

Sobre un total de 93 países

España ocupa el puesto 30 del Índice Global de Competitividad del Talento (GTCI)

- Adecco, junto con la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute, han creado el Índice de Competitividad del Talento Global (GTCI), un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad.
- El GTCI es un ranking basado en la capacidad de atracción y retención del talento en 93 países de todo el mundo.
- España, con una media de todas sus variables analizadas de 51, 25 puntos, ocupa el puesto 30 del ranking de 93 países analizados por el GTCI. Además, se encuentra más de 6 puntos por debajo de la media del Índice (57,13).
- A día de hoy, existen en el mundo 8,4 millones de puestos de trabajo que no se ocupan por desajustes en las capacidades y en la geografía, es decir, por falta de talento.
- España presenta un buen comportamiento a la hora de desarrollar su propio talento, ligeramente por encima de la media europea y similar a los países de renta alta. El punto negativo es que España carece de un marco regulador y de un mercado adecuado que promueva la competencia, la innovación y los negocios.
- Uno de los aspectos en los que España sobresale con respecto al resto de países analizados es en la calidad de las escuelas de negocios. España ocupa el cuarto puesto, solo superada por Suiza, Bélgica y Reino Unido.
- Las mujeres que trabajan a tiempo parcial es otro valor analizado en este índice. En esta ocasión, España ocupa la séptima posición. De todos los trabajadores a tiempo parcial, el 72,2% son mujeres.
- En el sector servicios, España también se encuentra en los primeros puestos. El 82,6% de la población activa española se dedica a este sector. De nuevo, España ocupa la séptima posición detrás de Corea del Sur, Finlandia, EE.UU, Grecia, Eslovenia y Australia.
- Por contraposición, la relación entre el salario y la productividad del trabajador es una de las cosas en las que tiene que trabajar España ya que ha conseguido una puntuación de 3,11 en una escala sobre 7.

Davos, 20 de enero de 2015.- El talento se ha convertido en la nueva divisa de la economía global en medio de una gran competencia a nivel mundial por los mejores candidatos. A día de hoy, existen 8,4 millones de puestos de trabajo que no se ocupan por desajustes en las capacidades y en la geografía.

“Una gran parte del mundo desarrollado se enfrenta a una gran escasez de personal cualificado”, ha asegurado Patrick De Maeseneire, CEO del Grupo Adecco, durante la presentación del informe que ha tenido lugar hoy en la ciudad suiza de Davos.



Por este motivo hoy más que nunca, compañías y directivos se están centrando en establecer cambios para mejorar la empresa y están especialmente preocupados por retener y cultivar el talento más valioso de sus compañías para mantener el ritmo de los rivales o consolidar su liderazgo.

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

Ya en el primer índice presentado el pasado año, los países europeos obtuvieron buenos resultados, si bien presentaban grandes diferencias entre sí. Sin embargo, todos los países, también aquellos fuera de Europa y Estados Unidos, se enfrentaban a preocupantes desequilibrios entre la demanda de capacidades específicas y la oferta de candidatos adecuados.

Este índice 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).

Según el estudio internacional del Grupo Adecco, **los primeros puestos del ranking están dominados por países europeos, solo cuatro de las diez primeras posiciones las ocupan países no europeos: Singapur, Estados Unidos, Canadá y Australia en la segunda, cuarta, quinta y novena posición, respectivamente.**

El panorama no cambia mucho si tenemos en cuenta los 20 mejores: solo otros dos países no europeos aparecen en la clasificación: Nueva Zelanda (16) y Japón (20).

España en el ranking

España, con una media de todas sus variables analizadas de 51, 25 puntos, ocupa el puesto 30 del ranking de los 93 países analizados y se encuentra más de 6 puntos por debajo de la media del índice (57,13).

Inmediatamente por encima de España figuran países como Corea del Sur (29), Letonia (28), Chile (27), Eslovenia (26) y Qatar (25). Nuestro país figura por delante de otras naciones como Eslovaquia (31), Arabia Saudí (32), Hungría (33) o Portugal (34).

