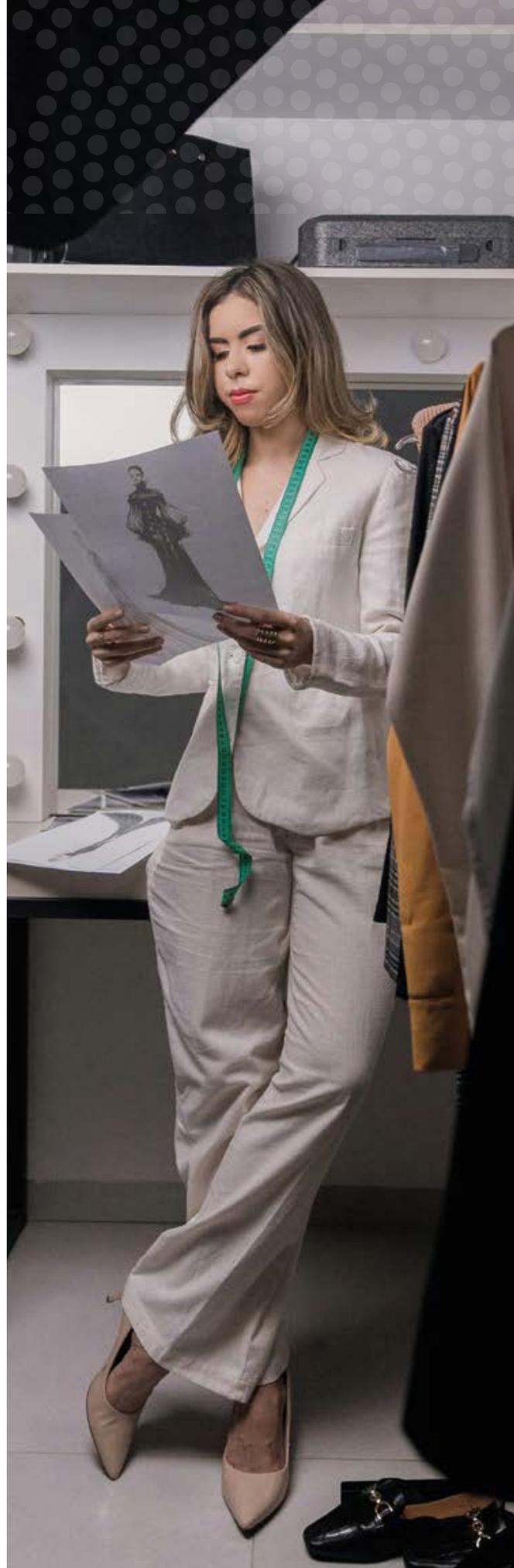
En cuanto al segmento de profesionales extranjeros, los principales desafíos que enfrenta Euskadi están relacionados con el dominio del euskera y las oportunidades a nivel profesional, así como con las pocas facilidades de las autorizaciones para la residencia de trabajo. En lo que respecta a la “diáspora” o salida de profesionales del territorio, Euskadi presenta un saldo migratorio neutro, ya que, tras emigrar, vuelven a Euskadi en busca de una mejor calidad de vida y cercanía con sus allegados. En este segmento uno de los grandes desafíos está relacionado con las diferencias salariales y las oportunidades de desarrollar carrera profesional.

En cuanto a la valoración de los diferentes agentes del ecosistema, la totalidad de las empresas encuestadas están de acuerdo con la importancia de la atracción de talento internacional. El 90% considera este aspecto crucial para su negocio actual y futuro. Sin embargo, la involucración de las empresas en actividades para la atracción de talento depende de su tamaño, donde las grandes compañías se diferencian notablemente de las pequeñas. En general, las grandes empresas consideran que son las instituciones y los organismos públicos quienes deben liderar este ámbito.

Con respecto al sistema educativo, las universidades consideran que su rol debe centrarse en asegurar su posicionamiento competitivo a nivel global para atraer talento de todo el mundo.

La visión de los inversores y del ecosistema del emprendimiento coincide en la necesidad de asegurar un entorno económico competitivo que garantice el atractivo internacional, así como una mayor conectividad global y una colaboración de todo el ecosistema, donde las empresas incrementen su protagonismo.

En relación con el marco regulatorio fiscal y laboral, Euskadi cuenta con unas iniciativas fiscales impulsadas por su autogobierno que permiten ser competitivos en materia de atracción de talento. Además, la nueva reforma laboral incluye líneas de actuación con relación al régimen de extranjería, profesiones altamente cualificadas y nómadas digitales que puedan impulsar la competitividad de Euskadi.



A partir de estos datos y análisis, el estudio aporta una serie de propuestas que contribuyan a impulsar la atracción de talento en Euskadi:

1

Potenciar el proyecto de la marca Euskadi en el que se divulguen a nivel externo, tanto internacionalmente como en el resto del estado, los factores diferenciales con los que el País Vasco cuenta a nivel de atracción de talento.

2

Impulsar un proyecto de desarrollo económico atractivo para el talento extranjero que permita atraer a inversores, investigadores y emprendedores, así como generar una oferta de proyectos profesionales competitiva a nivel internacional.

3

Aglutinar a los agentes del ecosistema en un proyecto común y global de colaboración focalizado en propuestas de carácter mixto (educativo, profesional y fiscal/regulatorio) atractivas para el talento internacional desde un punto de vista global del ciclo de vida de las personas.

4

Desde las posibilidades que permite el autogobierno de Euskadi, facilitar unas condiciones competitivas (viviendas, salarios y familia) para el talento internacional.

5

Focalizar los proyectos e iniciativas de captación de talento internacional en aquellas regiones donde Euskadi pueda ser diferencial a nivel de atractivo país.

90%

La totalidad de las empresas encuestadas están de acuerdo con la importancia de la atracción de talento internacional. El 90% considera este aspecto crucial para su negocio actual y futuro.

01

Análisis Externo

1.1

Un reto estratégico: las necesidades de capital humano en sociedades desarrolladas

En contraste con el entorno complejo y de alta incertidumbre actual marcado por varios factores, como los conflictos bélicos, el entorno pospandémico, la digitalización, la irrupción de la inteligencia artificial y el cambio climático, se observa que la tendencia hacia el pleno empleo se está asentando en las sociedades desarrolladas.

Tras la crisis de 2008 y descontando la coyuntura generada por la pandemia de COVID-19, dicha tendencia ha mostrado una alta resiliencia determinada por varios factores.

En primer lugar, existe una disminución de la oferta de la fuerza de trabajo en un contexto de pleno empleo que está tensionando el mercado laboral de los países desarrollados.

En segundo lugar, la transformación digital progresiva está impulsando la demanda de una serie de perfiles cuya oferta es muy reducida, limitando la futura competitividad del sector empresarial. En este mismo contexto, los procesos de reskilling son fundamentales para garantizar que la fuerza de trabajo actual no quede obsoleta y pierda competitividad en un entorno de transformación exponencial.

En tercer lugar, la dimensión demográfica demuestra una tendencia hacia la pérdida de fuerza de trabajo. Así ha ocurrido en Europa, perdiendo en los últimos 12 años un millón de trabajadores anuales.

Por último, es esencial analizar el contexto bélico y de "guerra comercial" entre las potencias económicas mundiales. Este escenario ha puesto de manifiesto la necesidad de contar con los recursos tanto materiales como de conocimiento para asegurar la autonomía en la disposición de materias primas o elementos estratégicos. Buen ejemplo de esta situación es la crisis de los microchips generada durante el contexto pandémico.

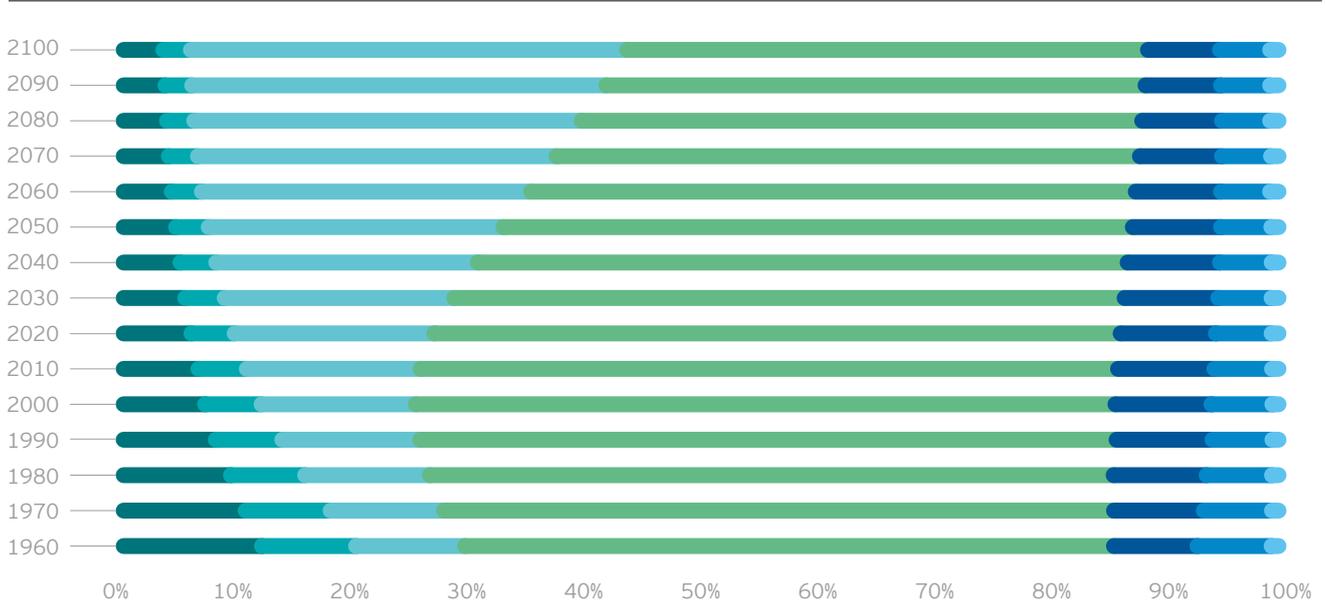


Los procesos de *reskilling* son fundamentales para garantizar que la fuerza de trabajo actual no quede obsoleta y pierda competitividad en un entorno de transformación exponencial.

Más del 75% de los países contarán con una población envejecida o en proceso de envejecimiento en el año 2040.

Gráfica 1

Tamaño estimado de la población de mediana edad por continente (1960-2100)

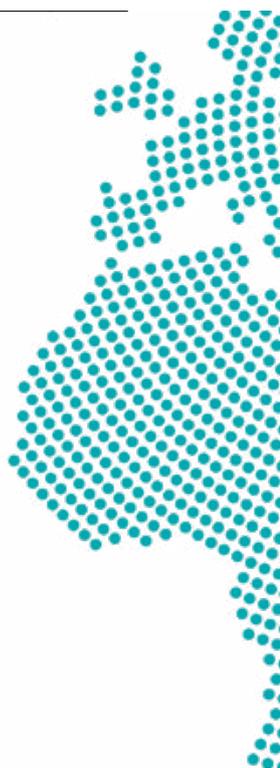


Fuente: Comisión Europea (The impact of demographic change - in a changing environment), 2023.

- EU 27
- Otros países europeos
- África
- Asia
- América Latina y El Caribe
- Norteamérica
- Oceanía

Todo ello ha generado que las sociedades desarrolladas deban enfrentarse al reto de asegurar la sostenibilidad económica y, como objetivo final, el estado del bienestar, mediante el aseguramiento de la fuerza de trabajo y el talento adecuado a nivel cuantitativo y cualitativo. Para afrontar este reto, los países desarrollados están trabajando en dos estrategias: formar y retener el talento adecuado y captar el talento necesario mediante la inmigración.

Los factores anteriormente indicados en relación con el aumento progresivo actual y futuro de las necesidades de trabajo especialmente determinados por el contexto demográfico concluyen que poner foco en la inmigración de talento como alternativa es crucial para el objetivo que persiguen dichas sociedades en materia de sostenibilidad económica.





Poner foco en la inmigración de talento como alternativa es crucial para cumplir el objetivo que persiguen las sociedades desarrolladas en materia de sostenibilidad económica.

Paradigmas clave de las necesidades de talento en sociedades desarrolladas

- ⦿ Caída de la oferta de fuerza de trabajo.
- ⦿ Transformación Digital: *reskilling* y demanda de perfiles clave.
- ⦿ Decrecimiento demográfico por baja natalidad.
- ⦿ Autonomía de acceso a la producción de elementos y materias primas estratégicas.



1.2

La inmigración como solución estratégica a la escasez de talento en sociedades desarrolladas

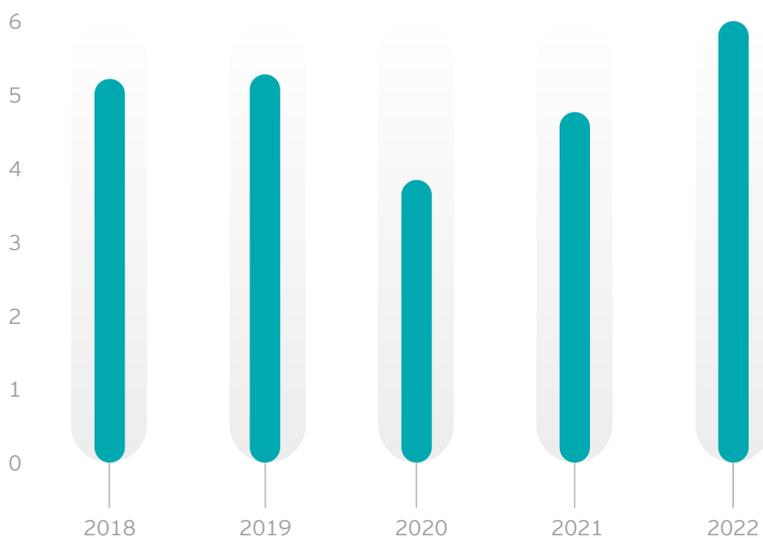
Ante el reto creciente de la escasez de talento en las sociedades desarrolladas, la inmigración está demostrando ser la solución estructural más sostenible a corto y largo plazo.

En este sentido, 2022 fue un año récord en lo que a migración permanente se refiere en los países de la OCDE. En este contexto, se ha observado que durante los últimos años ha habido un incremento destacado, tanto por motivos de trabajo, suponiendo un 21% del total y con un incremento del 36%, como por motivos familiares, con un incremento del 15%.

Gráfica 2

Récord de movimientos migratorios a países de la OCDE

Migración permanente a países de la OCDE 2018-2022 (millones)

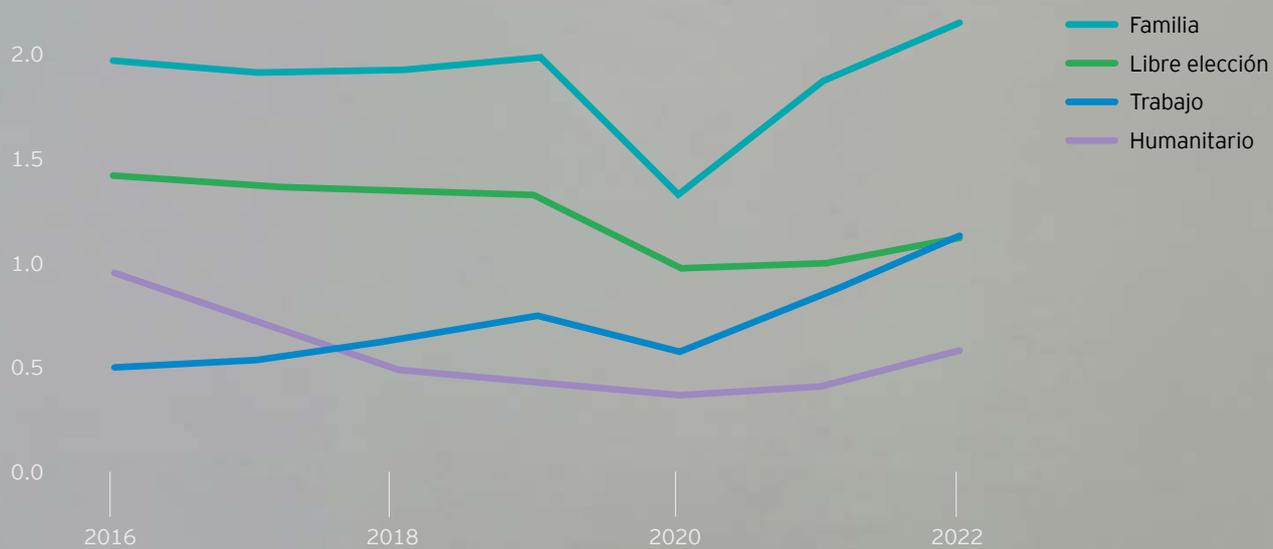


Fuente: OCDE.



Gráfica 3

Incremento en profesionales migrantes como consecuencia de la escasez de trabajo
Migración permanente a países de la OCDE por categoría (millones)



Fuente: OCDE.



1.3 La correlación entre la movilidad y la productividad

Varios estudios académicos a lo largo de los años han utilizado modelos econométricos para aislar el impacto de la movilidad del talento sobre la productividad. La mayoría de los migrantes voluntarios son adultos en edad laboral, una característica que ayuda a aumentar la proporción de la población económicamente activa en los países de destino. Una revisión del estudio de EY y The Global City of London revela que los trabajadores que se trasladan a entornos de mayor productividad han demostrado aumentar el PIB mundial, en algunos casos hasta en un 10%. Estos estudios atribuyen esta relación positiva para el país de acogida a una variedad de factores:

- La población migrante tiende a ser relativamente joven, ya que se trasladan al país anfitrión para aprovechar las oportunidades económicas. Como resultado, los costos de pensiones y salud de estas personas se retrasan o no se incurren en absoluto si el migrante regresa a su país de origen.
- Los considerables costos de educación a menudo se evitan ya que los migrantes tienden a trasladarse al país anfitrión en edad laboral, después de haber completado su educación en su país de origen.
- Los análisis demográficos encuentran que los migrantes tienen un nivel educativo comparativamente alto (el 36% de aquellos nacidos en el Reino Unido tienen una educación superior o equivalente, mientras que este número es del 63% de los migrantes del Espacio Económico Europeo (EEE) y del 55% para los migrantes no pertenecientes al EEE), lo que implica una mayor productividad.

