

De un ranking de 119 países

España ocupa el puesto 31 del Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI)

- Adecco, junto a la escuela de negocios Insead y la agencia Tata Communications, presentan por quinto año consecutivo el Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI), un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad empresarial.
- Por países, España, con una media de todas las variables analizadas de 54,91 puntos sobre 100 (1,01 puntos más que un año atrás), ocupa el puesto 31 del ranking de 119 países analizados por el GTCI y mejora su posición relativa pues el año pasado estaba en el puesto 35.
- En cambio, nuestro país necesita mejorar notablemente aspectos como la “facilidad para contratar” donde somos el país número 105 de los 119 que componen el ranking, la “relación del salario con la productividad” (puesto 93), la “colaboración dentro de las empresas” (90) o las “oportunidades de liderazgo para las mujeres”, donde ocupamos el puesto 89 de 119.
- Sin embargo, España presenta un buen comportamiento en Crecimiento y Retención, similar a los de los países de renta elevada. Esto significa que nuestro país aborda eficazmente el desarrollo de su propio talento. Sin embargo, tenemos un desafío en el pilar de Habilidades técnicas y profesionales.
- Otras variables específicas en las que destaca la puntuación española son “matriculación en educación superior” donde somos el 4º país del GTCI, “tolerancia a los inmigrantes” donde ocupamos el 5º puesto del ranking o “rendimiento medioambiental”, donde somos 6º.
- Este año, el GTCI incluye un apartado especial sobre diversidad y talento: España es un país con un buen nivel de movilidad social y tolerancia a las minorías (puestos 38 y 26 respectivamente) pero sigue rezagado en temas de igualdad de género (puesto 72) y de colaboración dentro de las empresas (90 de 119).
- El GTCI 2018 incluye por segundo año una sección especial sobre ciudades que son actores clave en la competitividad de los talentos mundiales, entre las que se encuentran cuatro ciudades españolas: Madrid (puesto 22 de 90), Barcelona (30), Bilbao (32) y Zaragoza (42 del ranking).
- Mención especial ha merecido en el análisis el caso de la ciudad de Bilbao por sus buenas prácticas relacionadas con la diversidad y el talento. Algunos de sus puntos fuertes destacados en este GTCI son su nivel de vida y sistema sanitario, su capacidad para crear conocimiento global aprovechando su alto nivel de población y mano de obra con educación superior, y su aceptación de la pluralidad (sexual, política, social, etc.).

Davos, Suiza, 22 de enero de 2018.- El talento se ha convertido en la principal divisa del mercado de trabajo mundial y, por tanto, en un factor que los responsables de la toma de decisiones en el ámbito empresarial, la formulación de políticas y el mundo académico, han de comprender plenamente. Es por esto que, hoy más que nunca, compañías, directivos y también líderes de opinión, están poniendo el foco 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 sus competidores o consolidar su liderazgo.

Ante este panorama, [el Grupo Adecco](#), líder mundial en la gestión de Recursos Humanos, junto con la escuela de negocios Insead y Tata Communications, han creado [el quinto Índice de Competitividad por el Talento Global \(GTCl en sus siglas inglesas\)](#), un estudio exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad.

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).

Bajo el título "Talento y tecnología", el informe del año pasado analizó cómo la automatización influiría en el futuro del trabajo. Por lo tanto, era natural que el siguiente GTCl se centrara en la [Diversidad para la Competitividad](#), ya que la diversidad desempeña un papel muy importante en la vinculación de las políticas de talento con las estrategias de innovación.

Además, prestar atención a la diversidad demográfica [fomenta un futuro sostenible e innovador y ayuda a las organizaciones a retener y desarrollar el talento](#). Sin embargo, el informe destaca que la diversidad tiene un coste: las personas a menudo [no están bien preparadas para colaborar con otras personas que son diferentes a ellas mismas](#).

Los puntos de vista sobre la diversidad han evolucionado significativamente durante las últimas décadas. En el espíritu de la estandarización que caracterizó al siglo XX, la diversidad era problemática, una característica de la sociedad que era en gran medida ignorada; hoy en día la diversidad se reconoce cada vez más como un recurso para la innovación y la resolución de problemas que estamos empezando a aprovechar a través de la colaboración entre personas con diferentes personalidades, conjuntos de conocimientos, experiencias y perspectivas.

