

Sobre un total de 103 países

España ocupa el puesto 35 del Índice Global de Competitividad del Talento (GTCL)

- Adecco, junto con la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute, han creado el Índice de Competitividad del Talento Global (GTCL), un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad.
- El GTCL es un ranking basado en la capacidad de atracción y retención del talento en 103 países de todo el mundo, lo que representa un 86% de la población mundial y suma el 96,7% del PIB mundial.
- Los líderes en calidad, retención y captación del talento son Suiza, Singapur y Dinamarca.
- La primera edición del GTCL pone de manifiesto que Europa lidera el talento, situando entre los diez primeros sólo a dos países no europeos, que son Singapur (2) y Estados Unidos (9).
- España, con una media de todas sus variables analizadas de 52,08 puntos, ocupa el puesto 35 del ranking de 103 países analizados por el GTCL. Además, se encuentra más de 6 puntos por debajo de la media del Índice (58,4), superada por países como Qatar, Chipre o Polonia. España a su vez se sitúa por encima de Italia, Portugal y Grecia.
- España destaca en los apartados de “Calidad de las escuelas de gestión”, “densidad de médicos”, “matriculación en enseñanza superior”, “apertura interna”, “mujeres parlamentarias” y en el de “tolerancia a los inmigrantes”.
- A su vez, se sitúa a la cola de “relación entre la paga y la productividad”, “empleo juvenil”, “flexibilidad del mercado de trabajo”, “panorama empresarial” y en “alcance de la formación del personal”.
- Más de uno de cada cinco adultos en Italia, España y Francia se quedan en el nivel más bajo o por debajo de la media en formación.
- Patrick de Maeseneire, CEO del Grupo Adecco: “Los gobiernos y compañías necesitan trabajar más de cerca para crear mercados basados en la comprensión de las necesidades de los empresarios y las habilidades necesarias para la satisfacción de las necesidades, teniendo en cuenta los sistemas educativos y la movilidad geográfica”.

Singapur, 26 de noviembre de 2013.- El talento se ha convertido en uno de los recursos clave del mercado laboral y, por tanto, un concepto que debe ser comprendido y analizado a nivel cuantitativo por los responsables en la toma de decisiones.

La competitividad del talento también afecta a factores determinantes como las cifras de desempleo de un país, la inmigración, la educación o el crecimiento económico. Se trata de un elemento clave tanto para recuperar la prosperidad tras la crisis, disminuir las cifras de desempleo juvenil, mantener el auge de las economías emergentes o hacer que los países reduzcan sus niveles de pobreza. Así, es necesario que los estados, empresas y organizaciones no gubernamentales entiendan, no sólo el concepto de talento, sino también el de competitividad del talento.

Bajo estas premisas, **Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, junto con la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute, han presentado hoy en Singapur el Índice de Competitividad del Talento Global (GTCl)**, un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad.

El GTCl es un ranking basado en la capacidad de atracción y retención del talento en 103 países de todo el mundo, lo que representa un 86% de la población mundial y suma el 96,7% del PIB mundial. Se trata de un instrumento pionero, que servirá de referencia a nivel mundial para monitorizar el progreso a lo largo del tiempo y comparar el rendimiento de los países analizados.

El estudio se centra en la capacidad de los países para gestionar el talento a través de la atracción, crecimiento y retención del mismo. Además, diferencia entre dos niveles de talento, que se resumen en habilidades de nivel medio (laborales y de vocación) y habilidades de nivel alto (o de conocimiento global).

El marco del GTCl mide la puntuación de un país con respecto a seis pilares (Facilitadores, Captación, Crecimiento, Conservación, Trabajo y Formación Profesional (LV) y Conocimiento Global), constituido por 48 variables. Esto permite una amplia combinación de datos que miden cómo cada país cultiva, capta y retiene el talento, pasando por su política gubernamental hasta la educación, la sostenibilidad o el estilo de vida.

