

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

España a la cola en oportunidades directivas a mujeres (puesto 112 de 125) y en la colaboración con organismos (puesto 107)

- Adecco, junto a la escuela de negocios Insead y la agencia Tata Communications, presentan por sexto año consecutivo en Davos 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 52,85 puntos sobre 100 (2,06 puntos menos que un año atrás), ocupa el puesto 31 del ranking entre los 125 países analizados por el GTCI y mejora mínimamente su posición relativa con respecto a 2018, cuando estaba en el puesto 31 de 119 países.
- España necesita mejorar notablemente aspectos como las “oportunidades directivas a mujeres”, donde ocupamos el puesto 112 de 125, la “colaboración en los organismos” (107), la “facilidad para contratar”, donde somos el país número 105 de los 125 del ranking o la “relación del salario con la productividad” (puesto 92).
- 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 profesionales y técnicas.
- Otras variables específicas en las que destaca la puntuación española son “saneamiento”, donde somos el 1º país del GTCI (respecto al puesto 12º en 2018) y “matriculación en educación superior”, donde ocupamos el 5º puesto. Sin embargo, respecto al año pasado, baja la “tolerancia a los inmigrantes” del puesto 5º al 11º en 2019 y también se reduce el “comportamiento medioambiental” al puesto 11º, cuando ocupaba el 6º en 2018.
- Este año, el GTCI incluye por segundo año un apartado especial sobre inclusión social: España es un país con un nivel medio de movilidad social y tolerancia a las minorías (puestos 52 y 54 respectivamente) y también en temas de igualdad de género (puesto 50 en “brecha salarial de género”).
- El GTCI 2019 incluye por tercer 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 23 de 114), Bilbao (44), Barcelona (49), y Zaragoza (54 del ranking).

Davos, Suiza, 21 de enero de 2019.- Los rápidos avances en la tecnología digital están redefiniendo nuestro mundo. Pero la transformación digital no siempre se entiende bien, y esta falta de comprensión ha fomentado una serie de mitos que oscurecen el camino para hacer realidad su potencial de creación de valor. En las últimas décadas, se ha considerado que el talento empresarial es fundamental para el desarrollo de ecosistemas de innovación dinámicos, y ha hecho que las pequeñas y medianas empresas, incluidas las de nueva creación, se centren en él.

Los análisis contenidos en este informe subrayan la opinión de que el talento empresarial es igualmente importante para las organizaciones más grandes y maduras, tanto públicas como privadas. Los distintos capítulos apuntan a la evolución reciente en este campo aún poco explorado (al menos por los economistas) y sugieren formas en las que la escena del talento global podría verse afectada por la forma en que se está creando, detectando, atrayendo y alimentando el talento empresarial en todo el mundo. Más importante aún, tales análisis y contenido contextual indican las formas en que las empresas, naciones y ciudades pueden tomar medidas para aprovechar al máximo un recurso que es a la vez escaso y ampliamente distribuido.

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 sexto 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 y el talento.

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 "Diversidad para la Competitividad", el informe del año pasado analizó cómo la diversidad desempeña un papel muy importante en la vinculación de las políticas de talento con las estrategias de innovación. Por lo tanto, era natural que el GTCl de 2019 se centrara en el [Talento emprendedor y la competitividad global](#), que tiene como objetivo promover el debate actual en torno al talento emprendedor, para lo que ofrece enfoques y herramientas prácticas para aprovechar al máximo el potencial de las personas y los equipos, como motor y base de la innovación, el crecimiento y, en última instancia, la competitividad; entendiendo que el talento emprendedor no puede reducirse a una cualidad innata de los fundadores y líderes de empresas de éxito. Por el contrario, puede considerarse como una contribución al crecimiento, la innovación y la creación de empleo.

Ante este panorama, el motivo de la elección del 'talento emprendedor' como tema del informe del GTCl de este año era clara, ya que se trata de un componente crítico de la competitividad y la innovación, y lo será todavía más en un mundo que evoluciona rápidamente y que sigue combinando la digitalización y la globalización.