¿Cómo aprovechan las organizaciones la diversidad? ¿Cómo están construyendo las normas más inclusivas de comportamiento organizacional que parecen ser necesarias? ¿Cómo están los sistemas educativos de todo el mundo desarrollando las habilidades necesarias para la resolución colaborativa de problemas? ¿Cómo están capitalizando las ciudades la diversidad? ¿Qué naciones están liderando el camino para canalizar la diversidad de manera productiva? Estas son algunas de las preguntas que subyacen a este informe.

El concepto de diversidad también está íntimamente ligado al de inclusión. Por lo tanto, es importante considerar otras facetas de la diversidad, incluyendo en particular [el género, la cultura y el origen étnico](#). ¿Cómo el llamamiento a una mayor inclusión y colaboración abrirá oportunidades para los grupos demográficos que en el pasado a menudo han sido marginados en la escena del talento?

Para Alain Dehaze, CEO del Grupo Adecco: *"centrarse en la diversidad y la inclusión es crucial para superar las fracturas y desigualdades de nuestra era. Esto significa cultivar una cultura de inclusión, empezando por el hogar y la escuela, luchando contra los prejuicios y desarrollando habilidades sociales y de colaboración, que son claves para liberar el poder del trabajo y harán que el futuro funcione para todos"*.

Por último, el GTCl dedica un apartado a la integración de los refugiados en las sociedades avanzadas y las ventajas y aportaciones que esto tendría para el mercado laboral de la Unión Europea.

España en el ranking

España, con una media de todas las variables analizadas de 54,91 puntos (1,01 puntos más que un año atrás) ocupa el **puesto 31** del ranking de 119 países analizados por el GTCl, **mejorando su posición** relativa con respecto a 2017 cuando estaba en el puesto 35. Además, se encuentra entre los países clasificados como de **renta elevada** (según datos del Banco Mundial) y cuya puntuación media para este grupo es 60,92 puntos.

Inmediatamente por encima de España figuran países como Corea del Sur (30), Portugal (29), Eslovenia (28), Malasia (27), Malta (26) y la República Checa (25). En cambio, nuestro país figura por delante de otras naciones como Lituania (32), Chile (33), Letonia (34), Costa Rica (35) e Italia (36).

Un año más, **el ranking está liderado por Suiza, Singapur y Estados Unidos** que preceden a **los Países Nórdicos y Dinamarca**. Y lo cierran naciones como Mozambique, Madagascar y Yemen. El GTCl de 2018 revela que los diez primeros países tienen varias características clave en común y comparten una muy importante: todos tienen **un sistema educativo bien desarrollado que proporciona las habilidades sociales y de colaboración** necesarias para la empleabilidad en el mercado laboral actual. Además, todos ellos cuentan con un panorama regulatorio y empresarial **flexible**, políticas de empleo que combinan **flexibilidad y protección social** y gozan de **apertura exterior e interior**.

Si atendemos a los **países europeos** que conforman el análisis, España se sitúa en **la posición 20 sobre 38** países europeos analizados (**sube dos** posiciones con respecto a 2017), superando a naciones como Lituania, Letonia, Italia, Polonia, Eslovaquia, Grecia, Bulgaria, Croacia, Hungría o Rusia.

Aun así, **España se encuentra en una buena posición en comparación con el resto de países dentro de Europa** (el 49% de ellos ocupa una posición inferior en el ranking, como se muestra en la Figura 1. Porcentaje que ha crecido un 6% con respecto a 2017). Sin embargo su posición no es tan buena respecto a los países de renta elevada (solo el 36% de ellos ocupa un puesto inferior, porcentaje que mejora desde el 28% de un año atrás).

En el grupo de competidores europeos de España (consta de 19 países y son aquéllos de renta alta ubicados en Europa con más de 5 millones de habitantes), Italia es el país más cercano en cuanto a tamaño y nivel de PIB per cápita. Nuestro país obtiene una puntuación en el GTCl ligeramente superior y esta es muy similar a la del vecino Portugal.

La brecha de puntuación de España es similar en Europa y dentro del grupo de países de renta alta debido a que algunos de los países que ocupan los primeros puestos en Europa (como por ejemplo Suiza) también lideran la clasificación en el grupo de países de renta elevada.