83%

El 83% de los residentes no migrantes en los 22 países más ricos de la OCDE han experimentado ganancias económicas netas gracias a los migrantes, según el estudio realizado por EY y *The Global City of London*.

Hay temas comunes que surgen de la investigación sobre los impactos positivos directos e indirectos de la movilidad del talento global en la productividad, especialmente con respecto a cubrir la actual y futura escasez de mano de obra y brecha de habilidades, reducir la proporción de dependencia de la tercera edad, aumentar el tamaño de la fuerza laboral y promover la innovación y el crecimiento.

Las Naciones Unidas (ONU) predicen que, en las próximas décadas, “la migración será el único motor del crecimiento de la población en los países de altos ingresos”; es decir, la migración puede ser la única manera de asegurar la estabilidad de la población en economías avanzadas que enfrentan una población cada vez más envejecida. Los inmigrantes están sobrerrepresentados entre académicos, científicos y empresarios en muchos países de la OCDE de altos ingresos. Por ejemplo, en Estados Unidos, los inmigrantes representan aproximadamente el 15% de los trabajadores, pero son responsables del 25% de los empresarios y del 25% de los inversores.



Según el estudio de EY International Talent and Economic Growth, mover la mano de obra a entornos de mayor productividad impulsa el PIB global.

Indicadores con una relación directa en la atracción de talento

- ⦿ PIB
- ⦿ Producción por Trabajador
- ⦿ Evolución del PIB per Cápita
- ⦿ Valor Agregado Bruto por Trabajador
- ⦿ Crecimiento Salarial
- ⦿ Tasa de Desempleo
- ⦿ Dependencia Laboral
- ⦿ Impuestos

1.4 Enfoques clave de políticas para el impulso de la provisión de talento

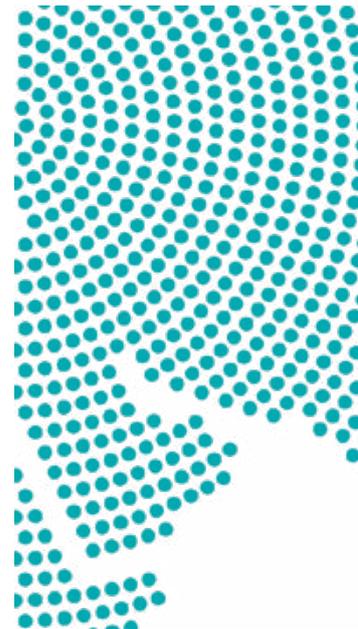
Dadas estas correlaciones directas e indirectas entre la productividad y el crecimiento económico, según el estudio de EY International Talent and Economic Growth, hay una feroz competencia global por el talento, un bien escaso que se disputan tanto empresas como territorios. No es sorprendente que en los últimos cinco años se perciba un aumento significativo en la actividad global por parte de quienes realizan políticas de movilidad del talento global, acelerada por la pandemia de COVID-19 y el intento de redefinir la estrategia de crecimiento económico.

Las futuras políticas de inmigración gubernamental pueden tener un impacto fiscal directo y beneficioso en el sector empresarial próspero de un país, así como en su PIB. Los mercados competidores globales de Euskadi están estudiando, revisando e introduciendo políticas de talento global para gestionar los desafíos económicos y alinear las políticas con objetivos estratégicos a largo plazo.

Los países de nuestro entorno están adoptando iniciativas de talento global de múltiples corrientes y aprovechando nuevas formas de trabajo para alcanzar a los mejores profesionales y cubrir las brechas de habilidades, a veces sin que el talento cruce nunca una frontera al poder trabajar desde su país de origen. Estas políticas se centran en pasar de sistemas de inmigración tradicionales dirigidos por la demanda, a programas estratégicos de movilidad del talento para atraer talento global con habilidades, conocimientos y capacidades específicas.

Los desafíos económicos, demográficos y políticos, junto con las preocupaciones sobre el futuro suministro de mano de obra, han renovado de manera significativa el interés de los responsables de establecer políticas de empleo hacia el papel de la movilidad del talento.

Los países y ciudades que optimizan su política migratoria para impulsar el potencial económico pueden obtener una ventaja competitiva significativa, ahora y en las décadas venideras. Todo apunta a que la mayoría de los países adoptarán un enfoque de demanda de habilidades para la política de inmigración. Este es un enfoque liderado por la demanda de empleadores, a menudo sin preferencias o rutas simplificadas para atraer talento estratégico, pero con criterios mínimos (salario prospectivo, nivel de habilidad del puesto, experiencia, calificación educativa, etc.).



Esta visión puede trabajarse en paralelo junto con políticas prioritarias más estratégicas dentro de un conjunto de enfoques para la gestión global del talento. Estos enfoques buscan abordar la escasez de mano de obra y las brechas de habilidades, promover la diversificación y el crecimiento económico nacional, así como contribuir a mejorar los desequilibrios demográficos, estabilizar poblaciones en declive y fomentar la innovación y la tecnología.

Principales impulsores de políticas globales de talento lideradas por la oferta

- ⦿ **Habilidades Específicas:** políticas para atraer talento al país con una habilidad específica.
- ⦿ **Envejecimiento de la Población:** políticas para asegurar el futuro de la fuerza laboral debido a un rápido envejecimiento de la población.
- ⦿ **Innovación y Emprendimiento:** políticas para atraer y retener innovadores, emprendedores y *startups*.
- ⦿ **Economía Diversificada:** políticas para atraer habilidades y talento hacia una industria o sector específico con el objetivo de diversificar la economía.



1.4.1 Algunos enfoques de atracción de talento utilizados por diferentes países



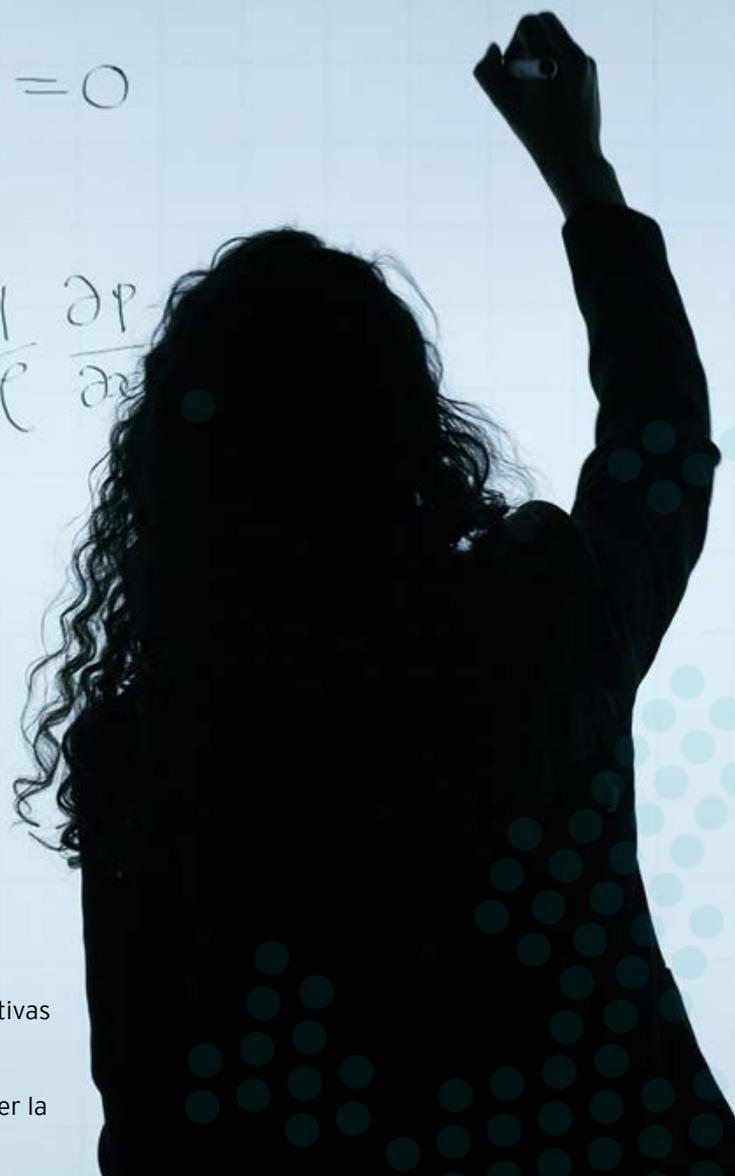
En este punto, se abordan diversos enfoques adoptados por diferentes países para atraer talento y enfrentar desafíos como la diversificación económica, la demografía envejecida y la promoción de la innovación y el emprendimiento.

Enfoque en habilidades específicas

- ① Canadá lleva a cabo iniciativas para atraer talento internacional en campos de tecnología digital y aceleración para el talento tecnológico emergente.
- ① Reino Unido, por su parte, realiza inversiones en habilidades futuras y vínculos de educación con la industria, incluyendo la automatización y la IA.
- ① Irlanda utiliza la migración para llenar brechas de habilidades en sectores como salud, finanzas y tecnología.
- ① Singapur sigue atrayendo a trabajadores altamente cualificados y a aquellos con habilidades especializadas.

$$\frac{\partial p}{\partial t} + \frac{\partial}{\partial x}(e u) = 0$$

$$\frac{\partial u}{\partial t} + u \frac{\partial u}{\partial x} = -\frac{1}{e} \frac{\partial p}{\partial x}$$



Diversificación de la economía

- 1 Alemania se enfrenta desafíos estructurales con la transformación de su sector de servicios y manufactura.
- 1 Polonia lleva a cabo una transformación para mejorar la diversificación y la resiliencia frente a la pérdida de trabajadores críticos.
- 1 Los Emiratos Árabes Unidos (UAE) están realizando iniciativas para atraer a nuevos sectores como medicina y ciencia.
- 1 Australia está transformando la inmigración para fortalecer la economía y proporcionar seguridad.

Envejecimiento de la población

- 1 En Polonia la población trabajadora se reducirá en un 20% para 2050, lo que influirá en los esfuerzos por compensar las pérdidas del mercado laboral.
- 1 Japón tiene un déficit de más de 1,1 millones de trabajadores para 2040 debido a una población envejeciente.
- 1 En Australia las medidas de inmigración apoyan el envejecimiento de la población y la provisión de seguridad.

Innovación y Emprendimiento

- 1 El programa Start-Up de Chile apoya a emprendedores globales con visados y participación en la economía chilena.
- 1 Reino Unido fomenta la investigación y desarrollo con ayudas económicas.
- 1 Irlanda invierte en I+D y en mantener o aumentar vínculos con las universidades.
- 1 Singapur y Australia se centran en atraer innovadores y emprendedores para impulsar la economía.

1.5 Paradigmas y tendencias actuales de la movilidad

A continuación, se muestran algunos paradigmas y tendencias clave en relación con la movilidad:

→ **Movimiento hacia las grandes urbes**

En la actualidad, alrededor del 56% de la población mundial (4.400 millones de habitantes) vive en ciudades. Se espera que esta tendencia continúe, ya que la población urbana aumentará a más del doble para 2050, momento en que casi 7 de cada 10 personas vivirán en ciudades, según la Comisión Europea en el informe Commission Staff Working Document del 17 de enero del 2023. Los movimientos migratorios, ante la búsqueda de oportunidades, tienden a trasladarse a grandes ciudades donde existe la concentración de grandes corporaciones empresariales y las correspondientes sinergias a nivel de generación de oportunidades de trabajo.

→ **Perfiles y trabajadores globales**

El teletrabajo está permitiendo un modelo de competitividad global en relación con la demanda de talento cualificado. Esto está sucediendo en sectores donde hay escasez de talento y donde el teletrabajo remoto total es posible, como el sector tecnológico, donde los perfiles que se adaptan muy bien a este tipo de trabajo. Esto está generando un modelo de competitividad global en los países y empresas con mayor capacidad de ofrecer salarios competitivos, ya que tienen una ventaja competitiva considerable.

→ **La competitividad de las empresas y la Generación Z**

La Generación Z, compuesta por los nacidos entre 1996 y 2010, representa un segmento demográfico significativo que está ingresando rápidamente al mercado laboral. Este grupo tiene expectativas en relación con aspectos asociados al lugar de trabajo. Los profesionales de esta edad demandan la gestión de una serie de variables para maximizar su potencial y satisfacción laboral, como la importancia de sentirse motivado, incluido y valorado, así como que sus superiores se preocupen por su desarrollo personal y laboral.



Factores migratorios clave para considerar en la Generación Z

- ⦿ La Generación Z busca oportunidades laborales que les permitan explorar y desarrollar nuevas competencias, con un 80% de ellos inclinados a migrar hacia entornos que ofrezcan estas posibilidades si su región de origen no lo hace.
- ⦿ El 71% de los trabajadores de la Generación Z que trabajan a distancia prefieren mantener esta modalidad, lo que los convierte en candidatos a ser teletrabajadores globales, pudiendo ser reclutados por empresas de otros países con ofertas más competitivas.

En cuanto a los aspectos relacionados con las posibles migraciones y fuga de talento de estos perfiles, es importante tener en cuenta dos factores.

En primer lugar, un 80% de estos perfiles busca un trabajo que les permita explorar y desarrollar nuevas competencias. Esto significa que en caso de que su región de origen no les ofrezca estas posibilidades, son susceptibles de migrar a entornos que sí se las ofrezcan.

En segundo lugar, el 71% de los profesionales de la Generación Z que trabajan a distancia, consideran que no volverían a un trabajo completamente presencial. Esto permite, que sean susceptibles de poder ser teletrabajadores globales y ser captados por empresas de otros países, pudiendo ofrecerles una oferta más competitiva que otra empresa de la misma región no podría ofrecerles.

→ Las necesidades de perfiles tecnológicos

Tal y como se analiza en el informe de EY *Competencia laboral y competencias profesionales: el escenario del futuro*, en el actual panorama laboral, caracterizado por cambios rápidos y la influencia de la pandemia de COVID-19, se ha identificado la necesidad de entender los perfiles profesionales y habilidades clave para el futuro del trabajo. Destacan cinco áreas principales: *Digital, Business, Care Economy, Science and Engineering y Education*, con 81 perfiles identificados como altamente demandados y con perspectivas de crecimiento.

Las habilidades digitales, como *cloud computing, Java, JavaScript y Python*, son esenciales en este escenario, junto con competencias transversales y *soft skills*, como resiliencia, colaboración virtual y flexibilidad, en un contexto de creciente automatización e inteligencia artificial.

La transformación digital en la educación es un aspecto destacado, así como los impactos inmediatos de la crisis de salud en sectores como higiene y seguridad, logística y servicios jurídicos, con consecuencias aún por determinar a largo plazo en el mercado laboral en general.

02



Análisis Interno

2.1 Dimensionamiento y caracterización

2.1.1 La inmigración como respuesta a las necesidades de fuerza de trabajo en Euskadi

En el caso de España, en relación con la situación macroeconómica, así como del fenómeno del cual la inmigración da respuesta a las necesidades de fuerza de trabajo, podemos decir que su comportamiento es igual al de cualquier sociedad desarrollada.

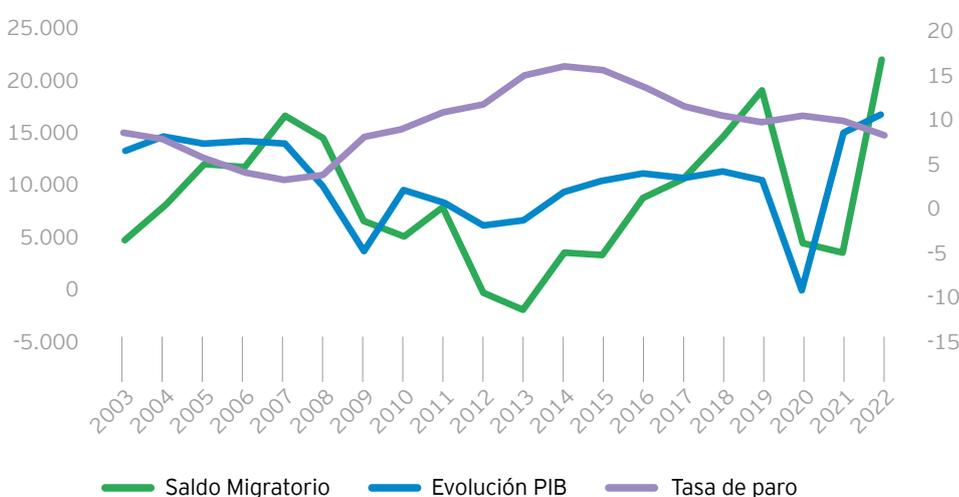
En este sentido, España vive un momento de expansión económica, observándose que las vacantes sobre la población activa están aumentando mientras que la tasa de desempleo disminuye.

En comparación con los últimos años, la proporción de inmigrantes en relación con los restos de españoles ha ido aumentando en lo que a los datos de afiliación se refiere. Mientras que entre 2013 y 2020 la proporción de extranjeros con respecto a españoles para cubrir la afiliación era de entre un 10% a un 20%, esta proporción ha aumentado hasta situarse entre un 35% y un 40%.