Si atendemos a los países europeos que conforman el análisis, España se situaría en la posición 19 (sobre 30 países europeos analizados), superando tan solo a Eslovaquia, Hungría, Portugal, Italia, Lituania, Polonia, Bulgaria, Croacia, Macedonia, Armenia y Grecia.

Aun así, **España se encuentra en una buena posición si lo comparamos con el resto de países dentro de Europa (el 45% de los países de este grupo ocupa una posición inferior en el ranking, como se muestra en la Figura 1). Pero no tan buena respecto a los países europeos de renta alta (solo el 28% de los países ocupa una posición inferior en el ranking).**

En el grupo de competidores europeos de España, Italia es el país más parecido a España en términos de tamaño y nivel de PIB per cápita. España tiene una puntuación en el GTCI ligeramente más alta y es muy parecida a la puntuación de la vecina Portugal. Sin embargo, España está por detrás de otros países de renta alta de Europa Occidental.

En comparación con otras regiones de fuera de Europa, España se sitúa favorablemente respecto a ellas. En particular, **ocupa una posición más alta que cualquier país de Asia Central y Meridional así como del África Subsahariana.**

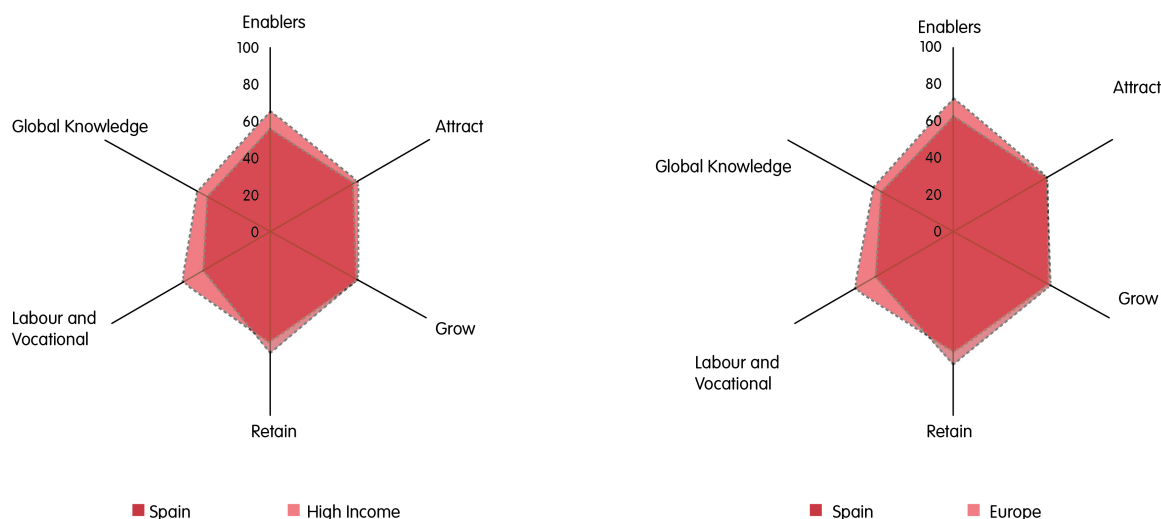
En Latinoamérica, únicamente Chile ocupa una posición superior. En África del Norte y Asia Occidental, Israel, Emiratos Árabes Unidos y Qatar se sitúan también por encima de la puntuación española.

Rendimiento de España en el GTCI vs. grupos de países

Grupo de comparación	Las 3 puntuaciones más altas del grupo	Brecha de puntuación	% de países del grupo en posiciones inferiores a la de España
por región			
Asia Central y Meridional	Kazakstán, Kirgizistán, Sri Lanka	5,7	100%
Asia Oriental y Sudoriental y Oceanía	Singapur, Australia, Nueva Zelanda	-19,5	62%
Europa*	Suiza, Luxemburgo, Suecia	-20,2	45%
Latinoamérica, América Central y Caribe	Chile, Costa Rica, Panamá	-2,0	94%
América del Norte	Estados Unidos, Canadá	-17,1	0%
África del Norte y Asia Occidental	Israel, Emiratos Árabes Unidos, Qatar	-6,8	77%
África Subsahariana	Sudáfrica, Botsuana, Namibia	9,0	100%
por grupo de renta			
Países de renta alta *	Suiza, Singapur, Luxemburgo	-20,2	28%
Países de renta media-alta	Hungría, Malaysia, Costa Rica	0,8	100%
Países de renta media-baja	Armenia, Mongolia, Filipinas	7,8	100%

España presenta un buen comportamiento en Crecimiento y Retención, ligeramente por encima de la media europea y similar a los países de renta alta en general (Figura 2). Esto significa que España es un buen país a la hora de desarrollar su propio talento.