Para Gordana Landen, CHRO del Grupo Adecco: *"centrarse en el talento emprendedor es fundamental para fomentar la competitividad y la innovación que exige el mercado actual, que evoluciona a una rapidez de vértigo, donde la globalización y la digitalización imponen un elevado ritmo y para alcanzarlo son necesarios nuevos enfoques, herramientas, prácticas"*.

¿Cómo definimos el talento emprendedor? ¿De qué manera se interrelacionan el talento emprendedor y la competitividad, qué problemas plantea esto para los responsables de las decisiones políticas?, ¿qué dicen los datos actuales del GTCl sobre la evolución global del talento emprendedor? Estas son algunas de las preguntas que subyacen a este informe.

España en el ranking

España, con una media de todas las variables analizadas de 52,85 puntos (2,06 puntos menos que un año atrás), ocupa el **puesto 31** del ranking de 125 países analizados por el GTCl, **mejorando mínimamente su posición** relativa con respecto a 2018, cuando estaba en el puesto 31 de 119 países. Además, se encuentra entre los países clasificados como de **renta elevada** (según datos del Banco Mundial) cuya puntuación media para este grupo es 59,93 puntos (muy similar al índice de 2018, de 60,92).

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

Un año más, **el ranking está liderado por Suiza, Singapur y Estados Unidos** que preceden a **Noruega y Dinamarca**. Y lo cierran naciones como Burundi, el Congo y Yemen. El GTCl de 2019 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 37** países europeos analizados (baja una posición con respecto a 2018), superando a naciones como Lituania, Letonia, Italia, Eslovaquia, Polonia, Grecia, Rusia, Montenegro, Hungría y Bulgaria.

Aun así, **España se encuentra en una buena posición en comparación con el resto de países de Europa** (ya que el 54% de ellos -respecto al 49% en 2018- ocupa una posición inferior en el ranking, como se muestra en la Figura 1.). Sin embargo, su posición no es tan buena respecto a los países de renta elevada (solo el 40% de ellos ocupa un puesto inferior, porcentaje que mejora desde el 36% de un año atrás).

En el grupo de competidores europeos de España (consta de 13 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, que está 3 puntos por encima.

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.

Figura 1: Ranking general del GTCI y por variables

COUNTRY	GTIC RANKING	ENABLE	ATTRACT	GROW	RETAIN	VT SKILLS	GK SKILLS
Countries ABOVE the median in the overall GTCI score							
Switzerland	1	2	5	2	1	1	4
Singapore	2	1	1	11	26	7	1
United States	3	4	14	1	13	2	3
Norway	4	7	13	5	2	5	13
Denmark	5	3	17	6	4	10	7
Finland	6	14	15	4	5	4	15
Sweden	7	10	10	7	6	11	10
Netherlands	8	13	16	3	7	6	17
United Kingdom	9	9	9	9	11	27	5
Luxembourg	10	17	2	19	8	26	9
New Zealand	11	5	4	14	15	20	16
Australia	12	19	8	10	12	21	8
Iceland	13	18	18	16	9	12	2
Germany	14	8	20	13	10	3	23
Canada	15	11	7	12	18	19	12
Ireland	16	16	11	15	16	13	11
Belgium	17	21	19	8	14	15	18
Austria	18	15	21	17	3	9	25
United Arab Emirates	19	12	3	22	24	8	49
Israel	20	22	49	21	19	17	6
France	21	30	33	18	17	18	19
Japan	22	6	45	20	20	23	26
Estonia	23	24	30	26	28	28	14
Qatar	24	20	6	23	36	14	52
Czech Republic	25	25	28	25	22	22	32
Malta	26	26	24	33	21	34	22
Malaysia	27	23	26	29	34	16	29
Portugal	28	31	27	31	23	41	33
Slovenia	29	38	47	34	27	29	24
South Korea	30	27	81	28	39	37	20
Spain	31	37	39	32	25	48	30
Chile	32	35	40	27	40	32	38
Cyprus	33	44	29	57	42	31	21
Costa Rica	34	39	25	30	38	36	60
Lithuania	35	29	50	36	32	58	27
Brunei Darussalam	36	28	37	65	48	24	51
Latvia	37	40	51	46	37	42	31
Italy	38	53	84	35	30	30	39
Saudi Arabia	39	34	41	52	33	38	54
Bahrain	40	33	12	39	57	52	78
Slovakia	41	45	56	40	35	39	42
Poland	42	42	64	43	46	35	45
Azerbaijan	43	48	44	81	41	25	68
Greece	44	76	86	47	31	49	36
China	45	43	76	24	62	67	43
Uruguay	46	46	34	38	29	86	73
Mauritius	47	32	42	59	50	43	81
Oman	48	51	23	79	44	62	80
Russia	49	81	109	44	52	47	28
Trinidad and Tobago	50	54	38	64	56	44	71
Montenegro	51	61	58	67	64	33	48
Panama	52	69	22	71	51	64	74
Hungary	53	50	78	83	45	53	46
Bulgaria	54	56	89	62	47	63	41
Croatia	55	83	99	55	49	46	47
Kazakhstan	56	57	63	78	54	56	50
Jordan	57	55	48	82	53	70	61
Philippines	58	64	62	41	92	73	34
Lebanon	59	87	93	61	84	40	35
Argentina	60	88	60	37	55	59	77
Armenia	61	65	72	101	65	50	44
Botswana	62	49	35	49	94	85	67
Ukraine	63	96	105	68	66	45	37