Según Patrick de Maeseneire, CEO del Grupo Adecco: “El talento se ha convertido en el recurso clave de nuestra economía mundial. Los campeones del talento lo fomentan y desarrollan a nivel local gracias a la inversión en formación permanente y la promoción de la movilidad geográfica” y añade “los gobiernos y compañías necesitan trabajar más de cerca para crear mercados basados en la comprensión de las necesidades de los empresarios y las habilidades necesarias para la satisfacción de las necesidades, teniendo en cuenta los sistemas educativos y la movilidad geográfica”.

Para Ilian Mihov, decano de la escuela de negocios Insead “existe una gran disparidad entre las habilidades que las compañías necesitan y lo que los mercados laborales pueden ofrecer. Las instituciones educativas están bajo presión para ofrecer las habilidades empleables que la economía de conocimiento global demanda. Por ello, estos temas exigen un esfuerzo de colaboración entre gobiernos, empresas, organizaciones laborales y escuelas de negocios.”

Suiza, Singapur y Dinamarca lideran la batalla del talento

Según el estudio internacional del Grupo Adecco, **los primeros puestos del ranking¹ están claramente dominados por países europeos, situando entre las diez primeras posiciones sólo a dos países no europeos, Singapur y Estados Unidos, en la segunda y novena posición, respectivamente.**

El panorama no cambia mucho si tenemos en cuenta los 20 mejores: sólo otros cuatro países no europeos aparecen en la clasificación: Canadá (11), Australia (15), Nueva Zelanda (17) y los Emiratos Árabes Unidos (19).

Dentro de Europa, es sobre todo la parte norte del continente la que aparece con más competitividad de talento, como Dinamarca (3), Suecia (4), Luxemburgo (5), Países Bajos (6), Reino Unido (7), Finlandia (8), Islandia (10), Noruega (12) y Bélgica (13), seguidas por Austria (14), Alemania (16), Irlanda (18) y Francia (20).

También vale la pena señalar que, entre los líderes no europeos del ranking GTCl se pueden ver sobre todo las economías con una larga historia de inmigración (por ejemplo Estados Unidos, Canadá o Australia), y las economías dinámicas con estrategias claras para atraer a expertos externos y convertirse en “hubs del talento” (Singapur o Emiratos Árabes Unidos).

¹ Consultar el ranking al final de la nota de prensa.

Así, los líderes en calidad, retención y captación del talento son Suiza, Singapur y Dinamarca.

Suiza, líder en la clasificación, sobresale en casi todas las variables aunque, sin embargo, ocupa el puesto 18 en su capacidad para captar el talento.

En Europa, se pone de manifiesto la brecha norte-sur, donde los países del norte se sitúan como más competitivos que en el sur en cuanto al talento. Sin embargo, Dinamarca supera a sus vecinos nórdicos destacando en variables como la apertura entre los funcionarios públicos o su eficacia gubernamental. Además, otras de las razones para que Dinamarca se sitúe en tercera posición, son la flexibilidad de su mercado laboral y una mayor protección social que sus vecinos del Norte de Europa.

España, por debajo de la media, ocupa el puesto 35

España, con una media de todas sus variables analizadas de 52,08 puntos, ocupa el puesto 35 del ránking de 103 países analizados por el GTCI. Además, se encuentra más de 6 puntos por debajo de la media del Índice (58,4).

Inmediatamente por encima de España figuran países como Qatar (34), Chipre (33), Polonia (32) o Chile (31). Nuestro país figura por delante de otras naciones como Italia (36), Malasia (37), Portugal (38) o Lituania (39).

Si atendemos a los países europeos que conforman el análisis, España se situaría en la posición 23 (sobre 38 países europeos analizados), superando tan sólo a Italia, Portugal, Lituania, Hungría, Bulgaria, Croacia, Federación Rusa, Macedonia, Grecia, Rumanía, Moldavia, Albania, Serbia y Bosnia Herzegovina.