Puntuaciones de España en los diferentes pilares vs. grupos de comparación pertinentes



El pilar que afecta negativamente al rendimiento general de España en el GTCI es el de los Facilitadores (es decir, carece de un marco regulador y de mercado adecuado que promueva la competencia, la innovación y los negocios) (Figura 3). **Países como Bulgaria, Polonia, Portugal y Eslovaquia (todos ellos con menor PIB per cápita) ofrecen mejores condiciones de mercado y regulatorias.** Suiza y Dinamarca puede que presenten las mejores prácticas en Europa.

Evaluación de España por pilares vs. países con las mejores prácticas

	Los 3 países con las puntuaciones más altas	Puntuación España	Los 3 mejores competidores	Puntuación España respecto a competidores
Facilitadores	Singapur, Suiza, Dinamarca	-30,54	Suiza, Dinamarca, Suecia	-29,49
Captación	Singapur, Luxemburgo, Qatar	-29,92	Suiza, Suecia, Reino Unido	-16,55
Crecimiento	Países Bajos, Estados Unidos, Suiza	-18,04	Países Bajos, Suiza, Dinamarca	-18,04
Retención	Luxemburgo, Suiza, Estados Unidos	-20,80	Suiza, Alemania, Austria	-15,72
Capacidades Laborales y de Formación profesional (LV)	República Checa, Eslovaquia, Alemania	-28,48	República Checa, Eslovaquia, Alemania	-28,48
Capacidades de Conocimiento Global (GK)	Luxemburgo, Singapur, Israel	-23,15	Suiza, Reino Unido, Dinamarca	-19,70

España muestra un buen comportamiento en el desarrollo (es decir, Crecimiento) de su propio talento mediante un buen rendimiento en educación formal y un rendimiento también aceptable en formación permanente, incluida la formación en la empresa y la calidad de las escuelas de gestión.

El acceso a oportunidades de desarrollo profesional (es decir, un buen entorno para el trabajo en red y un acceso a los puestos de toma de decisiones), es también positivo. Sin embargo, se queda atrás con respecto a los países que ocupan las primeras posiciones globales. **Una dimensión en la que España también puede mejorar es la amplitud y la calidad de sus capacidades en formación profesional.** El conjunto de altas capacidades y competencias es bueno (aunque España no siempre es capaz de transformar esto en una mayor innovación y emprendimiento), que no es el caso de la fuerza de trabajo formada profesionalmente y de las profesiones técnicas. Para ello, Alemania es el país en el que hay que fijarse para aprender.

Dentro de las categorías, **uno de los aspectos en los que España sobresale con respecto al resto de países analizados es en la calidad de las escuelas de negocios.** España ocupa el puesto 4, solo superada por Suiza, Bélgica y Reino Unido.

La preocupación de las empresas por **el cuidado ambiental y la alta prioridad que éstas dan a las cuestiones ambientales, como la protección de la salud de los trabajadores y de los ecosistemas, hacen que España se sitúe en el séptimo puesto**, por detrás de Suiza, Luxemburgo, Australia, Singapur, República Checa y Alemania.

Las mujeres que trabajan a tiempo parcial es otro valor analizado en este índice. En esta ocasión, España también ocupa la séptima posición. De todos los trabajadores a tiempo parcial, el 72,2% son mujeres. Austria está en el puesto 1, seguido por Luxemburgo, Francia, Suiza, Bélgica y Alemania.

En el sector servicios, España también se encuentra en los primeros puestos. **El 82,62% de la población activa española se dedica a este sector. De nuevo, España ocupa la séptima posición** detrás de Corea del Sur, Finlandia, EE.UU, Grecia, Eslovenia y Australia.