2.1.2 Tendencia y evolución de los movimientos migratorios y las necesidades de fuerza de trabajo en Euskadi

Gráfica 6

Comparativa de la evolución de la tasa de paro, saldo migratorio y PIB en Euskadi

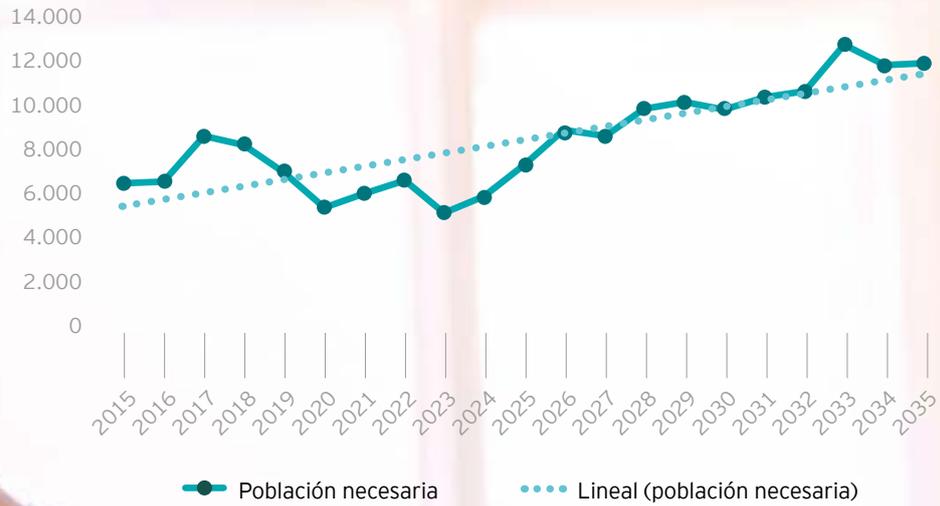


Fuente: Bizkaia Talent.

Tal y como se observa en la gráfica 6, en Euskadi, la correlación entre la tasa de paro y el movimiento migratorio ha sido inversamente proporcional, mientras que la correlación entre la evolución del PIB y el saldo migratorio ha sido directa. Por lo tanto, se observa que, en Euskadi, la migración está siendo una causa fundamental para resolver las necesidades de fuerza de trabajo.

Gráfica 7

Fuerza de trabajo extranjera que se va a necesitar en los próximos años en Euskadi



Fuente: Elaboración propia EY.

La gráfica 7, elaborada con datos propios de EY, muestra un pronóstico de aumento en las necesidades de fuerza laboral en Euskadi para los próximos 10 años, proyectándose un incremento del 68,57%. Este crecimiento se espera que se acelere aún más entre 2030 y 2035, alcanzando un 85,52%. En consecuencia, podemos concluir que la tendencia muestra un crecimiento anual constante promedio del 5,94%.

2.1.3 La Necesidad del Talento Cualificado en Euskadi

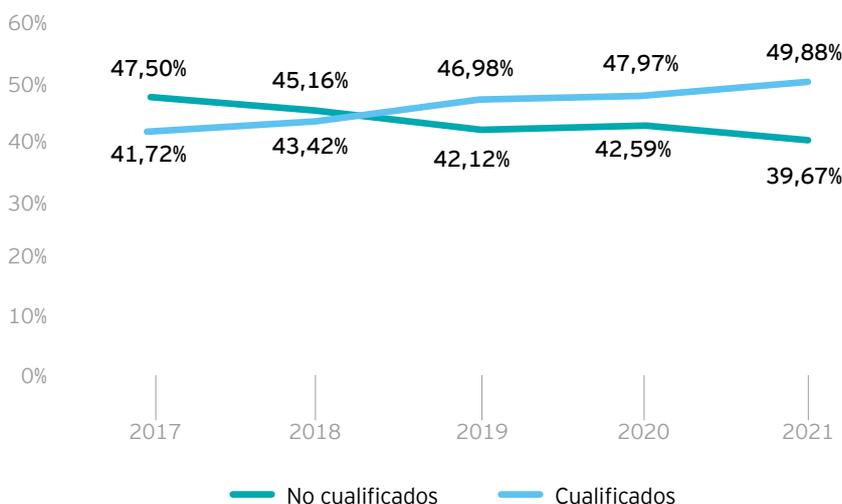
A pesar del pleno empleo actual, las necesidades de fuerza laboral, tanto cualificada como no cualificada, deberían inclinarse hacia un aumento debido a la baja natalidad y la estructura demográfica, donde los baby boomers, una fuerza laboral significativa, han estado jubilándose desde 2008 a una velocidad de 10.000 profesionales al año. Esto presenta un gran desafío para la incorporación de talento en Euskadi, tanto cualificado como no cualificado.

Si bien la inmigración está respondiendo a las necesidades de talento de forma global, las necesidades de talento cualificado están aumentando en relación con las de otras profesiones. Tal y como se observa en la gráfica 8, la proporción de perfiles cualificados ha ido aumentando progresivamente en relación con la del talento de cualificación media o baja.



Teniendo en cuenta que las necesidades de talento cualificado van a incrementarse de manera sustancial en relación con las no cualificadas y que el volumen de fuerza de trabajo va a incrementarse de manera progresiva hasta estabilizarse en unas tasas de alrededor de 10.000 empleados anuales, podemos concluir que las necesidades de incorporar talento cualificado extranjero es un reto crítico para Euskadi.

Gráfica 8
Evolución anual del tipo de talento en Euskadi

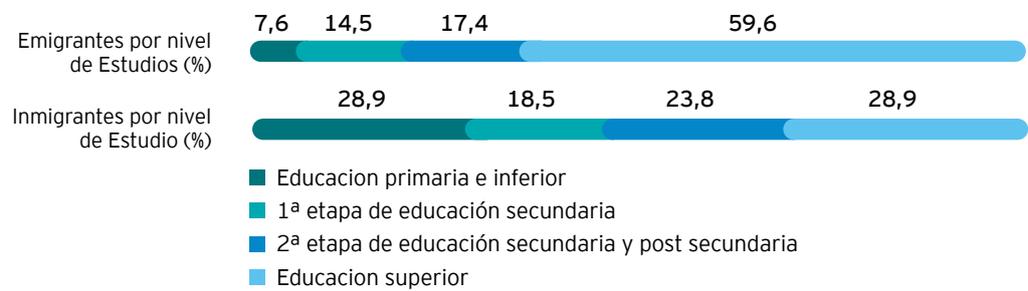


Fuente: Bizkaia Talent.

Observando esta tendencia, unido al comportamiento que han tenido los países desarrollados y la competitividad de talento en estos últimos, podemos concluir que Euskadi tiene el reto de dar respuesta a la incorporación del talento cualificado.

Por otro lado, y tal como describe el informe *Mapa de Talento en España 2023* en informe COTEC, en cuanto a la cualificación de las personas migrantes se refiere se puede observar un gran desequilibrio entre los perfiles que emigran, donde el 59,6% tienen educación superior, en relación con los perfiles inmigrantes, donde solo el 28,9% tiene educación superior.

Gráfica 8 bis



Fuente: COTEC.

2.1.3.1

Caracterización de las necesidades del talento cualificado

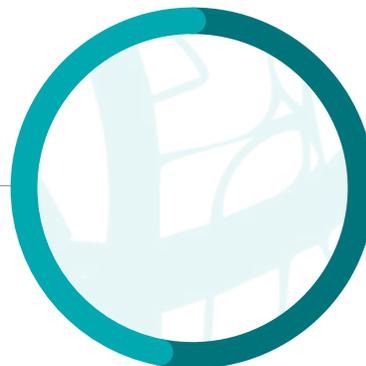
En cuanto al perfil de las vacantes solicitadas, un gran porcentaje de dichas vacantes lo componen perfiles comerciales, así como perfiles de carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), tal y como se confirma en la gráfica 9, supone el 52,8% de los profesionales.

Gráfica 9

Evolución anual del tipo de talento en Euskadi

52,80%

Vacantes con perfil STEM



47,20%

Vacantes con otros perfiles

Fuente: Bizkaia Talent.

Gráfica 10

Ocupaciones más solicitadas en Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.



Las vacantes STEM van a ser un gran reto para asegurar el talento necesario que el tejido empresarial está necesitando.



El saldo migratorio en España es prácticamente neutro al igual que en Europa, mientras que se observa que en Latinoamérica existe un saldo positivo. De esta manera podemos concluir que los países latinoamericanos son una buena oportunidad como fuente de talento cualificado para Euskadi.

2.1.3.2

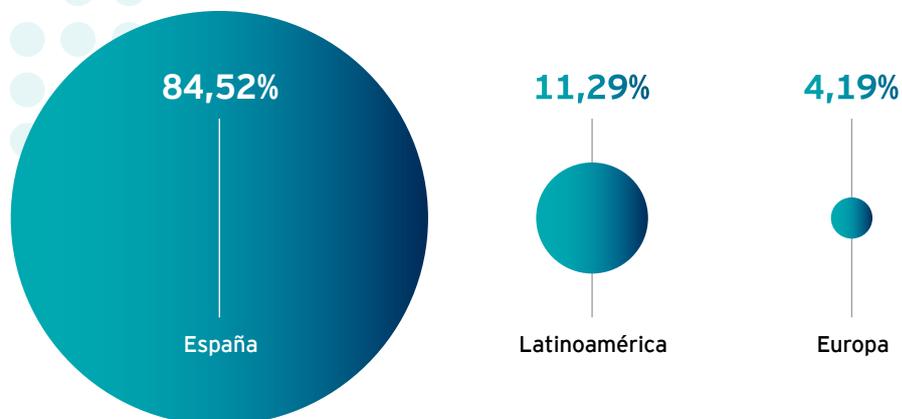
Euskadi y su saldo migratorio en talento cualificado

Según el estudio de Ikuspegi *Población de origen extranjero en la CAE 2023* publicado en febrero del 2024, inicialmente, entre 1999 y 2008, la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAE) experimentó un crecimiento migratorio significativo, convirtiéndose en un destino preferente debido al buen momento económico. Durante la recesión económica entre 2009 y 2014, los flujos migratorios disminuyeron debido a la crisis económica y la pérdida de empleo. Tras superar la recesión, entre 2015 y 2020, se observó una recuperación gradual en la llegada de migrantes, que se aceleró a partir de 2019. La pandemia de COVID-19 impactó entre 2021 y 2022, reduciendo drásticamente los flujos migratorios debido a las restricciones de movilidad. Tras la pandemia, a partir de 2023, se ha registrado una fuerte recuperación en los ciclos migratorios hacia la CAE, volviendo a niveles prepandémicos y precrisis económica.

Con respecto los inmigrantes con talento cualificado, se puede observar que el origen de un 84,52% de los migrantes son de otras regiones de España.

Gráfica 11

Porcentaje del volumen del saldo migratorio total



Fuente: Bizkaia Talent.

2.2

Competitividad de Euskadi

a nivel de atracción de Talento Cualificado

2.2.1

Competitividad de Euskadi a nivel global

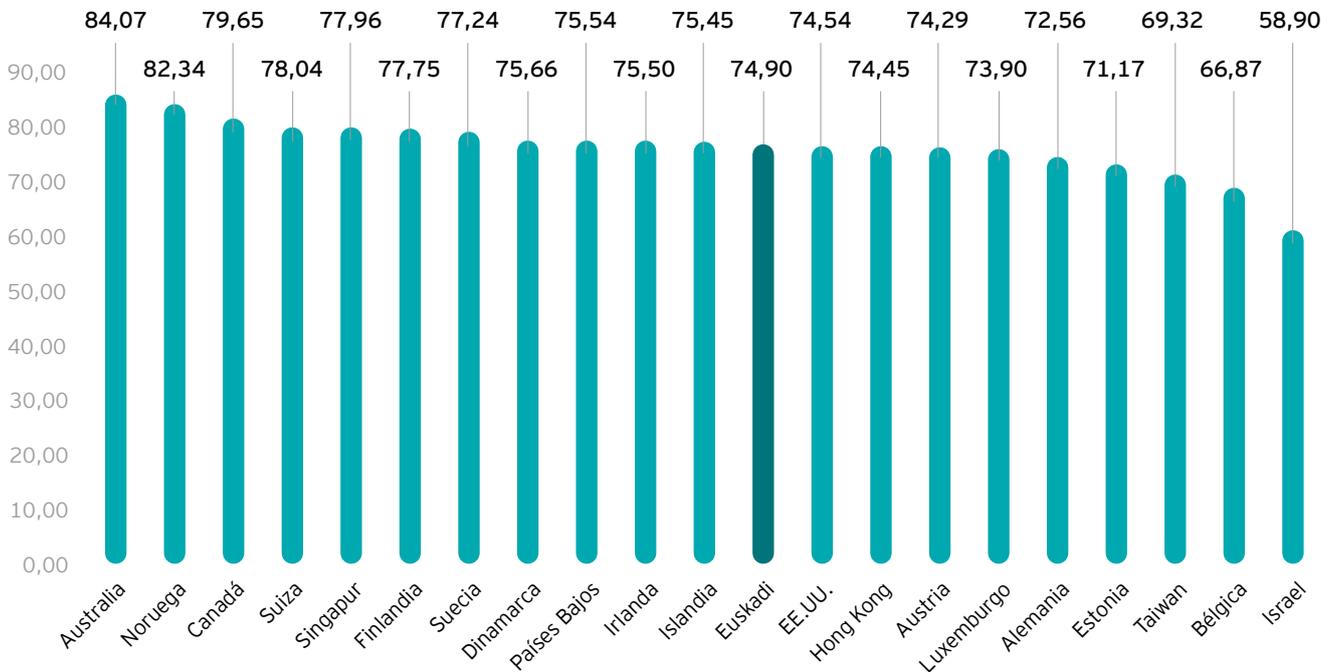
A la hora de valorar cuáles son los factores clave para la atracción de talento, la OCDE considera 10 factores: acceso a los servicios, educación, tasa de empleo, comunidad, calidad ambiental, ingresos, salud, seguridad, vivienda y calidad de vida.

Descripción de los factores clave que valora la OCDE

- ⦿ **Acceso a Servicios:** Conexión de banda ancha, Velocidad de descarga de internet.
- ⦿ **Educación:** Nivel educativo alcanzado, Habilidades cognitivas de los estudiantes (PISA), Años de educación.
- ⦿ **Tasa de Empleo:** Tasa de empleo, Tasa de desempleo, Tasa de desempleo de larga duración, Salario anual promedio por empleado, Antigüedad en el trabajo.
- ⦿ **Comunidad:** Participación electoral, Consulta sobre la elaboración de normativas.
- ⦿ **Calidad Ambiental:** Calidad del aire, Satisfacción con la calidad del agua.
- ⦿ **Ingresos:** Ingresos disponibles del hogar, Ingresos disponibles netos ajustados del hogar, Riqueza financiera neta del hogar Empleo.
- ⦿ **Salud:** Tasa de mortalidad y expectativas de vida.
- ⦿ **Seguridad:** Tasa de homicidios, Victimización auto reportada.
- ⦿ **Vivienda:** Número de habitaciones por persona, Gasto en vivienda, Viviendas sin servicios básicos.
- ⦿ **Calidad de Vida:** Empleados que trabajan muchas horas, Tiempo dedicado al ocio, Apoyo de la sociedad, Satisfacción con la vida.

Gráfica 12

Ranking de competitividad de atracción de talento según la OCDE



Fuente: Elaboración propia EY.

Tal y como se observa en la gráfica 12, Euskadi estaría en la posición 10 a nivel mundial en cuanto a competitividad para atraer talento.

En este sentido, Euskadi destaca en varios factores como es la Sanidad y la accesibilidad a los servicios, donde en ambos factores obtiene un segundo puesto de forma Global.

Factores diferenciales de la competitividad de Euskadi

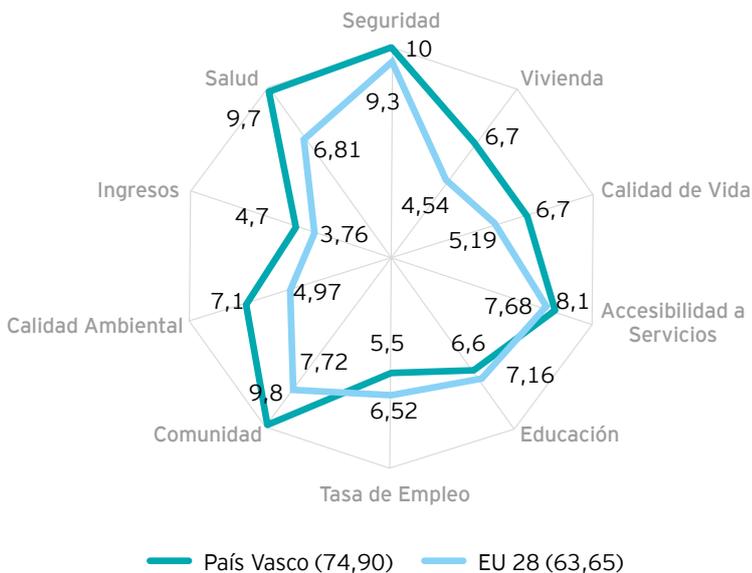
- En cuanto a **calidad de vida**, Euskadi se situaría en el top 10 de las mejores regiones a nivel mundial.
- Según la OCDE, Euskadi se ubica en el segundo puesto en el ámbito de la **Sanidad** y la **accesibilidad a servicios**.
- Euskadi ocupa la 13ª posición en el **World Happiness Ranking**.

2.2.2 Competitividad de Euskadi en comparación con la Unión Europea (EU28)

Euskadi se sitúa en más de 10 puntos por encima de la media de la EU28 en relación con la competitividad en atracción de talento.