@adecco_prensa



THE ADECCO GROUP

UTILIZA EL
hashtag:

#GTICI

Kuwait	64	62	43	99	43	75	83
Colombia	65	59	90	50	77	57	75
Thailand	66	47	70	72	76	83	58
Indonesia	67	60	65	51	87	51	94
Serbia	68	85	94	58	71	54	62
Romania	69	74	98	77	59	79	53
Mexico	70	82	87	42	79	74	66
South Africa	71	71	52	45	102	68	64
Brazil	72	79	80	54	63	88	76
Rwanda	73	36	36	73	90	98	108
Turkey	74	66	113	66	60	90	57
Albania	75	67	53	75	70	61	98
Georgia	76	52	92	107	61	80	56
Mongolia	77	84	79	85	81	100	40
Namibia	78	58	31	80	97	101	79
Peru	79	89	71	76	86	69	70
India	80	70	95	48	96	72	72
Tajikistan	81	98	101	100	58	55	85
Sri Lanka	82	68	104	90	73	65	88
Bhutan	83	41	82	86	75	92	119
Tunisia	84	109	96	92	67	81	55
Kenya	85	75	54	70	110	76	91
Bosnia and Herzegovina	86	94	111	63	82	66	95
Ecuador	87	103	107	56	78	77	90
Guatemala	88	78	73	53	98	95	96
Moldova	89	92	100	87	74	91	65
Dominican Republic	90	73	55	104	91	93	87
Lao PDR	91	72	59	108	69	104	86
Viet Nam	92	80	91	89	85	109	69
Gambia	93	63	32	97	101	82	122
Ghana	94	77	46	74	103	94	102

Kyrgyzstan	95	104	103	109	80	60	82
Egypt	96	105	116	102	68	103	59
Iran	97	107	123	94	72	78	63
Honduras	98	111	75	69	109	84	107
Nigeria	99	95	61	103	120	71	97
Morocco	100	100	97	96	88	115	93
Paraguay	101	110	74	95	93	108	99
Senegal	102	97	67	84	105	102	111
Nicaragua	103	101	77	98	89	114	121
Zambia	104	93	57	112	107	99	109
Algeria	105	114	117	121	83	87	89
El Salvador	106	99	115	91	100	106	114
Cambodia	107	90	83	119	99	119	117
Pakistan	108	115	121	105	108	89	92
Uganda	109	86	68	110	118	120	115
Lesotho	110	91	102	93	114	105	124
Tanzania	111	108	66	106	111	121	113
Venezuela	112	125	124	60	95	96	84
Cameroon	113	117	106	88	119	112	101
Liberia	114	112	69	114	112	118	123
Malawi	115	106	108	116	106	123	105
Mali	116	113	110	111	113	113	118
Ethiopia	117	116	114	120	104	122	100
Bangladesh	118	102	122	122	116	116	103
Madagascar	119	121	88	118	124	110	106
Nepal	120	119	120	115	115	107	110
Zimbabwe	121	118	119	113	121	111	104
Mozambique	122	120	85	124	117	125	116
Burundi	123	122	118	117	123	117	125
Congo, Dem. Rep.	124	124	112	123	125	97	120
Yemen	125	123	125	125	122	124	112

Posición global en el GTCl: España

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 32. En el norte de África y Asia occidental, los Emiratos Árabes Unidos, Qatar e Israel ocupan posiciones superiores. Eso sí, como se previó el año pasado, *España se ha quedado rezagada por detrás de países emergentes de Asia como Malasia o Corea del Sur*.