Comparada con **otras regiones de fuera de Europa, los resultados de España son más favorables**. En particular, ocupa una posición superior a la de todos los países de América Latina, Asia central y meridional y del África subsahariana. En América Latina, Chile se sitúa cerca en el puesto 33. En el norte de África y Asia occidental, los Emiratos Árabes Unidos, Qatar e Israel ocupan posiciones superiores. Eso sí, **España corre el riesgo de quedarse rezagada por detrás de países emergentes de Asia como Malasia o Corea**.

Figura 1: Rendimiento de España en el GTCl respecto a diversos grupos de países

Grupo de comparación	Primeras 3 puntuaciones del grupo	BRECHA de puntuación: puntuación de España <u>menos</u> la mayor puntuación del grupo	% de países en el grupo clasificados <u>por debajo</u> de España
(por región)			
Asia central y meridional	Kazajistán , India, Sri Lanka	10,5	100%
Este y Sudeste asiático y Oceanía	Singapur, « Australia, Nueva Zelanda	-23,5	57%
Europa	Suiza, Noruega, Suecia	-25	49%
América Latina y Central y el Caribe	Chile, Costa Rica, Uruguay	2	100%
América del Norte	Estados Unidos, Canadá	-20,4	0%
Norte de África y Asia occidental	Emiratos Árabes Unidos, Qatar, Israel	-14	84%
África subsahariana	Mauricio, Botsuana, Sudáfrica	8,1	100%
(por grupo de renta)			
Países de renta alta	Suiza, Singapur, Estados Unidos	-25	36%
Países de renta media alta	Malasia, Costa Rica, China	-3,6	97%
Países de renta media baja	Filipinas, Ucrania, Armenia	10,7	100%

Nota: no está incluida la categoría de «países de renta baja». Pocos países de la muestra del GTCl pertenecen a la misma.

Posición global en el GTCl: España y su competitividad

Como acabamos de ver, dentro de la muestra de 119 países del GTCl, España ocupa el puesto 31 pero en cada pilar analizado obtiene un comportamiento distinto (ver figura 2).

Así, dentro de los seis pilares que se analizan en el Índice de Competitividad por el Talento Global, España obtiene unos **resultados relativamente buenos** en el pilar de «Crecimiento», es decir, nuestro país cuenta con buenos sistemas de educación formal y formación permanente, y en el de «Retención», puesto que ocupa posiciones elevadas respecto a la sostenibilidad y el estilo de vida; mientras que el pilar de «Habilidades técnicas y profesionales» **representa uno de sus mayores desafíos de futuro** (en él se incluyen habilidades de nivel medio y empleabilidad: facilidad para encontrar empleados cualificados, relevancia del sistema educativo para la economía, etc.). (Ver apéndice: Interpretación de variables).

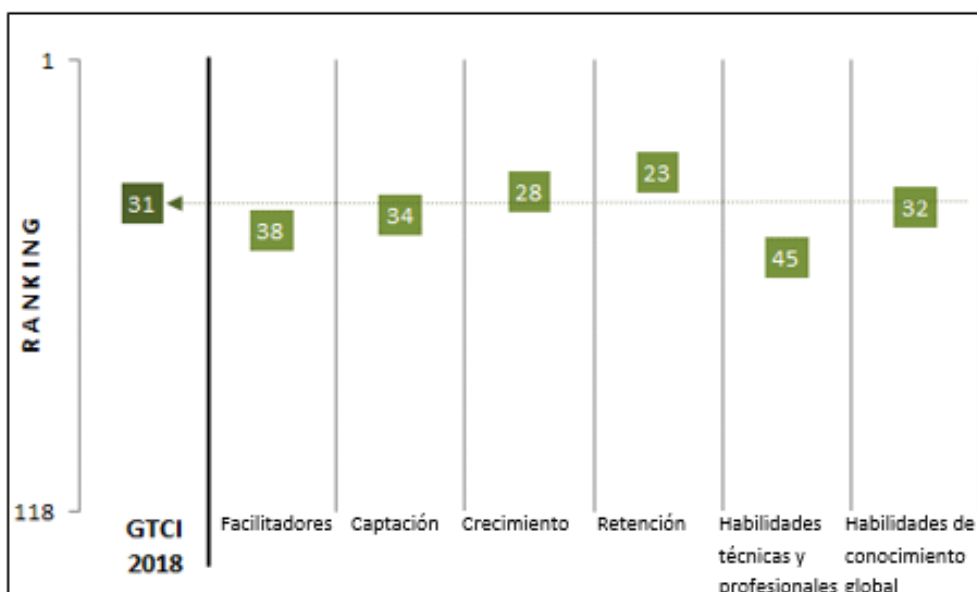
En el primer caso, España tiene unos resultados similares a los países de renta elevada y esto significa que **nuestro país aborda eficazmente el desarrollo de su propio talento**. En el segundo caso, en cambio, **es importante que España satisfaga la demanda de las empresas con la oferta de las habilidades disponibles**. Reforzar la reserva de habilidades técnicas y profesionales es muy importante.