Dentro de los 6 apartados que analiza el GTCI², **nuestro país obtiene la mejor posición en el ranking en el de “Captación” y “Crecimiento” lugar 25 y 26,** respectivamente, mientras que en los que obtiene el peor resultado es en los de “Trabajo y formación profesional” (puesto 65) y en el de “Facilitadores” (puesto 45).

Si profundizamos más en las 48 variables que componen esos 6 apartados, **España destaca en los apartados de “Calidad de las escuelas de gestión” (puesto nº 4), en el de “densidad de médicos” (puesto nº 8), en el de “matriculación en enseñanza superior” (puesto 10), en los de “apertura interna” y “mujeres parlamentarias” (ambos en el puesto 12) y en el de “tolerancia a los inmigrantes” (puesto nº 13).**

Por el contrario, **nuestro país se sitúa a la cola de “relación entre la paga y la productividad” (98), “empleo juvenil” (91), “flexibilidad del mercado de trabajo” (88), “panorama empresarial” (84) y en “alcance de la formación del personal” (80).**

Otros aspectos en lo que España sobresale con respecto al resto de países son en variables como “productividad laboral por empleado” (17), “investigadores” (18) y en “ranking universitario” (21).

En el lado opuesto, ocupamos posiciones bajas en el ranking en variables como “alcance y efecto de la fiscalidad” (78), “robo de bienes” y “flujos de entrada de IED” (ambos en el puesto 78).

² Consultar el Anexo I: Interpretación de variables

España

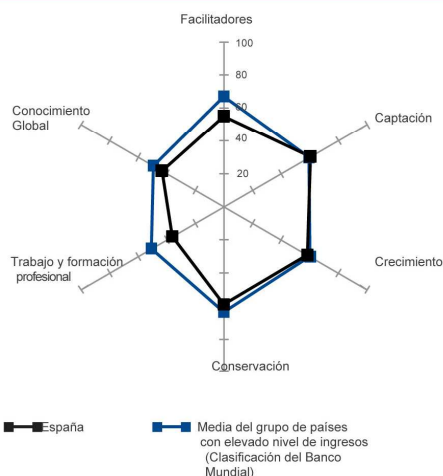
RANGO
(DE 103)
35

Población (millones)
46,71
PIB per cápita (PPP\$)
30.557,47
PIB (miles de millones US\$)
1.352,06

Puntuación en el Índice de Competitividad del
Talento Global
52,08

Puntuación en el Índice de Competitividad del
Talento Global (Media del grupo de ingresos)
58,40