En contraposición, en España existe una regulación más rígida en comparación con el resto de países a la hora de contratar trabajadores. España ocupa el lugar 85 compartiendo media con Luxemburgo, Panamá, Eslovenia, Bolivia y Costa Rica. **Este índice mide la dificultad de contratar a trabajadores de larga duración por los impuestos, la duración máxima acumulada de los contratos permanentes y la relación entre el salario mínimo de trabajadores en su primer empleo (o en formación/ prácticas) y su productividad.**

La relación entre el salario y la productividad del trabajador es otra de las cosas en las que tiene que trabajar España ya que ha conseguido una puntuación de 3,11 en una escala sobre 7.

Igualdad de género en el mercado laboral español

- La tasa de empleo de las mujeres en el mercado laboral español se sitúa en el 52% y está, por lo tanto, por debajo de la media de la Unión Europea de los 27 (58,5%).
- **España también ha experimentado una de las mayores mejoras en el ratio mujer-hombre en términos de participación en la fuerza laboral en los últimos nueve años**, según el Gender Gap Index 2014. Presenta asimismo un buen comportamiento en el ratio mujer-hombre en términos de mujeres parlamentarias (aunque el número de mujeres en posiciones ministeriales ha disminuido con respecto a 2006).
- **El porcentaje de mujeres universitarias (enseñanza superior) en España se sitúa en el 30,6%, lo que la posiciona claramente por encima de la media de la UE de los 27 (24,8%);** sin embargo, el reto es motivar a las estudiantes de la escuela secundaria para que entren en campos de estudio atípicos de género (p.e., las mujeres están excesivamente representadas en campos típicos de género como "La Enseñanza, Formación y Ciencias de la Educación", "Salud y Bienestar" así como "Humanidades y Letras"). Debería mejorar la educación STEM para mujeres.
- **La participación de las mujeres en los niveles jerárquicos (segregación vertical) es dispar:** el porcentaje de mujeres en consejos de supervisión (11%) es menor que la media de la UE de los 27 (14%) mientras que **el porcentaje de mujeres en puestos de dirección (36%) es superior a la media de la UE de los 27 (33%).**

Recomendaciones para desarrollar el talento

No hay una solución global única, pero la experiencia de los campeones del talento apunta a una serie de conocimientos y recomendaciones clave para mejorar la competitividad del talento de los países y las empresas:

1. Son necesarias oportunidades de formación y desarrollo permanente para complementar la educación formal.
2. Las estrategias de desarrollo del talento deberían centrarse en el concepto de capacidades laborales para satisfacer las necesidades empresariales.
3. La apertura en términos de comercio, inversión y movilidad laboral es un elemento clave de la competitividad del talento.

Además, los países deben llevar a cabo reformas estructurales para mejorar su competitividad:

1. Aumentando la flexibilidad del mercado laboral, asegurando una mayor rotación y acceso a los puestos de trabajo.
2. Simplificando la legislación laboral y la burocracia.
3. Liberalizando el mercado laboral: eliminando normas y barreras, reduciendo los impuestos sobre el empleo para aumentar la productividad y mejorar la competitividad en la escena internacional.

La importancia de la experiencia laboral

Una de las principales barreras a la hora de introducirse en el mercado laboral es la ausencia de experiencia. Por este motivo, los trabajos temporales y el trabajo flexible son una solución para los jóvenes ya que este tipo de trabajo puede ayudar a dar el primer paso hacia una carrera laboral o un puesto permanente. Con un trabajo temporal, los jóvenes pueden empezar a construir la tan necesaria experiencia que buscan todos los empleadores.