¹ Ver anexo: Interpretación de variables

El pilar de los «Facilitadores» también penaliza el rendimiento general de España en el GTCl, lo que significa que *los panoramas empresarial y del mercado todavía pueden mejorar notablemente para que el talento pueda prosperar*. Además reforzar un entorno favorable también ayudará a atraer el talento global desde el extranjero.

En este pilar se contemplan aspectos como el marco normativo del país, el gasto en I+D, el uso de la tecnología o variables directamente relacionadas con el mercado de trabajo como la facilidad para contratar y para despedir o la relación del salario con la productividad.

Figura 2: Clasificación global de España en el GTCl



Bajando al detalle de cada área analizada², dentro del pilar de los *Facilitadores* (puesto 38 para España en el GTCl), nuestro país alcanza el puesto 16 en lo que tiene que ver con *Intensidad de la competencia* y el 23 en *Infraestructura de TIC*.

En cambio, cae hasta el puesto 83 en el *Panorama empresarial*, al 93 en la *Relación del salario con la productividad* y obtiene su peor marca, tanto del apartado como del GTCl, en la *Facilidad para contratar* donde quedamos en la posición 105 de 119 países analizados.

En el pilar que mide la *Captación*, España se queda en el puesto 34 pero mejora hasta la 5ª posición en lo que respecta a la *Tolerancia a los inmigrantes* aunque queda mucho por hacer en *Captación de cerebros* (puesto 71) y sobre todo en *Oportunidades de liderazgo para las mujeres*, pues nuestro país se queda en la posición 89.

Es en *Crecimiento* (28 sobre 119) donde España obtiene su mejor posición en una variable y es que es 4ª en lo que se refiere a *Matriculación en educación superior*. También ocupa una importante plaza 12 en *Calidad de las escuelas de gestión* y 20 en el *Ranking universitario*.

² Ver anexo: **Perfil de España en el GTCl**

En cambio, cae hasta la posición 81 en el *Desarrollo de empleados* y hasta la 90 en la *Colaboración dentro de las empresas*.

El pilar donde España alcanza su posición más elevada es **Retención (23)**. Aquí consigue el 6º puesto en *Rendimiento medioambiental*, el 12º en *Higiene y saneamiento* y un 14º en *Densidad de médicos*. En cambio, baja notablemente en lo que se refiere a la *Retención de cerebros* (72) y al *Sistema de pensiones* (35).

El pilar de las **Habilidades técnicas y profesionales** es, como acabamos de ver, el que más afecta a la competitividad española. Nuestro país queda en el puesto 45. Aquí alcanzamos la posición 23 en lo referente a *Productividad laboral por empleado* pero quedamos muy atrás en *Trabajadores con educación secundaria* (78).

Por último, en lo que se refiere a las **Habilidades de conocimiento global (32 sobre 119)**, España consigue la posición 14 en lo referente a la *Población con educación secundaria* y se queda en la posición 20 tanto para *Trabajadores con educación superior* como para *Artículos en revistas científicas*.

Sin embargo, cae hasta la plaza 62 en *Actividad empresarial en nuevos productos* y hasta la 57 en *Altos directivos y gerentes*.

Diversidad y talento: el papel de España

La diversidad es un recurso nacional para la prosperidad y la innovación. **Aprovechar la diversidad de las naciones significa apertura**: apertura ante todo a la necesidad de colaboración entre personas con diferentes conocimientos y perspectivas, apertura al género y otras formas de diversidad identitaria, apertura a ofrecer oportunidades a personas sin importar su origen socioeconómico y apertura en un grado adecuado a inmigrantes con talento.