En concreto, el área del Gran Bilbao se sitúa como uno de los ejes competitivos a nivel de inversión con alto reconocimiento, según la revista fDi Intelligence de Financial Times en el artículo *European Cities and Regions of the Future 2024*.

Gráfica 13
Euskadi VS EU 28



Fuente: Elaboración propia EY.



En términos de nivel de vida, Euskadi está en la 10ª posición en comparación con los países europeos.



Gran Bilbao como eje competitivo a nivel inversión

- Bilbao ha ascendido en el panorama internacional, consolidándose como la cuarta mejor gran ciudad europea en atractivo para la inversión extranjera directa. Este reconocimiento, otorgado por *Financial Times*, refuerza el potencial de Bilbao como núcleo de negocios y su capacidad para competir a nivel global.
- La valoración se realizó teniendo en cuenta más de 80 indicadores relacionados con el potencial económico, el capital humano, el estilo de vida, la rentabilidad, la conectividad y la facilidad para hacer negocios. En este sentido, Bilbao mostró una destacable capacidad para atraer, retener e incrementar la inversión extranjera.



Liderazgo de Euskadi en aspectos relevantes a nivel competitivo

- ⦿ Educación.
- ⦿ Combinación entre altos salarios, productividad y menores horas de salario.
- ⦿ Salarios para profesionales IT.
- ⦿ Sanidad.
- ⦿ Fiscalidad.
- ⦿ Calidad de vida.

2.2.3

Competitividad Euskadi a nivel estatal

En relación con el resto de las comunidades autónomas, Euskadi lidera algunos de los factores más relevantes a la hora de asegurar la atracción de talento externo. Entre ellos destacan la educación, la sanidad y la fiscalidad, situándose como la región con mejor calidad de vida de todo España.

Según el informe PISA del 2023 el País Vasco es la comunidad autónoma líder en el crecimiento del talento. Esto se mide teniendo en cuenta el gasto público en educación, las habilidades digitales de los docentes, el número de empresas que realizan programas de formación y las oportunidades para el ascenso social.

El informe revela una estrecha relación entre el PIB per cápita de cada comunidad y su capacidad para gestionar talento, siendo Euskadi la Comunidad Autónoma con segunda mayor renta per cápita de España.

Índice de Talento COTEC-IVIE

Puntuación por Comunidades autónomas, 2022



2.3

Análisis segmentado

para la atracción de talento cualificado externo a Euskadi

2.3.1

Captación de Talento Extranjero

2.3.1.1

Talento profesional

Gráfica 14
Desafíos para la migración de talento hacia Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.



Según datos de Bizkaia Talent, a la hora de captar talento extranjero se identifican una serie de barreras cuando se trata de establecerse en Euskadi. En este sentido, el nivel de euskera se considera el factor más relevante, seguido de la posibilidad de encontrar ofertas laborales adaptadas al nivel del profesional.

Otros factores relevantes que las personas encuestadas identifican como barreras potenciales tienen que ver con las condiciones salariales ofertadas, ya que estas no cubrirían las expectativas demandadas, así como la autorización de residencia y trabajo.

En cualquiera de los casos, los movimientos migratorios globales, vienen determinados en gran medida por las afinidades culturales e idiomáticas entre el país de origen y el país de destino. En este sentido y teniendo en cuenta los países con mayor volumen de movimientos migratorios a nivel mundial, parece que ni Euskadi ni España son competitivos más allá de países de habla hispana.

Este efecto no solo se observa en relación con países angloparlantes o donde el uso del inglés está suficientemente extendido como para facilitar la inmigración, sino también en otras ciudades como Barcelona, donde es posible integrarse en entornos angloparlantes dentro del trabajo, gracias a la presencia de grandes multinacionales. Este factor, unido a que existen un gran número de sociedades y países desarrollados de habla inglesa con renta per cápita significativamente superiores a la de Euskadi, limita en gran medida la competitividad de atracción de talento internacional.

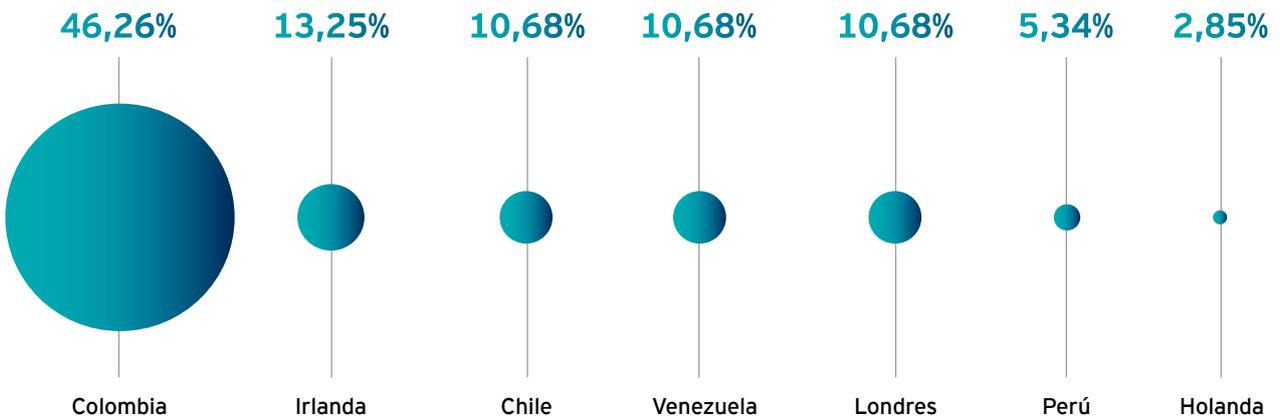
En Euskadi, la brecha de ingresos entre diferentes estratos sociales es una de las más bajas, a diferencia de lo que ocurre en países en desarrollo. Sin embargo, en la competencia por atraer talento, Euskadi se enfrenta desafíos frente a países desarrollados que pueden ofrecer salarios más altos a profesionales altamente cualificados. Este fenómeno donde Euskadi pierde competitividad en relación con dichos países desarrollados es más notable en momentos de coyuntura económica favorable con bajas tasas de desempleo, o en escenarios como al que parece se dirigen dichas economías, donde la oferta de empleo será menor que la demanda.

Adicionalmente y como se ha comentado anteriormente, la tendencia de las personas que tienen como objetivo encontrar oportunidades internacionales a nivel laboral, tienen como referencia las grandes urbes, donde pueden dar respuesta con mayor facilidad a la búsqueda de oportunidades laborales que se adapten a su perfil laboral y puedan desarrollar carreras con mayores oportunidades. Esto también se pone de manifiesto para aquellas parejas en las que ambos trabajan debido al mayor número de oportunidades laborales.

Oportunidades de captación de talento para Euskadi

Por el contrario, Euskadi una de las regiones hispanohablantes a nivel mundial con mayor calidad de vida y por ello se puede considerar que los países Latinoamericanos son una gran oportunidad para la captación de talento internacional.

Gráfica 16
Talento ganado fuera de Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.

Gráfica 17
Talento ganado fuera de Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.

En este contexto, Colombia encabeza el flujo positivo de talento de alta cualificación hacia Euskadi, seguido de Chile.



Euskadi tiene la mejor calidad de vida de habla hispana según la Comisión Europea.



La captación de talento internacional en países hispanohablantes con foco en la clase media es una gran oportunidad para Euskadi.

Talento latinoamericano de clase media

En cuanto al talento cualificado proveniente de países latinoamericanos, desde Bizkaia Talent inciden en que es importante observar a qué segmentos dirigirse con el fin de obtener un resultado eficiente en este tipo de práctica.

Dadas las diferencias sociales en dichos países en contraste con Europa, el segmento de clase social más alta tiene un poder adquisitivo y nivel de vida difícilmente alcanzable en muchos aspectos, especialmente en lo relativo al poder adquisitivo, con relación al que podrían tener en Euskadi u otras regiones de sociedades desarrolladas.

Por tanto, se propone poner foco en la clase media, donde existe una educación contrastada de la que captar talento cualificado que pueda ser más susceptible de valorar de manera positiva desplazarse a Euskadi.

Un tema importante para trabajar es el relacionado con la validación de títulos académicos, ya que se convierte en un problema y a menudo dichos perfiles terminan trabajando en roles que no corresponden a sus cualificaciones.



Buenas prácticas internacionales

- ◉ Desde 1971 hasta 1996, Australia transitó hacia un enfoque de inmigración más diversificado, alejándose de la escasez de mano de obra como principal motivación. Durante este período, se implementaron políticas que priorizaban la reunión familiar, la selección de habilidades y la admisión de refugiados/humanitarios. Además, la política de “Australia blanca” fue abolida, lo que permitió una mayor migración desde Asia.
- ◉ A partir de 1996, la política de inmigración permanente de Australia se ha centrado más en la selección de habilidades. Se han introducido nuevas visas de migración temporal para atraer trabajadores calificados en áreas específicas. Esta época ha presenciado un incremento en la inmigración calificada y una reducción relativa en la inmigración familiar.
- ◉ Para abordar la escasez de habilidades y mantener la competitividad, Singapur ha desarrollado una política de talento extranjero altamente selectiva. Esta política tiene como objetivo atraer a extranjeros cualificados a través de varios mecanismos como visas de empleo y permisos de trabajo. Singapur ofrece incentivos para los extranjeros cualificados, incluyendo exenciones fiscales y oportunidades de residencia permanente y ciudadanía.
- ◉ El gobierno chino ha implementado diversas medidas para atraer profesionales altamente cualificados, como la creación de centros de introducción laboral que brindan servicios de asesoramiento y capacitación, así como la organización de ferias de empleo específicas. Además, se ofrecen beneficios preferenciales, como mejores condiciones laborales y salarios competitivos, junto con oportunidades de ascenso acelerado y apoyo para la reubicación de las familias. Se han establecido asociaciones de estudiantes en el extranjero para fomentar la comunicación y colaboración, mientras que los programas de financiamiento y apoyo proporcionan becas, fondos de investigación y subsidios para facilitar el regreso y la contribución al desarrollo del país.
- ◉ Las grandes ciudades suelen ser más atractivas para aquellas parejas en las que ambos trabajan debido al mayor número de oportunidades laborales.
- ◉ Para abordar este problema, en Francia, el Programa de Apoyo Familiar del Ministerio de las Fuerzas Armadas ofrece, entre otros servicios, oportunidades laborales para cónyuges de militares en diversos sectores públicos (esta Best Practice la podemos tomar como referencia como algo que puede hacer el gobierno de Euskadi).
- ◉ En Suecia, disponen de Best Practices similares. Por ejemplo, en Dalarna, empleadores del sector privado y público se han unido para hacer que las contrataciones sean más duraderas y ofrecer “emparejamiento laboral” para toda la familia del empleado originalmente reclutado. De manera similar, el proyecto *Job-for-Both*, lanzado por una empresa de desarrollo local, ofrece cursos de idiomas a los cónyuges de nuevos reclutas extranjeros, así como asesoramiento individual para ayudarles a encontrar trabajo o iniciar un negocio, oportunidades de *speed dating* con empleadores y asistencia con la comunicación intercultural, etc.

Buenas prácticas de atracción de talento de Euskadi

- ⦿ **Jornada Trinity House:** Jornada de charlas impulsada por la Universidad de Deusto y el Gobierno Vasco donde se promocionan los atractivos de la industria vasca entre los profesionales asistentes y se da a conocer la situación actual del talento en las empresas/sectores participantes.
- ⦿ **Programa de atracción del talento 2023:** Se trata de una iniciativa impulsada por Bizkaia Talent para subvencionar a las empresas con un 20% del salario fijo bruto anual recogido en el contrato o en la propuesta firme de contratación y así fomentar la contratación de personal extranjero en las empresas de Euskadi.



2.3.1.2

Captación de talento junior y estudiantes a nivel internacional

En cuanto a la atracción de talento de estudiantes extranjeros, según varios representantes del sistema educativo universitario entrevistados durante este estudio, por lo general cualquier sociedad se enfrenta a dos retos bien diferenciados: por un lado, el conseguir atraer dicho talento para estudiar en las universidades o centros formativos de su territorio y, por otro lado, ser capaz de retenerlo como futuros profesionales dando continuidad a su periodo formativo.

En cuanto al primer reto, hay varios factores que se consideran determinantes a la hora de conseguir captar estudiantes para el territorio. Por lo general, la reputación y la calidad de la formación de los centros es un factor fundamental en la decisión de los estudiantes y por ello, el posicionamiento de los centros en los rankings internacionales, son fundamentales. Otra razón por la que los estudiantes eligen esta universidad es por sus acuerdos internacionales, alianzas con empresas americanas, alianzas con universidades de alto prestigio, etc.

Por otro lado, el que un centro educativo o universidad pueda contar con formación, grados y titulaciones en inglés facilita la incorporación de estudiantes extranjeros.

Euskadi tiene una calidad de vida que puede ser elemento diferenciador a la hora de ser elegida como un lugar objetivo para posibles estudiantes internacionales. Sin embargo, el alto coste de la vivienda en Euskadi puede ser un factor determinante que frene dicha atracción de talento. Por ello, el dotar de un sistema de becas con los recursos suficientes para dar respuesta a esta necesidad es clave.

Desde el punto de vista de la planificación y la burocracia, los países que puedan ser objetivo de atracción de estudiantes para Euskadi tienen en muchos casos periodos muy diferentes a los locales en relación con las inscripciones o la planificación de los cursos. Este es un factor fundamental a la hora de no perder la oportunidad de captar talento en este tipo de países.

Posicionamiento de las universidades vascas según el Ranking World University Rankings 2023

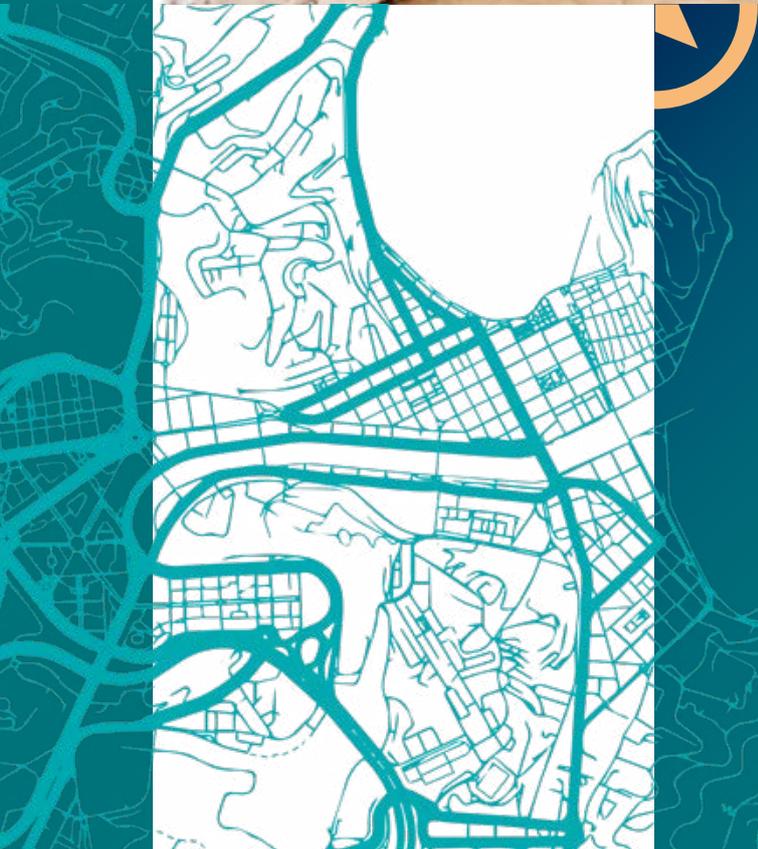
- ⦿ Universidad del País Vasco entre las 801-1.000 mejores universidades.
- ⦿ Tecnum entre las 251-300 mejores universidades.
- ⦿ Universidad de Navarra entre las 251 - 300 mejores universidades.
- ⦿ Universidad de Deusto entre las 801-1000 mejores universidades.
- ⦿ Universidad de Mondragon entre las 251-300 mejores universidades.

Como segundo reto fundamental, está el hecho de que dichos estudiantes puedan prolongar su estancia en un periodo profesional; sin embargo, las universidades observan que la efectividad en este ámbito es muy baja. En este sentido, es fundamental trabajar en facilitar oportunidades de trabajo a los estudiantes extranjeros durante su periodo lectivo. Fomentar este tipo de iniciativas con facilidades fiscales puede, no obstante, resultar controvertido desde el punto de vista de la opinión pública como posible agravio en relación con los alumnos locales.

En cualquiera de los casos, las políticas que faciliten la obtención de visados para tal efecto son una buena práctica puesta en marcha por muchos países.

Estrategia marco universidades + *Euskadi Basque Country 2030*

- ⦿ La Estrategia Marco Universidades + *Euskadi Basque Country 2030*, presentada por el Departamento de Educación ante el Consejo Vasco de Universidades, tiene como objetivo principal convertir al Sistema Universitario Vasco (SUV) en un Sistema Universitario Vasco Internacional para el año 2030. Esta estrategia cuenta con la participación de diversas entidades, incluyendo las universidades del SUV, las diputaciones forales, EUDEL y el Consejo Escolar de Euskadi.
- ⦿ La estrategia busca aprovechar el potencial de las universidades vascas como embajadoras de la marca *Euskadi Basque Country* a nivel internacional. Se alinea con otros planes, como el Plan del Sistema Universitario Vasco 2023-2026 y la Estrategia Marco de Internacionalización *Euskadi Basque Country 2025*.
- ⦿ Para alcanzar este objetivo, la Estrategia Marco establece cinco objetivos estratégicos, que incluyen la capacitación de recursos humanos, la especialización y priorización de la oferta académica, la creación de acuerdos estratégicos internacionales, la generación y transferencia de conocimiento, y el avance en el posicionamiento internacional del SUV.
- ⦿ La estrategia se basa en tres ámbitos de actuación: formación, investigación y transferencia del conocimiento, y relaciones con el tejido empresarial y la sociedad. Se enfoca en la internacionalización tanto a nivel local como global, y contempla un total de 133 acciones a desarrollar en estos ámbitos.
- ⦿ Además, se presenta el proyecto *Basque International Másteres*, que busca impulsar la oferta académica vasca a través de macro-agrupaciones de titulaciones de nivel máster, conocidas como BIM. Estos programas se centrarán en áreas temáticas como Tecnologías Quánticas, Biociencias, Ingeniería, y Cultura y Creatividad.
- ⦿ La Estrategia Marco se desarrolla en línea con otros planes y estrategias relacionadas con la educación y la investigación en Euskadi, como el Plan Estratégico de Ikerbasque 2024 y el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación (PCTI) 2030.