Country Profile



Variable	Puntuación	Ranking	Variable	Puntuación	Ranking
1 Facilitadores 54.98..... 45			3.2 Formación permanente 61.38..... 27		
1.1 Panorama normativo 67.74..... 37			Educación adicional y clima de la formación		
Eficiencia del Gobierno..... 63.42..... 27			3.2.1 Calidad de las escuelas de gestión 79.83..... 4		
1.1.2 Estabilidad política 69.37..... 50			3.2.2 Alcance de la formación del personal 42.94..... 80		
Clima IED			3.3 Acceso a oportunidades de crecimiento 60.01..... 37		
1.1.3 Creación de una empresa extranjera 70.42..... 27			Redes		
1.2 Panorama del mercado 56.33..... 30			3.3.1 Uso de redes sociales virtuales 76.96..... 50		
Clima de competitividad			3.3.2 Estado de desarrollo de clusters 51.50..... 36		
1.2.1 Intensidad de la competencia local 75.27..... 20			Calidad de la investigación		
Clima de innovación			3.3.3 Calidad de las instituciones de inv. científica 59.20..... 34		
1.2.2 Disponibilidad de capital riesgo 24.96..... 61			Voz		
1.2.3 Absorción de tecnología a nivel de empresa 68.14..... 43			3.3.4 Expresando las inquietudes a responsables 52.36..... 37		
1.2.4 Gastos en I+D 31.20..... 27					
Conectividad			4 Conservación 59.18..... 37		
1.2.5 Acceso a las TIC 75.59..... 26			4.1 Sostenibilidad 53.16..... 44		
Facilidad para hacer negocios			Protección social		
1.2.6 Facilidad para hacer negocios 62.80..... 39			4.1.1 Sistema de pensiones 72.38..... 34		
1.3 Panorama empresarial 40.86..... 84			Fiscalidad		
Flexibilidad del mercado de trabajo			4.1.2 Alcance y efecto de la fiscalidad 65.20..... 78		
1.3.1 Flexibilidad del mercado de trabajo 20.40..... 88			4.2 Estilo de vida 65.2..... 26		
Propiedad y gobernanza			Calidad de vida		
1.3.2 Confianza en la gestión profesional 61.33..... 34			4.2.1 Comportamiento medioambiental 62.56..... 30		
			4.2.2 Robo de bienes 59.24..... 68		
2 Captación 60.49..... 25			4.2.3 Seguridad nocturna 74.87..... 36		
2.1 Apertura exterior 40.95..... 66			Servicios		
IED			4.2.4 Densidad de médicos 64.12..... 8		
2.1.1 Flujos de entrada de IED 15.96..... 68					
2.1.2 Afluencia de mano de obra cualificada 38.52..... 62			5 Trabajo y formación profesional 35.97..... 65		
2.1.3 Prevalencia de la propiedad extranjera 68.37..... 34			5.1 Cualificaciones laborales 29.41..... 82		
2.2 Apertura interna 80.03..... 12			Trabajadores profesionales del ramo		
Diversidad			5.1.1 Mano de obra con formación secundaria 26.29..... 64		
2.2.1 Tolerancia de las minorías 86.63..... 24			Profesiones técnicas		
2.2.2 Tolerancia de los inmigrantes 90.29..... 13			5.1.2 Técnicos y profesionales intermedios 50.00..... 42		
Movilidad social			Empleo juvenil		
2.2.3 Movilidad social 62.03..... 30			5.1.3 Empleo juvenil 11.94..... 91		
Movilidad de género			5.2 Productividad laboral 42.53..... 39		
2.2.4 Mujeres profesionales y técnicos 91.60..... 56			Productividad por empleado		
2.2.5 Mujeres parlamentarias 69.59..... 12			5.2.1 Productividad laboral por empleado 52.46..... 17		
			Paga y productividad		
3 Crecimiento 58.54..... 26			5.2.2 Relación entre la paga y la productividad 32.60..... 98		
3.1 Educación académica 54.22..... 29					
Clima educativo			6 Conocimiento global 43.30..... 33		
3.1.1 Ratio alumno-profesor 88.24..... 29			6.1 Competencias y capacidades superiores 44.94..... 27		
3.1.2 Matriculación técnica/profesional 36.87..... 37			Mano de obra educada		
3.1.3 Matriculación enseñanza superior 74.85..... 10			6.1.1 Mano de obra con educación superior 58.54..... 25		
Rendimiento del sistema educativo			Trabajadores del conocimiento		
3.1.4 Puntuaciones en lectura, matem. y ciencias 63.25..... 31			6.1.2 Legisladores, altos directivos y gestores 28.09..... 50		
Principales universidades			6.1.3 Profesionales 48.17..... 27		
3.1.5 Ranking universitario QS 48.38..... 21			6.1.4 Investigadores 44.96..... 18		
			6.2 Impacto del talento 41.67..... 44		
			Innovación		
			6.2.1 Resultado de la innovación 43.07..... 33		

Mejor puntuación Peor puntuación

The Global Talent Competitiveness Index 2014

Adecco

OTRAS CONCLUSIONES

El GTCI muestra que hay un desequilibrio de capacitación cada vez mayor, lo que significa que **a pesar del elevado índice de desempleo en muchas regiones del mundo, los puestos de trabajo no se cubren**. Esto tiene repercusión sobre el desempleo juvenil en las economías desarrolladas ya que las empresas buscan gente altamente cualificada pero no ofrecen suficientes oportunidades de aprendizaje y formación.