El GTCI evalúa el contexto para la diversidad de talento en todo el mundo a través de indicadores de tolerancia e inclusión. También mide hasta qué punto los países ven la diversidad como un recurso a través de mediciones de la colaboración dentro de las empresas y entre ellas. Es poco probable que las empresas inviertan en colaboración entre funciones y entre empresas si no ven un valor de recurso asociado a la diversidad.

El siguiente ranking mide estas variables por países:

- El indicador de tolerancia está compuesto por la tolerancia de los países hacia los inmigrantes y el grado de discriminación hacia las minorías (minorías étnicas, pero también grupos desfavorecidos).
- El indicador de igualdad de género está compuesto por el número de diplomadas, la brecha de género en términos de ingresos y una medición de las oportunidades de liderazgo disponibles para las mujeres.
- El indicador de movilidad social mide hasta qué punto los individuos tienen la posibilidad de mejorar su situación económica a través de sus esfuerzos personales a pesar del estatus socioeconómico de sus padres.
- El grado de colaboración se mide con dos indicadores: el grado de colaboración interfuncional dentro de las empresas (en los 119 países cubiertos en el GTCI) y el grado de colaboración entre empresas.

España es un país con un buen nivel de movilidad social y tolerancia a las minorías. Sin embargo, el país sigue estando rezagado en términos de igualdad de género. La colaboración dentro de las empresas y entre ellas podría mejorar también para estar a la par con los primeros países.

Figura 3: Rendimiento en variables relacionadas con la diversidad y la inclusión (primeros 80 países)

País	Clasificación del GTCI de 2018	Tolerancia	Igualdad de género	Movilidad social	Colaboración dentro de las empresas	Colaboración entre empresas
Suiza	1	18	31	2	3	7
Singapur	2	17	1	5	10	13
Estados Unidos	3	29	22	17	4	5
Noruega	4	12	3	4	2	12
Suecia	5	2	4	14	1	8
Finlandia	6	5	5	1	6	3
Dinamarca	7	10	10	11	5	24
Reino Unido	8	25	37	22	18	10
Países Bajos	9	16	35	7	9	6
Luxemburgo	10	4	6	10	17	17
Australia	11	15	24	6	20	56
Nueva Zelanda	12	8	19	2	8	15
Irlanda	13	1	45	20	19	18
Islandia	14	2	2	8	15	14
Canadá	15	9	30	13	23	25
Belgica	16	22	18	19	22	19
Emiratos Árabes Unidos	17	11	49	9	21	9
Austria	18	21	61	15	13	20
Alemania	19	19	54	21	7	2
Japón	20	53	100	24	16	28
Francia	21	44	59	35	26	36
Estonia	22	112	9	16	24	29
Qatar	23	20	7	12	14	4
Israel	24	116	79	36	12	11
República Checa	25	73	38	27	31	65
Malta	26	34	76	23	53	81
Malasia	27	89	15	26	11	1
Eslovenia	28	36	13	50	45	77
Portugal	29	6	36	64	77	56
Corea del Sur	30	33	105	94	32	27
España	31	26	72	38	90	44
Lituania	32	68	17	40	28	55
Chile	33	22	94	37	84	40
Letonia	34	117	8	46	56	95
Costa Rica	35	30	42	30	58	30
Italia	36	39	91	90	98	76
Chipre	37	75	44	77	104	93
Bahrein	38	63	47	25	35	42
Polonia	39	72	27	69	93	100
Eslovaquia	40	98	50	60	74	53
Arabia Saudí	41	47	113	27	55	79
Grecia	42	45	69	92	94	82
China	43	108	58	52	34	16
Uruguay	44	7	55	33	66	66
Panamá	45	48	25	29	42	31
Mauricio	46	14	57	38	47	61
Bulgaria	47	77	32	111	65	64
Croacia	48	74	51	108	96	107
Argentina	49	27	64	95	73	39
Jordania	50	91	103	53	70	38
Kazajistán	51	94	39	61	37	63
Hungría	52	61	78	114	115	26
Rusia	53	109	74	80	76	47
Filipinas	54	81	12	69	33	59
Trinidad y Tobago	55	28	86	43	99	115
Oman	56	13	83	41	72	62
Azerbaiyán	57	64	52	81	43	23
Montenegro	58	56	95	87	75	85
Macedonia	59	84	29	85	41	71
Libano	60	104	101	89	60	90
Ucrania	61	103	60	110	52	46
Botswana	62	37	23	43	59	70
Sudáfrica	63	46	40	49	25	43
Rumania	64	71	28	109	90	103
Kuwait	65	32	70	100	102	87
Armenia	66	59	41	93	50	83
Colombia	67	54	62	72	71	49
Turquía	68	105	106	88	92	88
Serbia	69	93	67	115	109	96
Tailandia	70	115	21	78	44	75
México	71	70	102	85	67	34
Georgia	72	101	48	57	57	86
Brasil	73	41	82	90	86	83
Perú	74	76	111	47	69	67
Mongolia	75	69	14	32	29	116
Ruanda	76	99	16	18	39	51
Indonesia	77	110	71	51	27	21
Albania	78	51	11	103	30	91
República Dominicana	79	55	53	100	81	48
Namibia	80	52	20	48	68	68