Retos para las Universidades

- ⦿ Mejora de ranking de universidades.
- ⦿ Impulsar acuerdos internacionales entre universidades.
- ⦿ Aumentar grados y másteres en inglés.
- ⦿ Facilitar opciones de alojamiento.
- ⦿ Aplicar becas para estudiantes internacionales.
- ⦿ Planificar plazos de alta con el país origen.
- ⦿ Ofertar dual profesional-formativa.
- ⦿ Ofrecer visados para estudiantes con opción de trabajar.

Buenas prácticas internacionales

- Francia, Alemania y el Reino Unido han lanzado campañas para atraer a estudiantes extranjeros.
- Agencia EduFrance:** Organiza ferias educativas en el extranjero y tiene 40 oficinas en todo el mundo para proporcionar información y asesoramiento a estudiantes potenciales, así como ayudarlos en sus solicitudes a instituciones educativas francesas.
- Application Services for International Students (uni-assist) (ALEMANIA):** Ayuda a los estudiantes con sus solicitudes a universidades alemanas. Este servicio preverifica todos los documentos antes de enviarlos a las universidades.
- Programa Chevening:** Proporciona alrededor de 2,300 nuevas becas cada año para estudios de posgrado o investigación en instituciones de educación superior del Reino Unido.
- Algunos países fomentan que los recién graduados se queden en el país ofreciendo oportunidades laborales de alta calidad en colaboración con otros actores locales. Por ejemplo, en Suecia, la Universidad de Dalarna inició las Knowledge Transfer Partnerships (KTP) en 2012. Estas asociaciones permiten a recién graduados obtener contratos de uno o dos años con pequeñas y medianas empresas locales para llevar a cabo proyectos de desarrollo estratégico. El programa KTP lo financian las empresas participantes, la Agencia Sueca de Crecimiento Económico y Regional (a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER) y la provincia donde se llevan a cabo los proyectos. Dado que la gran mayoría de los contratos KTP conducen a contrataciones a tiempo completo, el programa ha ayudado a abordar la escasez de mano de obra y a atraer talento joven estratégico.

Buenas prácticas de Euskadi

- Deusto Red De Centros Jesuitas:** A través de la iniciativa de red de centros Jesuitas de todo el mundo impulsada por la Universidad de Deusto, la Universidad es capaz de movilizar talento internacional y ofrecerle la posibilidad de realizar proyectos en empresas de Euskadi. Esta red permite generar movimiento de perfiles internacionales para que puedan llevar a cabo sus prácticas, compartir su experiencia a la hora de trabajar y generar interés por volver a trabajar en Euskadi una vez concluyan sus estudios.
- Araba Talent:** A través de este programa impulsado por la Diputación Foral de Araba se facilita la colaboración entre empresas y centros educativos para la contratación de estudiantes de alta cualificación, becando a los estudiantes para recibir formaciones de alto prestigio impartidas por universidades y escuelas de negocio internacionales.



2.3.2 Caracterización de la Diáspora

Los efectos de la fuga de talento altamente cualificado de una región en una sociedad desarrollada pueden tener efectos muy diferentes, pero principalmente son dos:

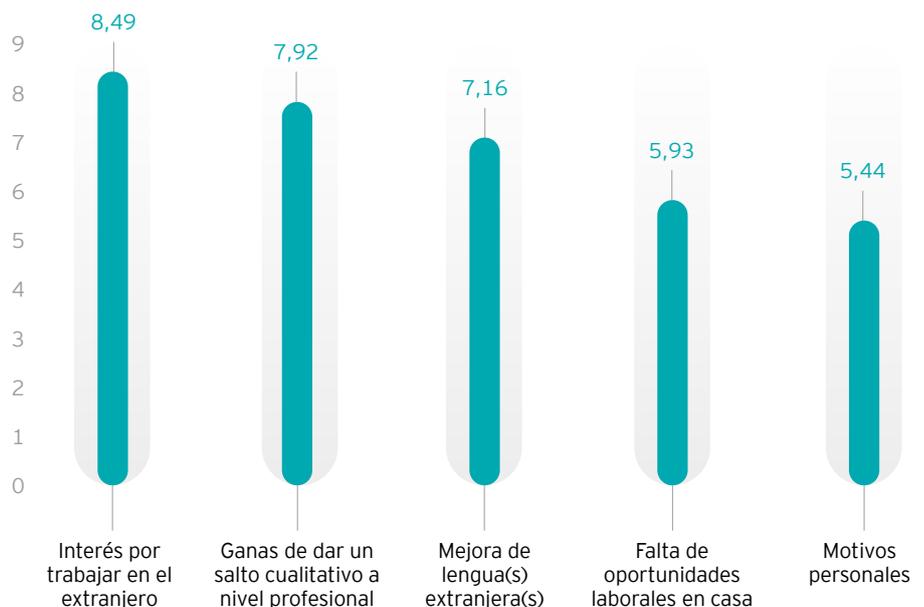
- La migración permanente: con efectos muy negativos en caso de necesidad de fuerza de trabajo tal y como es habitual en este tipo de regiones.
- La migración temporal: tras un periodo profesional formativo vuelven con una cualificación y experiencia superior con efectos positivos para la oferta de trabajo.

En un entorno globalizado, los jóvenes de la Generación Z de Euskadi muestran gran interés por trabajar en el extranjero para buscar oportunidades de trabajo en otros países o regiones. Estos jóvenes buscan dar un salto cualitativo en su carrera profesional en entornos donde la oferta de trabajo les permita elegir oportunidades de carrera adaptadas a sus necesidades.

Otra de las razones fundamentales de su migración es la de mejorar la lengua extranjera en busca de mejorar su empleabilidad como perfil global.

En este sentido, las grandes urbes, tanto nacionales como internacionales son un destino habitual de este segmento de población.

Gráfica 18
Motivos de emigración de Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.



Las empresas vascas deberían adoptar políticas de gestión de talento avanzadas que permitan ser competitivas con las de la oferta de trabajo de los países más avanzados en este tipo de prácticas.

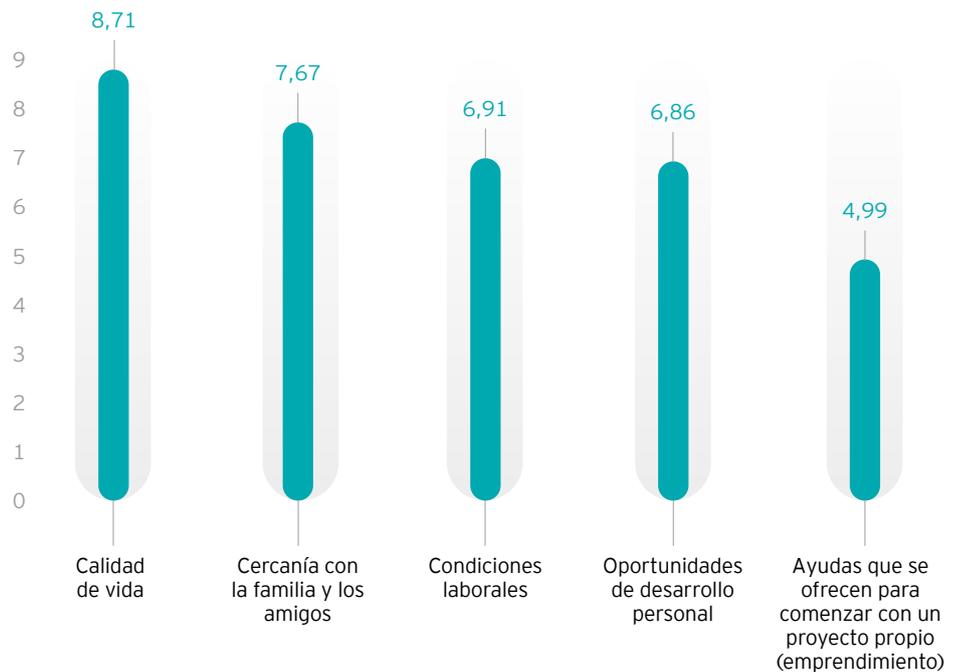
En el caso de la migración internacional y para muchos perfiles junior, la diferencia salarial es muy notable (como lo puede ser en el caso de un ingeniero, en el que el salario puede llegar a doblarse), pudiendo ser esta la razón de su movimiento.

Los factores de arraigo son fundamentales a la hora de analizar las razones que determinan la vuelta de las personas a Euskadi. En este sentido, la calidad de vida y la cercanía con amigos y familia son los factores más relevantes para determinar dicho movimiento. Si bien en algunos casos las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo personal también pueden ser determinantes, por lo general no son los factores de mayor relevancia.

En muchos casos y dependiendo de las condiciones fiscales del país o región, y teniendo en cuenta el sistema social con el que cuenta Euskadi, la pérdida de poder adquisitivo puede ser muy relativa. Sin embargo, dichos factores, junto a la pérdida de salario, sí se valoran como la dificultad principal, a la hora de emprender la vuelta a Euskadi.

La falta de flexibilidad laboral y de oportunidades de trabajo son otras de las dificultades que encuentra este tipo de perfil a la hora de volver a su tierra.

Gráfica 19
Factores que Influyen en el Retorno de la Diáspora a Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.



Por otro lado, el informe COTEC de Mapa de Talento en España 2023, considera que Euskadi es la segunda CCAA con mejor índice de talento, solo por detrás de Madrid.

Por otro lado, el informe COTEC de Mapa de Talento en España 2023, considera que Euskadi es la segunda CCAA con mejor índice de talento solo por detrás de Madrid.

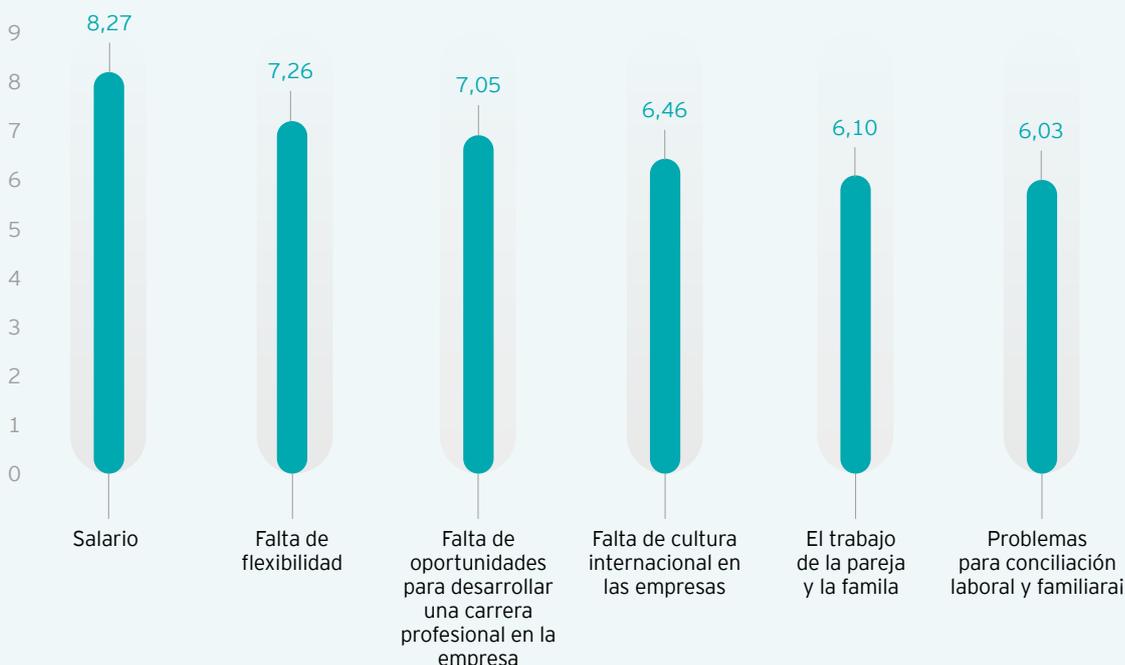
Es preciso difundir los efectos de las políticas fiscales y el sistema social vasco como factor relativizador de las posibles diferencias salariales de otras regiones y países.

Buenas prácticas de Euskadi

- **Foro "TALENT SPOT":** Es un foro impulsado por SPRI donde se reúnen estudiantes, profesionales, entidades y empresas que conectan oportunidades de formación, empleo y desarrollo de retos internacionales en los que el talento resulta clave.
- **Be Basque Talent Network:** Programa impulsado por Bizkaia Talent donde el objetivo principal es conectar a los profesionales vascos residentes en el extranjero con oportunidades laborales y eventos de networking en Bizkaia.
- **Gipuzkoa Talent Forum:** Foro impulsado por la Diputación Foral de Gipuzkoa con el objetivo de recuperar el talento de profesionales altamente cualificados para construir el futuro de Euskadi.

Gráfica 20

Desafíos percibidos al regresar a Euskadi



Fuente: Bizkaia Talent.

2.4 Valoración del Ecosistema

2.4.1 Ecosistema Empresarial

2.4.1.1 Valoración de la relevancia de la atracción de talento externo para Euskadi

En relación con la importancia que las empresas consideran que tiene la atracción de talento externo para Euskadi, se observa un gran alineamiento sobre este aspecto, ya que hay más de un 71% que está totalmente de acuerdo en que es un tema de gran relevancia.

Gráfica 21

Importancia de la atracción de talento de fuera de Euskadi



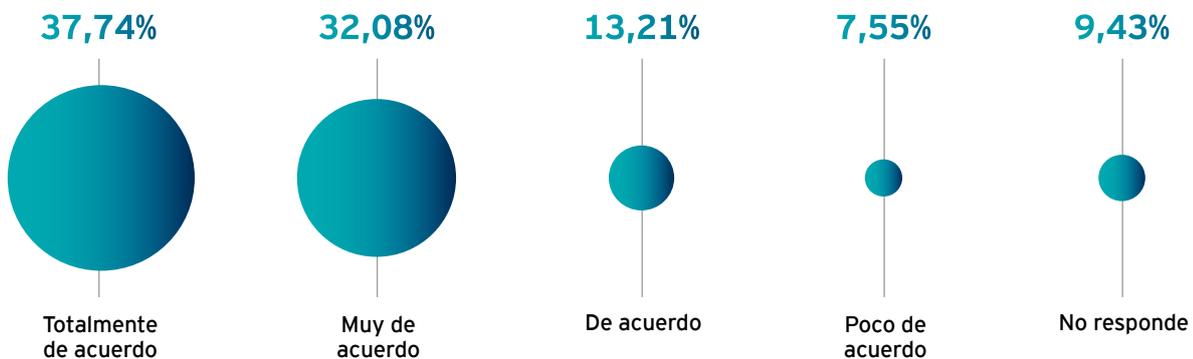
Fuente: Elaboración propia EY.



En cuanto a la importancia que las empresas dan a la atracción de talento externo, se puede observar tal y como indica la gráfica 22 que la importancia relativa disminuye en relación con el indicador anterior, ya que solo el 37% están totalmente de acuerdo en este aspecto y un 32% están muy de acuerdo. En cualquier caso, se observa que hay un gran consenso de empresas que están de acuerdo sobre este aspecto.

Gráfica 22

Importancia de la atracción de talento extranjero para el negocio

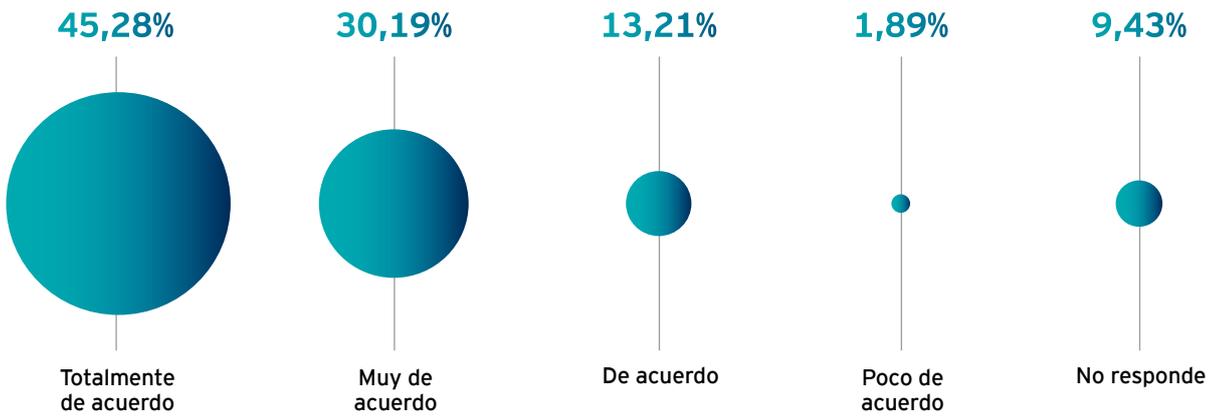


Fuente: Elaboración propia EY.