La escasez del talento también amenaza el crecimiento de los países emergentes. El foco en la manufacturación y los servicios significa que la escasez de gente altamente cualificada seguirá aumentando, dejando un potencial superávit de trabajadores de baja cualificación. Además, la demanda de nuevas capacidades y talentos probablemente continuará cambiando a mucha más velocidad que la capacidad para proporcionarlos.

En Europa, quedan vacantes cada año tres millones de puestos de trabajo. **En torno al 21% de los trabajadores están sobrecualificados y el 13% están infracualificados para sus puestos de trabajo, lo que tiene una repercusión importante sobre los sueldos y la productividad.** Además, en 2009, más de un tercio de las empresas de la Unión Europea tuvieron dificultades para contratar personal en puestos cualificados.

En Asia, la demanda de trabajadores altamente cualificados excede ampliamente la oferta. Por ejemplo, en China, es posible que en 2020 se enfrenten a una falta de capacitación de más de 20 millones de trabajadores con formación universitaria, mientras la necesidad de Indonesia de trabajadores cualificados podría pasar de 55 millones a 113 millones en 2030.

Los datos ponen de manifiesto la necesidad de introducir cambios que hagan frente a estos problemas. **Es necesario que el talento tenga una mayor movilidad internacional, más fácil acceso a una ecuación de calidad y oportunidades de aumentar la movilidad social, además de que los responsables en la toma de decisiones estén más dispuestos a invertir en desarrollo del talento.**

Además, la educación es un factor de éxito común a muchos de los países que ocupan las primeras posiciones del ranking.

Desempleo Juvenil y cualificación para el empleo

El desempleo juvenil es un problema en todos los países, con **cerca de 75 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo en 2012**. Los países de todos los grupos de renta están luchando contra el problema del alto desempleo juvenil. Además de la educación formal, los mercados de trabajo tienen que ofrecer a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral.

Para el Director Ejecutivo de Insead, Bruno Lanvin, “la captación de talento se está convirtiendo en la verdadera divisa por la cual los países, regiones y ciudades compiten entre si” y continúa diciendo que “el desempleo juvenil se ha convertido en un tema central tanto en países ricos, pobres, industrializados o emergentes. Más del 50% de los jóvenes menores de 25 años están parados en el sur de Europa, mientras que más del 50% de la población de muchos países africanos es menor de 18 años. La simple confrontación de estas dos cifras nos da una idea de las tensiones, flujos y desafíos que nos esperan en el futuro”.

EL GTCI pone de manifiesto que la gente que accede al mercado laboral, con frecuencia no tiene la formación adecuada en lectura, aritmética y habilidades sociales. **Más de uno de cada cinco adultos en Italia, España y Francia se quedan en el nivel más bajo o por debajo de la media en formación.**

En la última década, la mayor parte de los países han realizado progresos en la mejora del nivel medio de cualificación de la población, mientras Reino Unido apenas ha avanzado, ocupando el tercer lugar por la cola (entre 25 países) en estas habilidades entre los jóvenes de 16 a 25 años.

Además, existe una creciente división digital, ya que hay millones de personas que no dominan habilidades informáticas básicas. Esta cifra oscila de casi uno de cada cuatro adultos en Italia, Corea del Sur, Polonia, la República Checa y España a uno de cada 14 en Holanda, Noruega y Suecia.

Tecnología e inmigración, factores clave en el avance de la competitividad del talento

La capacidad de atraer y retener el talento es desigual, no es sorprendente que los países que ocupan los puestos más altos del GTCI sean en su mayor parte países con elevados niveles de ingresos.

Mientras los países desarrollados se enfrentan a necesidades urgentes de realinear sus recursos humanos para desarrollar sociedades basadas en el conocimiento, las economías en desarrollo y emergentes carecen de las habilidades necesarias para construir la infraestructura de apoyo de una economía competitiva, o para competir en los mercados de trabajo más intensivos.