Sin embargo, este ranking muestra que no existe un modelo absoluto de diversidad e inclusión. Suiza, por ejemplo, no tiene una puntuación tan alta como la que alcanza en el GTCI, lo que implicaría oportunidades de liderazgo para las mujeres. Los nórdicos obtienen una puntuación notable en la mayoría de las variables relacionadas con la colaboración, la apertura interna, la movilidad social y la

igualdad de género, pero luchan en la apertura externa y, por lo tanto, en la atracción de talento. Pero como los países y las ciudades tienen contextos diferentes, sus estrategias creativas e innovaciones locales iluminan las mejores prácticas que pueden inspirar a otros.

Las ciudades españolas en el ranking

La creciente importancia de las políticas locales en la competitividad de los talentos mundiales ha provocado que se incluya, por segundo año, un índice separado de ciudades y regiones que son actores clave en la competitividad, donde **España ha quedado muy bien posicionada al tener cuatro ciudades en la mitad alta de la tabla: Madrid, Barcelona, Bilbao y Zaragoza.**

En esta segunda edición se ha ampliado notablemente el ranking de ciudades, pasando de 46 analizadas en 2017 a 90 en 2018, distribuidas en 86 países. Esto ha modificado las posiciones relativas de las ciudades analizadas pero no así sus puntuaciones.

Estas ciudades representan una mezcla de centros urbanos grandes y pequeños, algunos de los cuales son capitales nacionales o centros urbanos destacados, mientras que otros pueden considerarse “centros secundarios” o incluso “ubicaciones remotas”. Destaca la presencia de las ciudades europeas que representan 47 de las 90 del GTCl.

Las ciudades se han identificado **en base a su reputación y su creciente huella en captación, crecimiento y retención del talento global** en vez de en función de su tamaño o su estatuto de capital.

Figura 4: Gran presencia europea



España se sitúa en una posición destacada dentro del índice de competitividad de talento global de las ciudades, posicionando a **Madrid en el 22º puesto³, con 56,8 puntos** (pierde 4 puntos). Además, España también aparece representada por otras tres ciudades más: **Barcelona, en el puesto 30, con 53,5 puntos**, (crece 1,4 puntos), **Bilbao en el 32 con 53** (intercambian el orden este año aunque la ciudad vasca mantiene su puntuación) y **Zaragoza, en el 42 con 47,6 puntos** (crece un punto). Dentro de este ranking, **merece mención especial la sexta posición que la capital maña alcanza en el pilar de Retención, con 80,5 puntos**.

Figura 5: Ranking del pilar Retención del Talento del GTCl por ciudades

RANK	CITY	SCORE
1	Athens	87.4
2	Vienna	82.0
3	Prague	81.3
4	Tunis	81.2
5	Cairo	80.7
6	Zaragoza	80.5
7	Montevideo	79.1
8	Lisbon	77.7
9	Washington DC	76.2
10	Bucharest	76.1

Aunque el tamaño de una ciudad grande sigue teniendo muchas ventajas en términos de empleo y conectividad, esas ventajas se compensan parcialmente con **la capacidad de los talentos de mayor nivel de operar desde ubicaciones más pequeñas**, siempre que éstas no sean sinónimos de aislamiento: la conectividad física y la técnica (transporte y comunicaciones) contribuyen a mitigar esa desventaja tradicional de las ciudades más pequeñas, donde **la calidad de vida a menudo se ve como mayor que en la metrópolis** con problemas medioambientales.