En cuanto a la sostenibilidad futura del negocio de las empresas, la atracción de talento externo tiene una alta relevancia, siendo reseñable que el nivel de acuerdo es superior al que puedan considerar que tiene actualmente, ya que un 45% está totalmente de acuerdo en este aspecto, tal y como se indica en la gráfica 23.

Gráfica 23

Importancia de la atracción de talento extranjero para la sostenibilidad futura del negocio

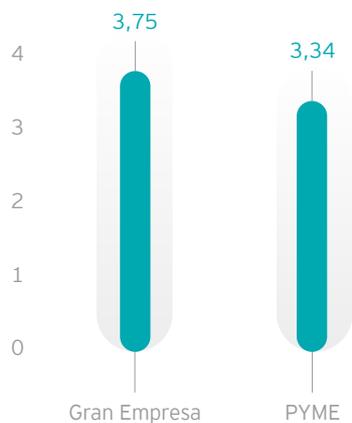


Fuente: Elaboración propia EY.

A la hora de segmentar la valoración de estos aspectos en relación con el tamaño de las empresas, se puede observar que existen diferencias que rondan en torno a un punto de un máximo de puntuación de cinco en dichos aspectos. En el caso de la importancia en la atracción de talento internacional se ve una diferencia de 0,5 puntos sobre 5.

Gráfica 24

Importancia de la atracción de talento extranjero para Euskadi



Fuente: Elaboración propia EY.



En cuanto a la importancia que pueda tener la atracción de talento en el negocio actual existe una diferencia de 0,3 puntos donde la gran empresa le da más relevancia a este aspecto, no siendo esta tan significativa.

Gráfica 25

Importancia de la atracción de talento extranjero a Euskadi para el negocio por tamaño de empresa

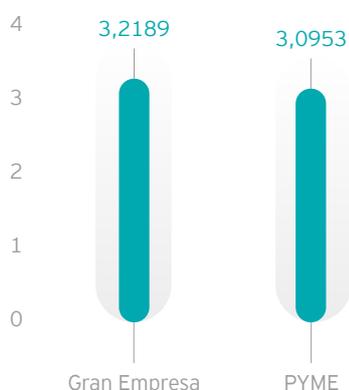


Fuente: Elaboración propia EY.

Y en cuanto a la importancia que pueda tener para la sostenibilidad futura de su negocio, existe una diferencia de 0,3 puntos.

Gráfica 26

Importancia de la atracción de talento extranjero para la sostenibilidad futura del negocio



Fuente: Elaboración propia EY.

Tal y como se observa, las grandes empresas le dan una importancia mayor al ámbito de atracción de talento externo hacia Euskadi. Esto puede deberse a que la gran empresa requiere de un nivel de *management* más alto y por tanto de una muy alta cualificación para sus altos cargos.





2.4.1.2

Práctica actual del ecosistema empresarial

La mitad de las empresas consideran que actualmente están desarrollando actividades relacionadas con fomentar la atracción de talento de fuera de Euskadi, mientras que el resto consideran que no están poniendo foco en esta actividad. Sin embargo, se observa una diferencia muy importante en cuanto al tamaño de empresas se refiere (61 puntos porcentuales), esto se puede deber a que las grandes empresas, además de tener mayor necesidad de este tipo de perfiles, también cuentan con más recursos para realizar este tipo de actividades.

Gráfica 28

Realización de manera interna de actividades para la atracción de talento



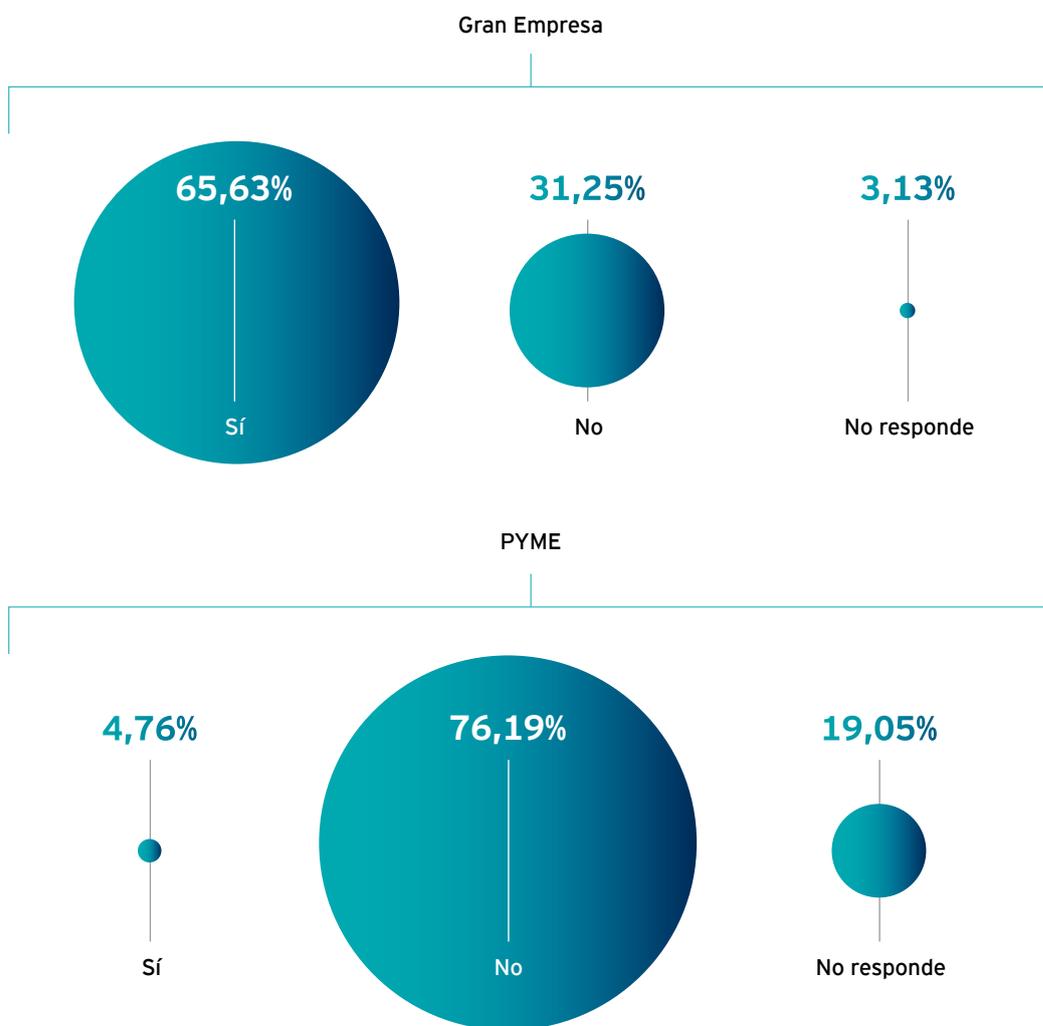
Fuente: Elaboración propia EY.



“Existe una diferencia significativa de 61 puntos porcentuales en la actividad que realizan las empresas dependiendo de su tamaño para fomentar la atracción de talento extranjero”.

Gráfica 29

Realización de manera interna de actividades de atracción de talento extranjero



Fuente: Elaboración propia EY.

Algunas de las prácticas más destacadas tienen que ver con la captación de perfiles concretos y especializados con poca presencia en Euskadi. Otro tipo de prácticas apuntan a colaborar con los organismos de atracción de talento como puede ser Bizkaia Talent o la diputación foral, para la captación de talento externo y la creación de la marca Euskadi a nivel internacional.

Adicionalmente, algunas empresas se están centrando en talento que actualmente se encuentra en la diáspora, ya que lo consideran una fuente muy eficiente a nivel de selección para repatriar talento especializado o cualificado. También se observa que la utilización de redes y la realización de eventos para la mejora del *employee branding* son relevantes. En las empresas internacionalizadas, la movilidad interna por la cual se repatria talento ubicado en otros países es una práctica bastante habitual. Finalmente, se han identificado empresas que utilizan la red internacional de universidades para poder captar talento externo.

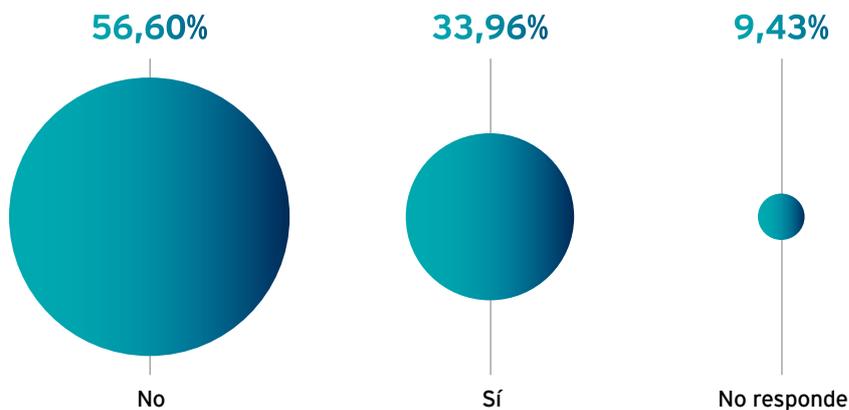
En cuanto al nivel de colaboración de las empresas con otros agentes a la hora de atraer talento externo a Euskadi, se observa que solo un 33% realiza algún tipo de colaboración. Adicionalmente, como se puede observar en la gráfica 29, existe una gran diferencia entre las empresas que realizan actividades internas en la atracción de talento. Esta diferencia entre las pymes y grandes empresas es de 30 puntos porcentuales.

Prácticas de las empresas a la hora de atraer talento

- Captación de perfiles especializados en territorios concretos.
- Colaboración con las instituciones y organismos para la atracción de talento.
- Captación de talento en la diáspora.
- Realización de eventos y utilización de redes para la mejora del *employee branding*.
- Presentaciones mediante la colaboración de las redes de universidades.

Gráfica 30

Colaboración con resto de agentes del ecosistema para atraer talento extranjero



Fuente: Elaboración propia EY.

2.4.1.3

Liderazgo y valoración de la colaboración entre agentes

Gráfica 31

¿Quién debe liderar la colaboración para la atracción de talento extranjero según la empresa?

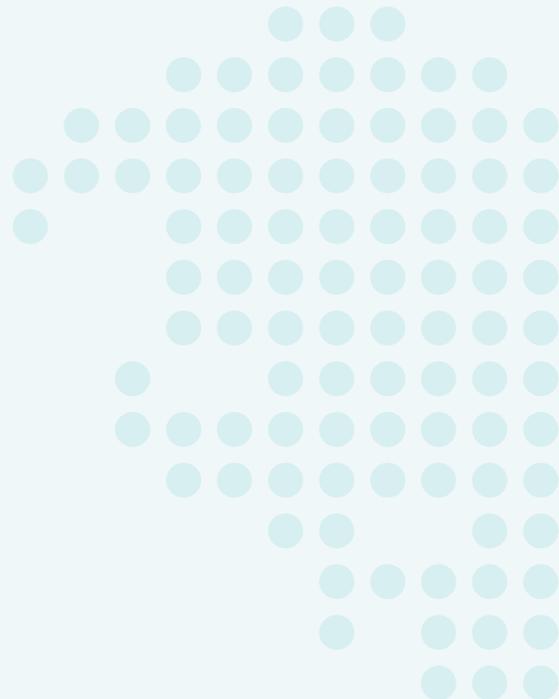


Fuente: Elaboración propia EY.

A la hora de valorar qué agente tiene más peso para promover una mayor atracción de talento internacional a Euskadi, la mayoría de las empresas (49,06%) considera que todos los agentes tienen la misma importancia. Esto indica una conciencia clara con relación a la importancia de la colaboración entre los diferentes agentes. Sin embargo, las empresas también consideran con un 28,3% que es el ecosistema empresarial quien más importancia relativa tiene con relación a los otros agentes, por encima de los centros educativos y muy por encima de las instituciones públicas.

En este sentido, la empresa realiza un ejercicio de autocrítica importante a la hora de valorar una mayor proactividad en fomentar la colaboración, teniendo en cuenta que una gran mayoría consideran que está de acuerdo con esta necesidad. Del mismo modo, el 100% de las empresas demandan de las universidades un incremento en la colaboración para mejorar esta práctica.

En cuanto a valorar la necesidad de colaboración por parte de las instituciones, se repite el mismo método de valoración que realizan las empresas en el cuestionario en la pregunta de las universidades, tal y como se observa en la gráfica 34.



Fortalezas y retos que identifica la empresa sobre sí mismo

Durante la realización de este estudio, han participado diferentes empresas para ofrecer su visión en diferentes ámbitos.

En este sentido y como fortaleza, estas empresas destacan entre otros temas, la imagen de solvencia de las empresas vascas, el empleo de calidad y las instalaciones de I+D+i de alta calidad, así como la posibilidad para los empleados de participar en proyectos de proyección internacional.

De la misma manera, identifican retos tales como mejorar la conectividad con la Península, la mejora de la diversidad y la inclusión, así como incrementar el uso del inglés dentro de los entornos empresariales entre otras temáticas.

A continuación se muestra un listado tanto de las fortalezas como de los retos principales que han identificado dichas empresas en relación con la atracción de talento por parte del ecosistema empresarial.

Fortalezas

- ⊙ Polo de atracción por la variada actividad de sus sectores productivos y de servicios, especialmente el industrial.
- ⊙ Salarios competitivos.
- ⊙ Posibilidades de proyección internacional en muchos proyectos.
- ⊙ Presencia de instalaciones de I + d + i de alta calidad.
- ⊙ Empleo de calidad.
- ⊙ Imagen de solvencia de las empresas vascas.

Retos

- ⊙ Potenciar una fuerte red consolidada de servicios para directivos y empleados de carácter internacional.
- ⊙ Mejorar las infraestructuras que conectan Euskadi con la Península.
- ⊙ Incrementar las empresas que puedan desarrollar proyectos, profesiones atractivas y oportunidades empresariales para el crecimiento empresarial de talentos.
- ⊙ Promover la ubicación de sedes corporativas u oficinas principales de las empresas.
- ⊙ Incrementar el uso del inglés dentro de los entornos empresariales.
- ⊙ Mejorar la diversidad y la inclusión en los entornos empresariales.

Fortalezas y retos que considera el sistema educativo sobre las empresas

Durante la realización de este estudio, han participado diferentes universidades para ofrecer su visión en diferentes ámbitos.

A continuación se muestra un listado tanto de las fortalezas como de los retos principales que han identificado dichas universidades con relación a la atracción de talento por parte del ecosistema empresarial.



Fortalezas

- ◉ Grado de internalización de muchas empresas vascas con filiales en el extranjero.

Retos

- ◉ Generar entornos más integrados, flexibles y adaptados a los trabajadores extranjeros.
- ◉ Facilitar aspectos prácticos tales como la gestión de visados para empleados.
- ◉ Ofrecer una mejor oferta de valor, basada en mayor libertad, beneficios sociales y modalidades de trabajo flexible.

2.4.2 Ecosistema educativo

2.4.2.1 Rol de la Universidad

Según varios representantes del sistema educativo universitario entrevistados durante este estudio, uno de los roles principales es la generación y transferencia de conocimiento al ecosistema económico y social. En este sentido, consideran clave fomentar la investigación para poder ofrecer una educación de calidad que asegure ser un referente en los rankings globales, lo cual redundaría en una mayor capacidad para atraer a los estudiantes extranjeros.

Por lo tanto, el hecho de que las universidades puedan atraer investigadores y conocimiento para asegurar la calidad se considera fundamental. De la misma manera, las universidades creen que tienen un rol de internacionalización y que, por tanto, es necesario mantener una visión global con un foco comercial en diferentes regiones del mundo. Para ello, es clave fomentar las alianzas tanto con universidades como con empresas internacionales.

Es también fundamental orientarse a tener presencia en regiones estratégicas, anticipando cuáles pueden ser las necesidades de conocimiento de las capacidades futuras del ecosistema económico. Algunas universidades expresan la necesidad de confluir conjuntamente, siguiendo un discurso único que fortalezca la presencia internacional. Esta confluencia, según las universidades, debe ser liderada por el Gobierno vasco.

Como segundo reto fundamental, y en el plano de que dichos estudiantes puedan prolongar su estancia en un periodo profesional, es clave trabajar en facilitar oportunidades de trabajo a los estudiantes extranjeros durante su periodo lectivo. El fomentar este tipo de iniciativas con facilidades fiscales puede sin embargo resultar controvertido desde el punto de vista de la opinión pública como posible agravio en relación con los alumnos locales.





2.4.2.2

Fortalezas y retos desde el punto de vista de las universidades

Durante la realización de este estudio, han participado diferentes universidades para ofrecer su visión en diferentes ámbitos que identifican la oportunidad de ofrecer formaciones duales en cualificaciones STEM a perfiles extranjeros y la alta inserción laboral en egresados como fortalezas a reseñar.

Fortalezas

- ⦿ La oportunidad que ofrecen las formaciones duales en cualificaciones STEM para ofertar trabajo a estudiantes extranjeros.
- ⦿ La alta inserción laboral en egresados.

De la misma manera, identifican una serie de retos ligados a la presencia internacional de las universidades, la oferta idiomática de los programas, los niveles de investigación o la agilidad en los trámites de ingreso en las universidades.

Retos

- ⦿ Incrementar la presencia de las universidades de Euskadi a nivel internacional, con la dotación de estructuras comerciales.
- ⦿ Incrementar la oferta de programas en inglés.
- ⦿ Mejorar los niveles de investigación universitaria.
- ⦿ Incrementar la disponibilidad de becas y apoyo financiero.
- ⦿ Internacionalizar el perfil de los docentes, asegurando que en algunos casos puedan ser nativos en inglés.
- ⦿ Introducir avances tecnológicos en los currículos formativos.
- ⦿ Intercambio y mejora de las relaciones con las universidades internacionales y en concreto europeas.
- ⦿ Estructuras más ágiles para agilizar los trámites de ingreso y adaptación de plazos a las regiones extranjeras.
- ⦿ Necesidad de adaptar otras especialidades menos técnicas.
- ⦿ Agilizar la formalización de las formaciones duales y ponerla en valor entre los estudiantes y empresas.