El desarrollo tecnológico debería actuar como un catalizador a través del trabajo flexible y la transferencia de conocimiento. Entender qué es lo que hace que los talentos y las capacitaciones crucen las fronteras seguirá otorgando ventaja competitiva en la economía global.

Competitividad

Fomentar la competitividad del talento es una tarea compleja y una inversión a largo plazo, especialmente para los países de rentas bajas.

Los primeros puestos del estudio de Adecco, demuestran que, **para conseguir la máxima rentabilidad de la inversión, los países deben centrarse en desarrollar políticas laborales que aumenten su competitividad ahora y en el futuro.**

Un país con una puntuación alta en su inversión en competitividad del talento, como es un fuerte sistema de educación o políticas del mercado laboral atractivas, probablemente también tendrá puntuaciones altas en cuanto a producción de capacidades y talento. Sin embargo, este sólo es el caso de los países con altos niveles de ingresos.

Hay economías dinámicas, en todos los niveles de renta que puntúan alto en el GTCI, como Singapur, Estonia y Malasia. En líneas generales, su rentabilidad es el resultado de la importancia que en estos gobiernos han otorgado a la competitividad del talento. Estos países han movilizad o de forma eficaz la base de talento que exige su situación económica y geográfica concreta.

El puesto de trabajo para toda la vida ya no existe

Otro de los aspectos que aborda el informe es el del lugar de trabajo poniendo en relieve que, desde el siglo pasado, el panorama ha cambiado drásticamente porque las empresas buscan mayor flexibilidad.

La flexibilización proporciona a las empresas una ventaja competitiva. Permite a las empresas organizarse al mínimo y añadir mano de obra temporal para abastecer la demanda del mercado.

Los servicios privados de empleo apoyan la creación de empleo y ayudan a impulsar el empleo convirtiendo el trabajo disponible en puestos de trabajo. **Estos servicios ayudan a crear puestos de trabajo que de otra manera no existirían y son especialmente eficaces para colocar en la sociedad a los grupos desfavorecidos proporcionando una vía de acceso al mercado laboral.** El 62% de las compañías elegirían soluciones de flexibilidad interna, como las horas extra, o no realizar ese trabajo, si no tuvieran acceso a una agencia laboral, con lo cual no habría creación de empleo.

Sobre Adecco

El Grupo Adecco, con sede en Zurich, Suiza, es el principal proveedor de soluciones de RRHH del mundo. Con más de 31.000 empleados repartidos en 5.100 filiales y con presencia en más de 60 países y territorios de todo el mundo, el Grupo Adecco ofrece una amplia variedad de servicios, y conecta con más de 650.000 socios con más de 100.000 clientes diariamente.

Los servicios ofrecidos van desde personal temporal, colocación permanente, transición de carrera y desarrollo del talento, así como externalización y consultoría. El Grupo Adecco es una compañía del Fortune Global 500.

Sobre Insead,

Es una de las escuelas de negocios líderes en el mundo. Aúna personas, culturas e ideas necesarias para cambiar vidas y transformar organizaciones.

Con campus en Europa (Francia), Asia (Singapur) y Abu Dhabi, la formación y la investigación de Insead se extienden por tres continentes.

En todo el mundo y a lo largo de décadas, Insead sigue llevando a cabo investigación de vanguardia e innovando en todos sus programas formativos para proporcionar líderes de negocios con el conocimiento y la sensibilidad para operar en todas partes. Estos valores centrales los han capacitado para convertirse en "La Escuela de Negocios del Mundo".

Se puede obtener más información sobre Insead en www.insead.edu

Sobre Human Capital Leadership Institute

Human Capital Leadership Institute (HCLI) pretende ayudar a las organizaciones a acelerar el desarrollo del capital humano y el liderazgo en Asia. Desarrollan su actividad impulsando la investigación pan-asiática, creando programas de desarrollo de vanguardia y fomentando redes ricas entre los líderes empresariales, políticos, académicos y consultores.