Ranking por ciudades

El líder de este año en el ranking es la ciudad suiza de Zúrich (que fue 2º el año pasado). Le siguen un grupo reducido de cuatro ciudades nórdicas: Estocolmo (Suecia), Oslo (Noruega), Copenhague (Dinamarca) y Helsinki (Finlandia). La lista de las 10 primeras ciudades también incluye dos ciudades estadounidenses (Washington DC en la sexta y San Francisco en la octava), así como tres ciudades europeas más: Dublín (Irlanda), París (Francia) y Bruselas (Bélgica).

El siguiente grupo (11 al 27) está constituido por un grupo de ciudades con actuaciones similares de talento (las diferencias en las puntuaciones entre ellas son bastante pequeñas). Este grupo incluye ciudades holandesas como Ámsterdam (11º) y La Haya (27º), pero también grandes metrópolis como

³ Ver anexo: **Ranking de ciudades**

Tokio (12º), Los Ángeles (13º), Londres (14º), Seúl (18º) y Madrid (22º), así como tres grandes ciudades estadounidenses: Boston (17º), Chicago (21º) y Nueva York (26º).

En el tercer y cuarto grupo de ciudades (28º a 60º, y 61º a 90º, respectivamente), el rendimiento está más disperso. De las 33 ciudades incluidas en el primer grupo, 26 son europeas, mientras que la segunda sólo tiene 3 (de un total de 30): Sofía (63), Belgrado (64) y Bucarest (68). Este es también el grupo donde se encuentran la mayoría de las ciudades de los países emergentes.

El caso bilbaíno: Las mejores prácticas relacionadas con la diversidad y el talento

El GTCl destaca en su edición de 2018 el caso de algunas ciudades que han destacado por su manera de gestionar la diversidad y el talento. El ejemplo de la ciudad vasca de Bilbao es uno de esos tres casos, junto a los de Eindhoven y Copenhague.

Según este análisis, la ciudad de Bilbao se está convirtiendo en uno de los centros del talento emergentes de Europa. En el GTCl, ha obtenido una clasificación particularmente alta en el pilar de Retención, debido a sus altos indicadores de [nivel de vida y del sistema sanitario](#), entre otros. Otro punto fuerte clave deriva de su capacidad para [crear conocimiento global](#), aprovechando su alto nivel de población y mano de obra con educación superior. Los reconocimientos formales, tales como el de *Mejor ciudad europea del año 2018* confirman el gran esfuerzo que se está haciendo para convertir la ciudad en un punto de destino.

Sin embargo, la situación demográfica actual⁴, junto con una tasa de inmigración relativamente baja⁵, hace más urgentes el reto y la necesidad de trabajar en estrategias innovadoras de atracción del talento en el País Vasco.

En esta sociedad bilingüe, el 33,9% de la población son hablantes activos de euskera. La religión ya no es un tema crucial (el 85 % de las bodas son civiles), y hoy en día, Bilbao podría describirse también como uno de los lugares más abiertos de mente en el mundo por [su aceptación de la pluralidad \(sexual, política, social, etc.\)](#).

Cabe mencionar la importancia que concede la sociedad vasca a [preservar sus propias tradiciones y cultura, especialmente su idioma](#) (que es el más antiguo de Europa). La pregunta que hay que hacerse es cómo puede una ciudad encontrar el equilibrio entre su más preciada identidad y una diversidad inevitable y que se necesita urgentemente. ¿Cómo podría ayudar a encontrar ese punto de equilibrio en la mejora de la competitividad del talento regional?

La [estrategia Be Basque](#) ofreció una posible respuesta a esta pregunta. La marca «Bilbao Bizkaia, Be Basque» fue presentada en 2013 por el Ayuntamiento de Bilbao, la Diputación Foral de Vizcaya y el Gobierno Vasco. Su objetivo principal es [promover una imagen positiva, coherente y estable del territorio, en el contexto de una estrategia integral que es clave para atraer a visitantes, inversiones, eventos y talento](#). Tiene como propósito ser una invitación para unirse a uno de los nodos más antiguos pero más innovadores del sur de Europa, es decir, sentirse parte y estar orgulloso de un lugar auténtico. El concepto también reclama la capacidad para innovar incluso en situaciones complejas y peligrosas.

⁴ En los próximos años, el País Vasco deberá hacer frente a una pérdida de 200.000 personas en edad laboral debido a los cambios demográficos, incluidas las jubilaciones, que representarán entre el 10 % y el 15 % de su mano de obra. Ver Lagunilla y Jiménez (2016).