2.4.2.3

Fortalezas y retos desde el punto de vista de las empresas

Durante la realización de este estudio, han participado diferentes empresas para ofrecer su visión en diferentes ámbitos. A continuación se muestra un listado tanto de las fortalezas como de los retos principales que han identificado dichas empresas con relación a la atracción de talento por parte del ecosistema educativo.

Fortalezas

- ◉ Variedad de opciones formativas.

Retos

- ◉ Incrementar la calidad formativa que repercute en el ranking de las universidades, así como en los diferentes centros formativos en las diferentes etapas.
- ◉ Introducir avances tecnológicos en los modelos formativos, independientemente de la especialidad.
- ◉ Compartir proyectos de carácter empleador con el sector empresarial.
- ◉ Incrementar los entornos colaborativos interempresa.
- ◉ Reforzar los niveles de inglés en las diferentes etapas educativas.



2.4.2.4

Algunas buenas prácticas

Existen algunas buenas prácticas de confluencia con el sistema empresarial a la hora de transferir talento a las empresas que pueden servir de articuladores que aseguren que los estudiantes extranjeros permanezcan en su posterior etapa profesional en Euskadi.

Buenas prácticas de aulas

- ⦿ Se han creado espacios para el desarrollo de proyectos empresariales reales en la universidad en colaboración con la UPV, donde los estudiantes participan en proyectos identificados por la empresa en colaboración con su equipo de I+D o Tecnología, con seguimiento e involucración de tutores de empresa y profesores en el desarrollo y seguimiento de estos proyectos junto con los alumnos.
- ⦿ Las aulas, tanto para su financiación como en dedicación, requieren de recursos con los que en muchos casos las pymes no cuentan. Por ello, las asociaciones empresariales regionales (CEBEK, ADEGI, Sea) han desarrollado convenios mediante Aulas, en las que las pymes puedan participar con un menor coste administrativo y de gestión, dedicando recursos proporcionales a su tamaño.

Buenas prácticas de formación dual

- ⦿ Promoción de la empleabilidad y adaptación al cambio del mercado laboral mediante la Formación Continua y el Aprendizaje Permanente.
- ⦿ Impulso de la Formación Dual para generar oportunidades laborales en el País Vasco, especialmente en campos STEM, contribuyendo así al desarrollo económico y a la adquisición de talento internacional.

2.4.3 Ecosistema de Instituciones Públicas

Tanto desde el ecosistema educativo como empresarial, se han identificado una serie de debilidades y retos.

2.4.3.1 Fortalezas y retos desde el punto de vista de las universidades

A la hora de valorar el rol de las Instituciones Públicas por parte de las universidades, estas consideran que los incentivos fiscales dedicados a atraer talento cualificado sénior es una fortaleza del sistema.

Por otro lado, consideran que es necesario que pongan foco en incrementar su liderazgo como agente contribuidor de la causa, poniendo foco en desarrollar una imagen y proyecto país en este aspecto y definir una propuesta lingüística que facilite la atracción de talento.

Fortalezas

- ⊙ Los actuales incentivos fiscales dedicados a atraer talento cualificado sénior.

Retos

- ⊙ Incrementar el liderazgo del Gobierno vasco en relación con el ecosistema.
- ⊙ Poner foco en desarrollar una imagen y proyecto país desplegándola a nivel internacional.
- ⊙ Definir un modelo lingüístico que facilite la atracción de talento.
- ⊙ Asegurar que la investigación pueda retroalimentarse de la universidad.
- ⊙ Mejorar los indicadores del plan universitario.
- ⊙ Facilitar el acceso al alojamiento de los estudiantes internacionales.

2.4.3.2

Retos desde el punto de vista de las empresas

En el mismo ejercicio por parte de las empresas, y a la hora de valorar el rol de las Instituciones Públicas, estas consideran que se debe poner foco en desarrollar políticas fiscales con ayudas en el alojamiento y de diverso tipo de ámbito familiar.

Otras propuestas señalan el rol de aglutinador de proyecto integral por parte de los diferentes organismos públicos centrados en lanzar iniciativas en este ámbito, así como la necesidad de incrementar campañas institucionales de marca Euskadi.

Retos

- ⦿ Necesidades de incrementar políticas de atractivo fiscal para directivos y empleados de carácter internacional.
- ⦿ Incrementar campañas institucionales de marca Euskadi.
- ⦿ Mejorar las ayudas de alojamiento y vivienda.
- ⦿ Facilitar ayudas para la integración familiar de los extranjeros.
- ⦿ Definir un modelo lingüístico que facilite la atracción de talento.
- ⦿ Unificar en un proyecto integral las diferentes iniciativas por parte de los diferentes organismos públicos.
- ⦿ Mejorar las políticas fiscales.

2.4.4 La visión del inversor

Desde la perspectiva de los inversores, Euskadi tiene una competitividad que debe reforzar en diferentes ámbitos. Entre ellos, no debe perder una huella industrial en el PIB regional, aumentando el atractivo internacional. Uno de los factores diferenciadores de Euskadi es sus capacidades en I+D+i y la colaboración de la empresa privada y demás agentes, evolucionando hacia la *industria limpia*. Por ello, es preciso seguir evolucionando en el desarrollo de los sectores estratégicos a nivel económico, donde las instituciones tienen que actuar como facilitadores para reforzar dichos clústeres. Entre los retos más relevantes para los inversores está el de la capacidad de autogobierno, que permita facilitar la captación de inversiones desarrollando políticas fiscales y disminuyendo los elementos burocráticos que lo puedan facilitar generando la seguridad jurídica necesaria.

La conectividad debe ser una palanca relevante y dar respuesta a desafíos cruciales como las conexiones ferroviarias.

Según este colectivo, Euskadi también debe trabajar en disminuir la conflictividad laboral y el absentismo que puedan causar en los inversores cierta reticencia a la hora de invertir en la economía del territorio.

En cuanto a atraer talento, los inversores consideran que no es suficiente solo con contar con un proyecto de inversión, sino también con ofrecer la posibilidad de un proyecto de vida al talento. De esta manera, consideran clave poder trabajar desde una visión cultural de diversidad e incrementar la oferta de colegios internacionales.





Adicionalmente, los inversores consultados consideran clave que el sistema educativo y de formación profesional pueda estar abierto de manera global y bien conectado al exterior, asegurando así la incorporación de alumnos y profesores que aporten todos los tipos de conocimiento estratégicos.

Si bien la atracción de talento externo es clave para Euskadi, también consideran que se debe trabajar en asegurar la retención de talento interno, generando oportunidades profesionales para los jóvenes y desarrollando políticas de acceso a la vivienda a los jóvenes.

En cuanto a la atracción de talento internacional, generar la “marca Euskadi” debe estar dentro de las aspiraciones del plan económico donde colaboran los diferentes agentes vascos. Esta marca Euskadi, debería estar centrada en dos grandes ámbitos. Por un lado, en España y por otro, en Latinoamérica. En ambos casos, siendo el elemento idiomático el facilitador de una estrategia ganadora. En este sentido, los inversores consideran que Euskadi puede competir de manera global con las regiones hispanohablantes más atractivas a nivel de captación de talento, como es la Comunidad de Madrid.

Retos desde la visión del inversor

- ⦿ Potenciar la huella industrial.
- ⦿ Impulsar la conectividad como palanca relevante.
- ⦿ Gestionar la conflictividad laboral.
- ⦿ Generar una marca Euskadi y proyecto de vida atractivos.



2.4.5 Los Investigadores: talento clave para Euskadi

Es indudable que la investigación es un aspecto fundamental para asegurar un crecimiento sostenible de la economía y de los sectores de conocimiento de cualquier región. En este sentido, Ikerbasque cumple un papel fundamental en la generación de conocimiento para posteriormente poderlo repercutir a nivel de desarrollo e innovación de transferencia de este a soluciones donde las empresas del sector correspondiente puedan generar productos y servicios de alto valor. De esta manera, a principios de siglo, Euskadi contaba con un posicionamiento desventajoso en relación con el conocimiento generado a nivel de investigación, lo que repercutía en un desequilibrio en relación con el desarrollo de ciertos sectores económicos donde la Comunidad Autónoma estaba bien posicionada. Desde entonces, y más concretamente a partir del 2007, la iniciativa de Ikerbasque ha contribuido en la atracción de científicos internacionales, consiguiendo la migración de estos profesionales de manera permanente.

El segmento de los científicos por lo general no cuenta con una estabilidad a nivel de movilidad durante su carrera profesional y es ahí donde Ikerbasque ha aportado una solución diferenciadora a nivel internacional para este tipo de profesionales. En este sentido, durante años se han incorporado hasta 400 científicos con contratos estables en diferentes formatos de colaboración laboral dentro del ecosistema vasco. Esto está permitiendo que dichos profesionales puedan encontrar el mejor encaje donde puedan desarrollar su carrera y donde el ecosistema vasco, con sus diferentes agentes (empresas, universidades, centros tecnológicos, etc.), pueda contar con dicho talento en cada ocasión.

Como derivación de esta iniciativa y teniendo en cuenta los lugares de origen de estos científicos, donde existe una cultura de emprendimiento más acelerada que en Euskadi, esta iniciativa ha supuesto que dichos profesionales hayan desarrollado proyectos de *startup*, donde también han sido clave las sociedades de capital riesgo y los organismos públicos.





2.4.6 La visión del emprendimiento e innovación

Desde la visión del emprendimiento y la innovación, se observa que Euskadi ha sido un caso éxito durante los últimos 40 años. El nivel de calidad de vida, la mejora de las infraestructuras y la conectividad, el trilingüismo (todavía en desarrollo) entre otros, son síntomas de una economía que ha progresado. Sin embargo, y en el contexto actual de globalización, el posicionamiento de Euskadi corre riesgo al haberse incrementado la competencia externa. La mejora de las comunicaciones, la expansión del inglés como idioma global o la concentración del talento en las grandes ciudades, están determinando un contexto complejo para la situación competitiva de Euskadi.

El conocimiento busca conocimiento y, para poder asegurar talento a nivel global, es clave contar con una receta coral, basada en una infraestructura empresarial y de clústeres de conocimiento que puedan rivalizar con las economías desarrolladas. A pesar de que Euskadi ha hecho bien sus deberes, se encuentra en una situación de descenso demográfico, conectividad limitada con relación a otros territorios y con un descenso en la masa crítica de grandes corporaciones. Por todo ello, Euskadi debe desarrollar una serie de soluciones que permitan asegurar su competitividad.

Por un lado, el liderazgo de las empresas es vital en este camino, conseguir progresar hacia un paradigma de colaboración público-privada donde los agentes empresariales tomen un mayor liderazgo es primordial según los agentes de emprendimiento e innovación. En este sentido, conseguir un nivel de especialización y masa crítica en algunas áreas donde Euskadi, por su tejido empresarial, pueda ser competitiva se considera fundamental. De esta manera, la necesidad de que los centros tecnológicos puedan exportar su capacidad de red involucrándose de manera más intensiva, es otro de los elementos que se consideran más relevantes.

Elemento clave para asegurar la competitividad de Euskadi

- ⦿ Incrementar el protagonismo de las empresas.
- ⦿ Evolucionar desde un modelo público-privado a un modelo privado-público.
- ⦿ La especialización y generación de masa crítica en conocimientos y economías de nicho.
- ⦿ Facilitar alcanzar una burocracia más flexible de colaboración internacional.
- ⦿ Utilizar la fiscalidad como palanca diferenciadora.
- ⦿ Incrementar la oferta de centros educativos privados con foco en el idioma inglés.

2.5 Marco regulatorio

2.5.1 Ecosistema Empresarial

Euskadi cuenta con una serie de incentivos fiscales para impatriados que permiten una alta competitividad en la atracción de talento internacional, tal y como se puede observar en el cuadro de abajo "Incentivos fiscales para impatriados".



Incentivos fiscales para impatriados

- ⦿ Hasta 50% de deducción durante 11 años.
- ⦿ Exención del 30% en IRPF.
- ⦿ Exentas las rentas derivadas de elementos patrimoniales siempre que hayan tributado en el extranjero (incluye cónyuge).
- ⦿ Hasta 20% deducible en:
 - ⦿ Gastos de viaje y mudanza, de impatriado y de su familia.
 - ⦿ Hasta 2 viajes de ida y vuelta al año al país desde el cual se muda.
 - ⦿ Gastos de alquiler de la vivienda habitual en Bizkaia, así como los gastos originados por la contratación de servicios o suministros vinculados a la misma.
 - ⦿ Gastos de escolarización de hijos/as.
 - ⦿ Gastos por cursos de euskera y castellano, del impatriado y de su familia.

2.5.2

Novedades y oportunidades del nuevo régimen de extranjería, trabajadores altamente cualificados y teletrabajo internacional

2.5.2.1

Nuevo Régimen de Extranjería

En julio de 2022, los motivos que llevaron a la reforma del reglamento de extranjería fueron, en primer lugar, la obsolescencia de la norma, porque la última reforma del reglamento de extranjería fue en el 2011, hace más de 10 años, el cual estaba totalmente completo. Y, en segundo lugar, la adecuación al mercado laboral nacional para cumplir con los objetivos del Plan de Resolución, Transformación y Resiliencia.



La dificultad de encontrar mano de obra para sectores como el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones, además de agricultura y hostelería, junto con los nuevos perfiles con nuevas habilidades, así como la digitalización del mercado, globalización y presión de los mercados, ha hecho que se llegue a la conclusión de que se estima que en el 2030 habrá 1,5 millones de personas menos en edad laboral que las registradas en 2020.

Entre las medidas adoptadas, se destaca la flexibilización del mercado laboral para estudiantes mediante la introducción de la posibilidad de trabajar para aquellos que solicitan una visa de estudiante, anteriormente no permitida. Además, se ha ajustado el régimen de extranjería para permitir que cualquier estudiante que tenga autorización de estancia (visado de estudiante) pueda trabajar hasta 30 horas semanales durante la vigencia de su visado, especialmente mientras estudian en la universidad. Estas medidas buscan tanto satisfacer la demanda laboral como reducir los costos de la estancia en España para los estudiantes extranjeros.

Una de las principales líneas de actuación del reglamento es la autorización por cuenta propia, con el objetivo precisamente de flexibilizar el mercado, ya que reduce los requisitos de inversión inicial y recursos suficientes y supone un beneficio significativo para los que quieren comenzar como freelance o autónomos, en este caso, un negocio por cuenta propia en España. Además, se les posibilita compatibilizar esa residencia y trabajo de cuenta propia por cuenta ajena.

El tercer punto de actuación del foco del régimen general de extranjería de la modificación es la figura del arraigo para la formación, porque el objetivo principal es suplir las carencias del mercado en sectores de difícil cobertura para los que se necesita obligatoriamente una formación previa. Se busca conceder una autorización de residencia por un año, en el periodo que dure la formación, siendo este extensible a otros 12 meses con la única finalidad de residir y cursar la formación que corresponde para ese sector.

En el siguiente punto de acción, se propone abordar la situación nacional del empleo con el objetivo de facilitar la contratación en origen. Anteriormente se buscaron incluir 31 nuevos puestos en el catálogo nacional de ocupaciones de difícil cobertura, pero finalmente solo se pudieron agregar siete. Ahora, con la nueva reforma, que está siendo considerada por la Secretaría de Estado de Migraciones y el nuevo director general de Migraciones, es posible que se retomen los esfuerzos para incluir estos puestos que habían quedado pendientes.



El punto de actuación se centra en la implementación de recursos adicionales para abordar los retrasos en la gestión de las solicitudes de trabajo en el nuevo régimen de extranjería. Se establece una nueva unidad, la Unidad de Tramitación de Extranjería (UTEX), compuesta por 50 personas capacitadas para desempeñar funciones de gestión y apoyo para la Secretaría de Estado de Migraciones, así como para la recepción e instrucción de autorizaciones. El objetivo principal es agilizar el trabajo de las delegaciones gubernamentales. Sin embargo, aún no está completamente operativa debido a que las 50 personas están en proceso de formación. Además, aproximadamente el 10% de este personal se dedica a los expedientes tramitados por la unidad de grandes empresas, según lo establecido por la ley de emprendedores.



2.5.2.2

Profesionales Altamente Cualificados

El siguiente paso en la implementación del nuevo régimen de extranjería, es la BlueCard. La administración y el gobierno se enfocan en graduados o posgraduados de universidades reconocidas. Este proceso, similar a la transposición de la directiva europea, otorga prioridad a la experiencia y formación profesional de los candidatos. Para obtener la BlueCard, se requiere una formación académica sólida o, alternativamente, una experiencia equivalente de al menos cinco años, con una reducción a tres años para el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones. Además, se exige una autorización nacional, como el Permiso de Altamente Cualificado (PAC), con al menos tres años de experiencia equiparable.

Es fundamental que el puesto de trabajo se corresponda con una alta cualificación, lo que implica que las responsabilidades y funciones estén alineadas con las habilidades y conocimientos adquiridos. El empleo debe estar clasificado en los grupos uno o dos según la clasificación nacional de ocupaciones, con salarios acordes, alrededor de 55.000 euros para directores y gerentes, y alrededor de 40.000 euros para otros técnicos.

La autorización inicial tiene una duración máxima de tres años, renovable por dos años adicionales. Después de cinco años, el titular puede solicitar una autorización de residencia permanente.