HCLI es una alianza estratégica entre el Ministerio de Mano de Obra de Singapur (MOM), el Consejo de Desarrollo Económico de Singapur (EDB) y la Universidad de Gestión de Singapur (SMU).

Se puede obtener más información sobre HCLI en www.hcli.org

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com

Laura Llauradó /Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
laura.llaurado@trescom.es
ana.morell@trescom.es

Ranking

Índice de Competitividad del Talento Global

<i>País</i>	<i>Puntuación (0-100)</i>	<i>Ranking general</i>	<i>Grupo renta</i>	<i>Ranking Grupo renta</i>	<i>Grupo Regional</i>	<i>Ranking Grupo Regional</i>
Suiza	74.83	1	HI	1	EUR	1
Singapur	70.34	2	HI	2	ESEAO	1
Dinamarca	68.93	3	HI	3	EUR	2
Suecia	68.86	4	HI	4	EUR	3
Luxemburgo	68.70	5	HI	5	EUR	4
Países Bajos	68.16	6	HI	6	EUR	5
Reino Unido	68.13	7	HI	7	EUR	6
Finlandia	67.73	8	HI	8	EUR	7
Estados Unidos	67.58	9	HI	9	NAC	1
Islandia	67.07	10	HI	10	EUR	8
Canadá	66.27	11	HI	11	NAC	2
Noruega	66.01	12	HI	12	EUR	9
Bélgica	65.67	13	HI	13	EUR	10
Austria	65.64	14	HI	14	EUR	11
Australia	65.01	15	HI	15	ESEAO	2
Alemania	65.00	16	HI	16	EUR	12
Nueva Zelanda	64.40	17	HI	17	ESEAO	3
Irlanda	63.30	18	HI	18	EUR	13
Emiratos Árabes Unidos	60.87	19	HI	19	NAWA	1
Francia	60.82	20	HI	20	EUR	14
Japón	59.89	21	HI	21	ESEAO	4
República Checa	58.51	22	HI	22	EUR	15
Estonia	58.50	23	HI	23	EUR	16
Israel	56.58	24	HI	24	NAWA	2
Eslovenia	55.68	25	HI	25	EUR	17
Montenegro	54.98	26	UM	1	EUR	18
República Eslovaca	54.84	27	HI	26	EUR	19
Rep. De Corea	54.46	28	HI	27	ESEAO	5
Malta	54.10	29	HI	28	EUR	20
Letonia	53.93	30	HI	29	EUR	21

Adecco

<i>País</i>	<i>Puntuación (0-100)</i>	<i>Ranking general</i>	<i>Grupo renta</i>	<i>Ranking Grupo renta</i>	<i>Grupo Regional</i>	<i>Ranking Grupo Regional</i>
Chile	53.75	31	HI	30	LCN	1
Polonia	53.29	32	HI	31	EUR	22
Chipre	52.78	33	HI	32	NAWA	3
Qatar	52.73	34	HI	33	NAWA	4
España	52.08	35	HI	34	EUR	23
Italia	51.64	36	HI	35	EUR	24
Malasia	51.54	37	UM	2	ESEAO	6
Portugal	51.47	38	HI	36	EUR	25
Lituania	51.21	39	HI	37	EUR	26
Hungría	50.34	40	UM	3	EUR	27
Costa Rica	49.72	41	UM	4	LCN	2
Arabia Saudita	48.23	42	HI	38	NAWA	5
Bulgaria	47.56	43	UM	5	EUR	28
Panamá	47.36	44	UM	6	LCN	3
Croacia	45.57	45	HI	39	EUR	29
Kazajistán	44.99	46	UM	7	CSA	1
China	44.94	47	UM	8	ESEAO	7
Líbano	44.90	48	UM	9	NAWA	6
Uruguay	44.75	49	HI	40	LCN	4
Georgia	44.64	50	LM	1	NAWA	7
Federación Rusa	44.10	51	HI	41	EUR	30
Macedonia , FYR	43.89	52	UM	10	EUR	31
Trinidad y Tobago	43.23	53	HI	42	LCN	5
Argentina	43.13	54	UM	11	LCN	6
África del Sur	43.09	55	UM	12	SSF	1
Grecia	42.96	56	HI	43	EUR	32
Azerbaiyán	42.44	57	UM	13	NAWA	8
Mongolia	42.23	58	LM	2	ESEAO	8
Brasil	42.18	59	UM	14	LCN	7
Kuwait	42.14	60	HI	44	NAWA	9
Armenia	42.00	61	LM	3	NAWA	10
Jordania	41.93	62	UM	15	NAWA	11
Rumanía	41.89	63	UM	16	EUR	33
Botsuana	41.70	64	UM	17	SSF	2
Perú	41.58	65	UM	18	LCN	8
Ucrania	41.18	66	LM	4	EUR	34
Turquía	41.16	67	UM	19	NAWA	12
Moldavia	41.11	68	LM	5	EUR	35
Namibia	41.09	69	UM	20	SSF	3
México	41.04	70	UM	21	LCN	9
Colombia	40.87	71	UM	22	LCN	10
Tailandia	40.37	72	UM	23	ESEAO	9
Filipinas	40.33	73	LM	6	ESEAO	10