⁵ La tasa de inmigración del País Vasco es solo del 8,6 % (ver Observatorio Vasco de Inmigración, Ikuspegi, 2016).

Varios programas centrados en atraer, retener o incluso conectar el talento internacional con la región utilizan el lema *Be Basque*. Un ejemplo de ello es la *Be Basque Talent Network*, una plataforma en línea que cuenta con más de 90.00 profesionales altamente cualificados que trabajan en más de 90 países. Como resultado de la combinación del mensaje *Be Basque* y de una difusión activa de oportunidades laborales, casi la mitad no son nacidos en el País Vasco. Normalmente son profesionales que quieren estar conectados profesionalmente con otros especialistas de todo el mundo y con organizaciones vascas.

Sin embargo, cuando se trata de diversidad, los números no son lo único en lo que habría que centrarse. Las acciones cualitativas son como mínimo tan importantes como los datos cuantitativos. Esto es especialmente evidente en situaciones como la que estamos tratando aquí, en la que la necesidad de atraer talento internacional ha colocado a la región en una situación relativamente nueva.

A este respecto, en 2015 se fundó el *Be Basque Dual Career Centre* con la firme intención, en primer lugar, de ser una baza de negociación para las organizaciones vascas que compiten para contratar a los mejores talentos (ofrecer también oportunidades profesionales al cónyuge de un trabajador a menudo puede marcar la diferencia); y, en segundo lugar, de ayudar a los trabajadores recién contratados a integrarse en su nuevo ambiente de trabajo y estilo de vida. El *Be Basque Dual Career Centre* fue el primer centro de este tipo en España.

Bilbao está descubriendo su propia manera de competir por el mejor talento entre las diferentes ciudades y regiones del mundo, mediante la búsqueda de los mejores planteamientos para poner en valor su identidad diferenciada, impulsando la dualidad «Sur del Norte, Norte del Sur», que no se refiere solo a su localización geográfica en Europa, sino también al equilibrio que busca y promueve entre el estilo de vida del sur y la mentalidad industrial, la alta protección social y la baja desigualdad que normalmente se atribuyen al norte. Esto invita a todos los profesionales altamente capacitados a formar parte de un profundo y sincero «*You Be Basque too*» (Sé vasco tú también) sin importar de dónde procedan.

2018, el año de los refugiados

Por último, el informe del GTCl ha querido destacar la importancia del papel de los refugiados en el mercado laboral europeo y cómo integrar su talento en los países de acogida para este colectivo.

Los refugiados suponen un potencial para nuestro entorno. Emplear a refugiados puede ayudar a hacer frente a los desequilibrios en la mano de obra. No obstante, en la Unión Europea, un refugiado tarda entre 15 y 19 años en alcanzar los niveles de empleo medio. Esto ocurre a pesar del hecho de que el 70% de los demandantes de asilo por primera vez se encuentran en edad activa y la mayoría de ellos quiere trabajar. Las barreras más grandes son las complejidades reguladoras, los largos periodos de espera, la falta de pruebas de cualificaciones individuales y la insuficiencia de conocimientos lingüísticos.

Una integración más rápida podría reducir el impacto fiscal de los refugiados, llevar a un crecimiento del PIB a largo plazo y corregir los desequilibrios del mercado laboral.

En 2017, el Grupo Adecco se unió a la iniciativa de la Comisión Europea de Empleadores por la integración y se convirtió en el 150º miembro en unirse a la Coalición #WithRefugees de ACNUR.

Los refugiados pueden rellenar brechas del mercado laboral y aportar diversidad cultural al lugar de trabajo



The Adecco Group

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2016 hemos facturado 979 millones de euros. Llevamos 36 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 3ª 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 empleado a cerca de 120.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 21.000 menores de 25 años, un 20,6% más que el pasado año. Y hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años. Hemos formado a más de 35.000 alumnos; y hemos asesorado a más de 4.700 personas gracias a nuestros talleres (760 talleres de Orientación Laboral).

A través de nuestra Fundación hemos integrado en 2016 a casi 4.000 personas con discapacidad, más de 560 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, a casi 700 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y a más de 1.120 personas mayores de 45 años. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 6 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% 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 1.800 empleados. 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. Comunicación The Adecco Group
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es