Adecco, con el fin de ayudar a los jóvenes, en 2013 lanzó el **programa Way to Work™ de Adecco**, una iniciativa global que involucra a empleados de Adecco de más de 50 países. Gracias a la cooperación de empresas clientes líderes, **Adecco pudo conceder a 88 jóvenes la oportunidad de vivir experiencias de trabajo únicas durante un mes.**



Los candidatos contaron con la oportunidad de adquirir capacidades laborales en una amplia gama de puestos de trabajo de diferentes sectores. Más de la mitad de ellos recibieron ofertas de trabajo al final de este período. Way to WorkTM de Adecco constituyó **una gran oportunidad y un proceso de aprendizaje real para todos los participantes.**

En España, ocho jóvenes tuvieron la ocasión de trabajar en empresas del más alto nivel como Mediaset, Adidas, Ikea o Nintendo, entre otras. Y en 2015, Adecco Way to WorkTM volverá a apostar por el talento joven para brindar nuevas oportunidades laborales únicas a este colectivo.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 662 millones de euros en 2013. Llevamos 33 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 6ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos realizado más de 342.000 contratos (6% interanual más). Hemos proporcionado su primer empleo a más de 35.000 jóvenes y hemos ofrecido una nueva oportunidad laboral a 11.500 mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Hemos ayudado a 27.700 mujeres víctimas de la violencia de género a encontrar trabajo. Integramos a más de 13.000 personas con discapacidad en el mercado laboral. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y, pese a la crisis, el 20% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.500 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

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

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es



España

RANGO
(DE 93)

30

Población (millones)

46,65

PIB per cápita (dólares ppa)

32.103

PIB (billones de dólares)

1,358

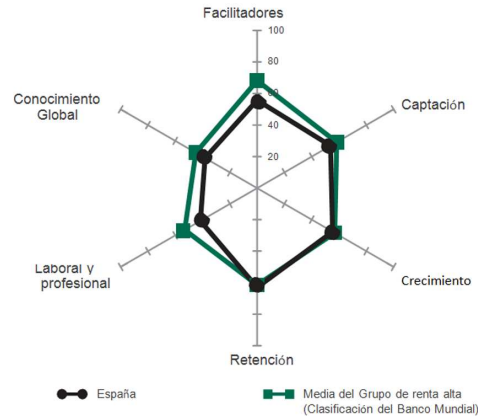
Puntuación en el Índice de Competitividad del
Talento Global

51,25

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

57,13

Country Profile



Variable	Puntuación	Ranking
1 Facilitadores	55.77	45
1.1 Marco normativo	60.55	39
Eficiencia del Gobierno		
1.1.1 Eficacia del Gobierno.....	68.30	25
1.1.2 Relaciones empresa-gobierno.....	61.39	30
1.1.3 Estabilidad política.....	65.40	54
Clima IED		
1.1.4 Creación de una empresa extranjera.....	47.12	23
1.2 Panorama del mercado	54.05	34
Clima de competencia		
1.2.1 Intensidad de la competencia local.....	74.61	24
Clima de innovación		
1.2.2 Acuerdos de inversión de capital riesgo.....	22.19	15
1.2.3 Absorción de tecnología a nivel de empresa.....	67.41	40
1.2.4 Gasto en I+D.....	29.82	27
Conectividad		
1.2.5 Acceso a las TIC.....	74.77	28
Facilidad para hacer negocios		
1.2.6 Facilidad para hacer negocios.....	55.50	42
1.3 Entorno empresarial	52.71	75
Flexibilidad del mercado de trabajo		
1.3.1 Dificultad para contratar.....	22.33	85
1.3.2 Dificultad para despedir.....	80.00	38
1.3.3 Cooperación trabajadores-empleadores.....	49.94	72
Propiedad y gobernanza		
1.3.4 Confianza en la gestión profesional.....	58.57	41
2 Captación	53.74	29
2.1 Apertura exterior	38.01	42
Apertura industrial		
2.1.1 Flujos de entrada de IED.....	18.89	55
2.1.2 Transferencia de IED y de tecnología.....	63.39	40
2.1.3 Prevalencia de la propiedad extranjera.....	66.41	41
Apertura a la emigración		
2.1.4 Emigrantes adultos varones.....	28.82	22
2.1.5 Emigrantes adultas mujeres.....	26.73	22
2.1.6 Captación de cerebros.....	30.83	62
2.1.7 Fuga de cerebros.....	31.00	67
2.2 Apertura Interna	69.48	23
Diversidad		
2.2.1 Tolerancia a las minorías.....	83.28	19
2.2.2 Tolerancia a los inmigrantes.....	85.58	16
Movilidad de género		
2.2.3 Mujeres diplomadas.....	65.85	46
2.2.4 Ratio ingresos mujer-varón.....	51.19	49
Movilidad social		
2.2.5 Movilidad social.....	61.47	30
3 Crecimiento	55.29	22
3.1 Educación formal	48.18	24
Clima educativo		
3.1.1 Matriculación en formación profesional.....	35.86	35
3.1.2 Matriculación en educación superior.....	81.20	7
Internacionalización de la educación		
3.1.3 Afiliencia de estudiantes internacionales.....	14.77	38
Rendimiento del sistema educativo		
3.1.4 Puntuaciones en lectura, matem. y ciencias.....	53.90	27
3.1.5 Ranking universitario.....	55.17	21
3.2 Formación permanente	62.84	26
Educación adicional		
3.2.1 Calidad de las escuelas de gestión.....	80.49	4
3.2.2 Alcance de la formación del personal.....	45.38	66
Desarrollo continuo		
3.2.3 Empresas que ofrecen formación formal.....	62.65	19