2.5.2.3

Nómadas Digitales

El tercer enfoque clave de la Administración española para abordar la demanda de talento y la necesidad de mano de obra en el mercado se centra en la introducción del concepto de "nómada digital" o "teletrabajador internacional" a través de la ley de startups, implementada en diciembre de 2022. Este nuevo tipo de trabajador, que puede ser extracomunitario, recibe autorización para residir en España con el propósito de trabajar para una empresa con sede fuera del país. A diferencia de un desplazamiento laboral convencional, donde la empresa designa al trabajador, en este caso, es una decisión voluntaria del propio trabajador. Es fundamental demostrar que el trabajo puede llevarse a cabo de manera remota a través de medios informáticos y telemáticos.





Este cambio también beneficia a los freelance y autónomos, quienes ahora pueden dedicar hasta un 20% de su tiempo laboral a trabajar para empresas establecidas en España.

Los requisitos para acceder a este tipo de autorización básicamente son profesionales altamente cualificados o bien que puedan acreditar experiencia profesional de tres años, que puedan acreditar una relación profesional con la empresa profesional o laboral (dependiendo si es autónomo o si es extranjero) de tres meses como mínimo de antelación y además que evidentemente se pueda realizar el trabajo en remoto. Aquí se presenta una distinción entre el visado para teletrabajadores internacionales y la autorización de residencia en sí. Cuando se solicita desde fuera de España, se debe gestionar un visado ante la sección consular de la Embajada de España. Este visado tiene una duración máxima de un año, aunque puede ser por un período menor si así se solicita (por ejemplo, si el teletrabajo está autorizado por seis meses). Este visado sirve como permiso para recibir y trabajar desde España.

La autorización de residencia se puede obtener de dos maneras. La primera es a través de la solicitud de un visado antes de llegar a España. En este caso, una vez llegado al país, dentro de los 60 días siguientes a la llegada (es decir, durante los dos primeros meses), se podrá solicitar la autorización de residencia, que inicialmente se concede por un período de tres años. O bien, como segunda opción, mediante la recepción de un visado proporcionado por la empresa o negocio, en cuyo caso no se necesita solicitar un visado adicional. Para esta opción, una vez llegado a España, se podrá hacer la solicitud de autorización de trabajo y residencia, la cual se otorga inicialmente por un período de tres años y es renovable por períodos de dos años.

Durante el periodo de estabilización reciente, se realizaron modificaciones a la ley de startups, que se basa en la ley de emprendedores utilizada en inmigración. Anteriormente, la duración inicial de las autorizaciones era de dos años, pero actualmente son de tres años, con la posibilidad de renovarlas por dos años más, lo que permite acceder a la residencia tras cinco años de renovación. Además, se establece la obligación de residencia para prácticas de duración igual o inferior a doce meses y se ajusta el contrato formativo a un máximo de un año, en consonancia con la reforma laboral. Dos cambios importantes son la eliminación de la limitación de acceso a la unidad de grandes empresas, que antes restringía a las empresas con más de 250 trabajadores, y la sustitución del informe de la S. Gral. De Inversiones Exteriores por el por el de ENISA, la Empresa Nacional de Innovación

03

P

Propuestas

Partiendo de las entrevistas y encuestas realizadas a los diferentes agentes del ecosistema, junto con el contraste de diversos estudios externos con relación al ámbito de este estudio, y tras realizar un análisis de dichas fuentes, a continuación se presentan una serie de propuestas con el fin de impulsar la atracción de talento.



Potenciar la marca Euskadi a nivel externo

Potenciar el proyecto de la marca Euskadi en el que se divulguen a nivel externo, tanto internacional como en el resto del estado, los factores diferenciales con los que el País Vasco cuenta a nivel de atracción de talento, tales como la calidad de vida, la sanidad, la educación, el sistema de cobertura social o las políticas fiscales y de régimen laboral.

Impulsar un proyecto de desarrollo económico atractivo para el talento extranjero

Potenciar la huella industrial de Euskadi, así como los sectores económicos estratégicos que permitan posicionar a Euskadi como un polo de conocimiento en dichos sectores y de esta manera que permita atraer a inversores, investigadores y emprendedores, así como generar una oferta de proyectos profesionales competitiva a nivel internacional.

Aglutinar a los agentes del ecosistema en un proyecto estratégico de atracción de talento

Coordinar las capacidades de los diferentes agentes del ecosistema en un proyecto común y global de colaboración focalizado en propuestas de carácter mixto (educativo, profesional y fiscal/regulatorio) atractivas para el talento internacional desde un punto de vista global del ciclo de vida de las personas. Esta iniciativa debe apalancarse, tanto en dar un mayor protagonismo a las empresas, como en potenciar los organismos que, tanto actualmente como en el futuro, se focalicen en la atracción de talento internacional. Esta iniciativa debe construirse desde una visión de país y sobre la base de la experiencia de cada territorio histórico.

Potenciar el marco regulatorio laboral y fiscal

Desde las posibilidades que permite el autogobierno de Euskadi, facilitar unas condiciones competitivas (viviendas, salarios y familia) para el talento internacional.

Foco de atracción de talento en regiones donde Euskadi pueda ser competitivo.

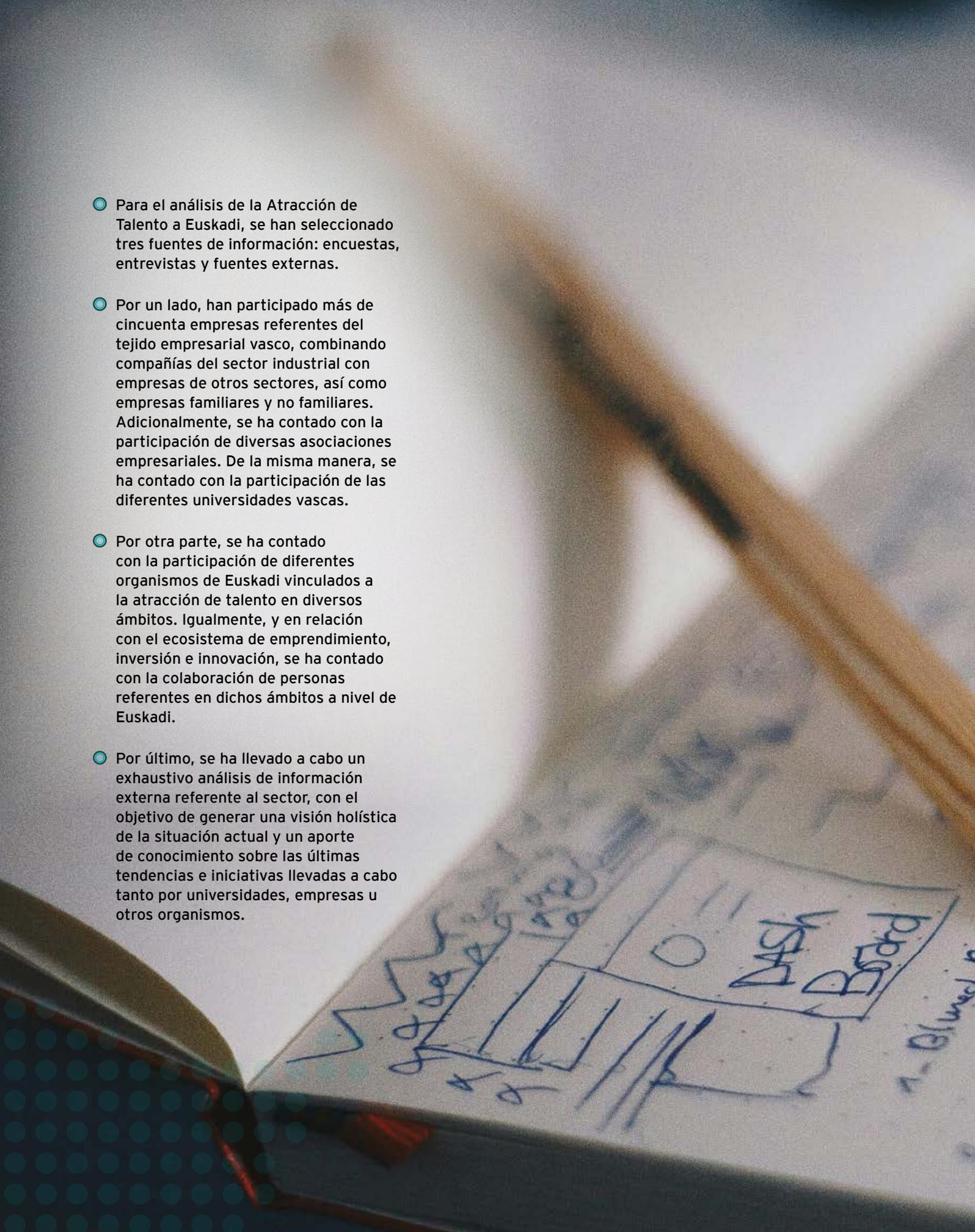
Focalizar los proyectos e iniciativas de captación de talento internacional en aquellas regiones donde Euskadi pueda ser diferencial a nivel de atractivo país.

04

M M

Metodología



- 
- Para el análisis de la Atracción de Talento a Euskadi, se han seleccionado tres fuentes de información: encuestas, entrevistas y fuentes externas.
 - Por un lado, han participado más de cincuenta empresas referentes del tejido empresarial vasco, combinando compañías del sector industrial con empresas de otros sectores, así como empresas familiares y no familiares. Adicionalmente, se ha contado con la participación de diversas asociaciones empresariales. De la misma manera, se ha contado con la participación de las diferentes universidades vascas.
 - Por otra parte, se ha contado con la participación de diferentes organismos de Euskadi vinculados a la atracción de talento en diversos ámbitos. Igualmente, y en relación con el ecosistema de emprendimiento, inversión e innovación, se ha contado con la colaboración de personas referentes en dichos ámbitos a nivel de Euskadi.
 - Por último, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de información externa referente al sector, con el objetivo de generar una visión holística de la situación actual y un aporte de conocimiento sobre las últimas tendencias e iniciativas llevadas a cabo tanto por universidades, empresas u otros organismos.

05

B

Bibliografía

- World Economic Forum, 2010, Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility, https://www.catenon.com/WFU/users/CommercialProposalTool/pdf/World_Economic_Forum_Talento.pdf Informe
- Christiane KUPTSCH and PANG Eng Fong, 2006, Competing for Global Talent, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9290147768_en.pdf Libro
- EY and The Global City, 25 de enero, 2024, International Talent and Economic Growth: Global Competition and Emerging Trends, <https://www.theglobalcity.uk/insights/international-talent-and-economic-growth> Informe
- IMD, noviembre, 2019, Innovation, lifelong learning and other ways countries can attract and retain the best talent, [Innovation, lifelong learning and other ways countries can attract and retain the best talent - IMD News](https://www.imd.com/news/innovation-lifelong-learning-and-other-ways-countries-can-attract-and-retain-the-best-talent) Informe
- Pedro Egea, EY, 1 de julio, 2021, Competencia laboral y competencias profesionales: el escenario del futuro, [Competencia laboral y competencias profesionales: el escenario del futuro \(ey.com\)](https://www.ey.com/es/espana/competencia-laboral-y-competencias-profesionales-el-escenario-del-futuro) Informe
- EY, junio, 2023, Confluencia empresa-educación: Retos y buenas prácticas del ecosistema de colaboración en Euskadi, https://confluenciaeducacionempresa.com/wp-content/uploads/2023/09/Estudio_Confluencia_Educacion-Empresa_Reducida.pdf Informe
- Lanbide, Estrategia Vasca de Empleo 2030, https://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/informacion/informacion_corporativa/es_def/adjuntos/EVE-2030-cas.pdf Informe
- Comisión Europea, 17 de enero, 2023, [The impact of demographic change - in a changing environment, the impact of demographic change in a changing environment 2023.PDF \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_8.10) Informe
- Ikuspegi, febrero, 2024, Población de Origen Extranjero en la CAE, [197_3.pdf \(ikuspegi.eus\)](https://www.ikuspegi.eus/197-3.pdf) Informe
- CincoDías, 2 de mayo, 2021, [El mapa del talento en España, El mapa del talento en España | Fortunas | Cinco Días \(elpais.com\)](https://www.cinco dias.com/actualidad/El-mapa-del-talento-en-Espana) Sitio Web
- Deia, 23 de noviembre, 2023, La FP generará casi uno de cada tres empleos hasta 2035 en Euskadi, [La FP generará casi uno de cada tres empleos hasta 2035 en Euskadi \(deia.eus\)](https://www.deia.eus/la-fp-generara-casi-uno-de-cada-tres-empleos-hasta-2035-en-euskadi) Sitio Web
- The Economic Times, 7 de noviembre, 2023, These countries are the best at attracting world's top talent, [These countries are the best at attracting world's top talent - The Economic Times \(indiatimes.com\)](https://www.economic-times.com/news/These-countries-are-the-best-at-attracting-worlds-top-talent) Prensa
- El Correo, 26 de febrero, 2024, Empresas extranjeras tiran de la cantera vasca de ingenieros para teletrabajar desde Euskadi, [Empresas extranjeras tiran de la cantera vasca de ingenieros para teletrabajar desde Euskadi | El Correo](https://www.elcorreo.com/bizkaia/empresas-extranjeras-tiran-de-la-cantera-vasca-de-ingenieros-para-teletrabajar-desde-euskadi) Prensa
- El Diario Vasco, 19 de febrero, 2024, Aumenta la cifra de extranjeros en situación irregular que viven en Euskadi, [Aumenta la cifra de extranjeros en situación irregular que viven en Euskadi | El Diario Vasco](https://www.eldiariovasco.com/actualidad/aumenta-la-cifra-de-extranjeros-en-situacion-irregular-que-viven-en-euskadi) Prensa
- El País, 6 de marzo, 2024, Las comunidades del norte trabajan menos horas y ganan más que las del sur, [Las comunidades del norte trabajan menos horas y ganan más que las del sur | Economía | EL PAÍS \(elpais.com\)](https://www.elpais.com/economia/comunidades-del-norte-trabajan-menos-horas-y-ganan-mas-que-las-del-sur) Prensa
- The Times Higher Education, 2023, [World University Rankings 2023, World University Rankings 2023 | Times Higher Education \(THE\)](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings-2023) Prensa
- Ikuspegi, noviembre, 2023, Población extranjera con documentación de residencia o de estancia por estudios en vigor en la CAE, 2022, [194_3.pdf \(ikuspegi.eus\)](https://www.ikuspegi.eus/194-3.pdf) Informe
- El Confidencial, 28 de febrero, 2023, La inmigración acaba con el problema de las empresas para cubrir sus vacantes, [La inmigración acaba con el problema de las empresas para cubrir sus vacantes \(elconfidencial.com\)](https://www.elconfidencial.com/economia/la-inmigracion-acaba-con-el-problema-de-las-empresas-para-cubrir-sus-vacantes) Sitio Web
- Bizkaia Talent, Bilbao is the fourth best large European city for foreign investment according to The Financial Times, [Bilbao is the fourth best large European city for foreign investment according to The Financial Times \(bizkaiaalent.eus\)](https://www.bizkaiaalent.eus/bilbao-is-the-fourth-best-large-european-city-for-foreign-investment-according-to-the-financial-times) Sitio Web
- Deia, 19 de marzo, 2024, Euskadi garantiza el 100% de las plazas de FP en los sectores más demandados por las empresas, [Euskadi garantiza el 100% de las plazas de FP en los sectores más demandados por las empresas \(deia.eus\)](https://www.deia.eus/euskadi-garantiza-el-100-de-las-plazas-de-fp-en-los-sectores-mas-demandados-por-las-empresas) Sitio Web
- Banco Mundial, 3 de abril, 2023, Desarrollo Urbano, [Desarrollo urbano: Panorama general \(bancomundial.org\)](https://www.bancomundial.org/es/tema/panorama-general) Sitio Web
- OECD, International Talent Attraction and Retention, [5. International talent attraction and retention | Rethinking Regional Attractiveness in the New Global Environment | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/education/5-international-talent-attraction-and-retention-rethinking-regional-attractiveness-in-the-new-global-environment) Sitio Web
- Viceconsejería de Empleo, Diálogo Social y Seguridad y Salud Laboral, septiembre, 2017, Programa Retorno de Talento, [Programa Retorno de Talento | Gobierno de Castilla-La Mancha \(castillalamancha.es\)](https://www.gob.es/programa-retorno-de-talento) Sitio Web
- Euskadi.eus, 6 de marzo, 2024, Estrategia Marco Universidades + Euskadi Basque Country 2030, [Estrategia Marco Universidades + Euskadi Basque Country 2030 - Gobierno Vasco - Euskadi.eus](https://www.euskadi.eus/estrategia-marco-universidades-euskadi-basque-country-2030) Sitio Web

EY | Building a better working world

En EY trabajamos para construir un mundo que funcione mejor, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas, la sociedad y generar confianza en los mercados de capital.

Gracias al conocimiento y la tecnología, los equipos de EY, en más de 150 países, generan confianza y ayudan a las compañías a crecer, transformarse y operar.

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, estrategia, asesoramiento en transacciones y servicios de consultoría. Nuestros profesionales hacen las mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los desafíos a los que nos enfrentamos en el entorno actual.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. La información sobre cómo EY recopila y utiliza datos personales y su correspondiente descripción sobre los derechos de las personas en virtud de la legislación vigente en materia de protección de datos, están disponibles en ey.com/es_es/legal-and-privacy. Las firmas miembros de EY no ejercen la abogacía donde lo prohíban las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com/en_gl.

© 2024 Ernst & Young, S.L.
All Rights Reserved.

ED None

Este material se ha preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener consejos específicos.

ey.com/es_es