Adecco

<i>País</i>	<i>Puntuación (0-100)</i>	<i>Ranking general</i>	<i>Grupo renta</i>	<i>Ranking Grupo renta</i>	<i>Grupo Regional</i>	<i>Ranking Grupo Regional</i>
Ecuador	39.52	74	UM	24	LCN	11
Guatemala	39.04	75	LM	7	LCN	12
Sri Lanka	38.91	76	LM	8	CSA	2
Albania	38.82	77	UM	25	EUR	36
República de Kirguizistán	38.62	78	LI	1	CSA	3
Serbia	38.57	79	UM	26	EUR	37
Nicaragua	38.33	80	LM	9	LCN	13
República Dominicana	38.33	81	UM	27	LCN	14
Vietnam	37.41	82	LM	10	ESEAO	11
India	37.32	83	LM	11	CSA	4
Indonesia	37.00	84	LM	12	ESEAO	12
El Salvador	36.79	85	LM	13	LCN	15
Paraguay	36.77	86	LM	14	LCN	16
Camboya	35.01	87	LI	2	ESEAO	13
Bolivia	34.38	88	LM	15	LCN	17
Rep. Árabe de Egipto	33.49	89	LM	16	NAWA	13
Marruecos	33.30	90	LM	17	NAWA	14
Bosnia y Herzegovina	33.04	91	UM	28	EUR	38
Venezuela, RB	32.75	92	UM	29	LCN	18
Senegal	31.98	93	LM	18	SSF	4
Pakistán	31.88	94	LM	19	CSA	5
Kenia	31.36	95	LI	3	SSF	5
Uganda	30.89	96	LI	4	SSF	6
Tanzania	30.64	97	LI	5	SSF	7
Bangladesh	29.98	98	LI	6	CSA	6
Etiopía	29.35	99	LI	7	SSF	8
Mali	29.18	100	LI	8	SSF	9
Rep. Islámica de Irán	28.98	101	UM	30	CSA	7
Burkina Faso	28.53	102	LI	9	SSF	10
Argelia	26.40	103	UM	31	NAWA	15

Nota:

Clasificación Grupo rentas del Banco Mundial (julio de 2013): HI = renta alta, LM = renta media baja; UM = renta media alta, LI = renta baja. Grupo Regional se basa en la clasificación de las Naciones Unidas (11 de febrero de 2013): EUR = Europa; NAC = América del Norte; LCN = América, América Central y el Caribe; CSA = Asia Central y del Sur; ESEAO = Asia oriental, Asia sudoriental, y Oceanía; NAWA = África septentrional y Asia occidental; SSF = África Sub-Sahariana.