Variable	Puntuación	Ranking
3.3 Acceso a oportunidades de crecimiento	54.85	33
Redes		
3.3.1 Uso de redes sociales virtuales.....	82.06	35
3.3.2 Número de usuarios de linkedin.....	38.37	21
Formación a través de la experiencia		
3.3.3 Disposición a delegar autoridad.....	45.88	51
Expresión		
3.3.4 Comunicar las inquietudes a responsables.....	53.07	24
4 Retención	63.00	16
4.1 Sostenibilidad	42.06	43
Protección social		
4.1.1 Sistema de pensiones.....	69.24	38
Fiscalidad		
4.1.2 Alcance y efecto de la fiscalidad.....	32.63	71
Salarios		
4.1.3 Nivel salarial – director de organización.....	34.40	21
4.1.4 Nivel salarial – director de tecnol. Inform.....	31.96	23
4.2 Estilo de vida	83.93	4
Calidad de vida		
4.2.1 Comportamiento medioambiental.....	87.30	7
4.2.2 Seguridad nocturna.....	80.76	18
4.2.3 Mujeres trabajadoras a tiempo parcial.....	87.88	7
Acceso a los servicios		
4.2.4 Densidad de médicos.....	63.73	6
4.2.5 Higiene y saneamiento.....	100.00	1
5 Laboral y profesional	41.56	50
5.1 Habilidades empleables	35.84	67
Trabajadores con formación profesional		
5.1.1 Trabajadores con educación secundaria.....	20.50	71
5.1.2 Población con educación secundaria.....	19.06	66
Profesiones técnicas		
5.1.3 Técnicos y profesionales intermedios.....	51.24	39
Calidad del empleo		
5.1.4 Estado de desarrollo de clusters.....	52.57	34
5.2 Productividad laboral	47.27	29
Productividad laboral		
5.2.1 Productividad laboral por empleado.....	49.78	18
Salario y productividad		
5.2.2 Relación entre el salario y la productividad.....	35.14	87
Exportaciones de valor medio		
5.2.3 Exportaciones intensivas en trabajo cualificado.....	56.90	26
6 Conocimiento Global	38.15	33
6.1 Competencias y capacidades superiores	45.81	26
Mano de obra educada		
6.1.1 Mano de obra con educación superior.....	54.38	13
6.1.2 Población con educación superior.....	44.83	24
Trabajadores del conocimiento		
6.1.3 Profesionales.....	48.17	25
6.1.4 Investigadores.....	30.58	28
6.1.5 Legisladores, altos directivos y gerentes.....	27.68	47
Calidad de la investigación		
6.1.6 Calidad de las instituciones de inv. científica.....	59.46	34
6.1.7 Artículos en revistas científicas y técnicas.....	55.59	20
6.2 Impacto del talento	30.49	51
Innovación		
6.2.1 Volumen de innovación.....	50.65	32
Emprendimiento		
6.2.2 Actividad empresarial en nuevos productos.....	31.08	54
6.2.3 Densidad de nuevas empresas.....	12.75	34
Exportaciones de alto valor		
6.2.4 Exportaciones sofisticadas.....	27.46	33

Mejor puntuación Peor puntuación