Figura 2: Rendimiento de España en el GTCl respecto a diversos grupos de países

GRUPO DE COMPARACIÓN	PRIMERAS 3 PUNTACIONES DEL GRUPO	BRECHA DE Puntuación: Puntuación de España menos la mayor puntuación del grupo	% DE PAÍSES EN EL GRUPO CLASIFICADOS POR DEBAJO DE ESPAÑA
<i>(por región)</i>			
Asia central y meridional	Kazajistán, India, Tajikistán	11.06	100%
Este y Sudeste Asiático y Oceanía	Singapur, Nueva Zelanda, Australia	-24.42	60%
Europa	Suiza, Noruega, Dinamarca	-29	54%
América Latina y Central y el Caribe	Chile, Costa Rica, Uruguay	1.38	100%
América del Norte	EEUU, Canadá	-23.79	0%
Norte de África y Asia Occidental	Emiratos Árabes Unidos, Israel y Qatar	-14	78%
África Subsahariana	Mauricio, Botsuana, Sudáfrica	7.71	100%
<i>(por grupo de renta)</i>			
Países renta alta	Suiza, Singapur, Estados Unidos	-28.97	40.8%
Países renta media alta	Malasia, Costa Rica, Azerbaiyán	-5.77	99%
Países renta media baja	Filipinas, Ucrania, Indonesia	11.91	100%

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

Como acabamos de ver, dentro de la muestra de 125 países del GTCl, España ocupa el puesto 31 pero en cada pilar analizado obtiene un comportamiento distinto (ver figura 3).

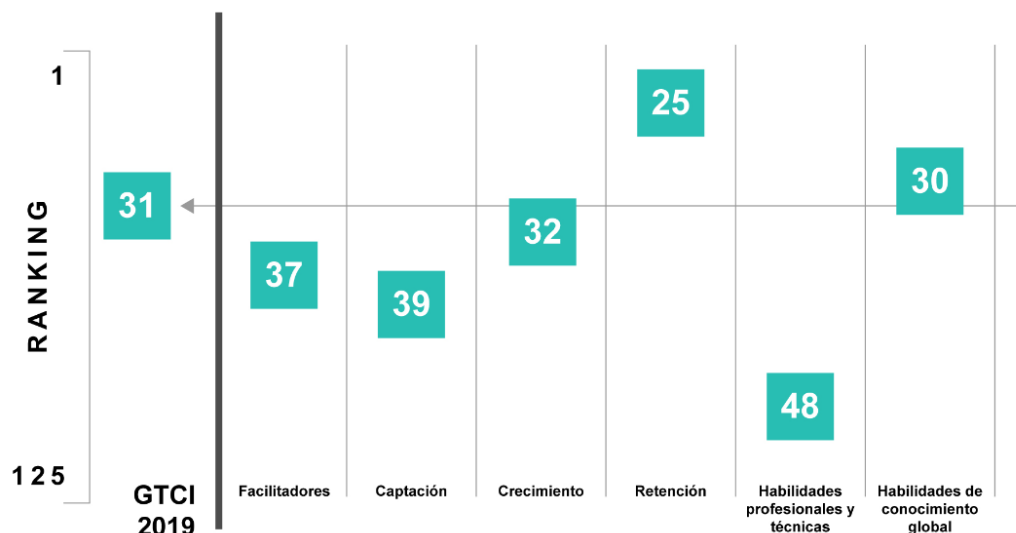
Así, dentro de los seis pilares que se analizan en el Índice de Competitividad por el Talento Global¹, España obtiene unos *resultados relativamente buenos* en el pilar de «Retención», puesto que ocupa posiciones elevadas respecto a la sostenibilidad y el estilo de vida y en el de «Habilidades de conocimiento global», es decir, nuestro país cuenta con población con educación superior e investigadores, mientras que el pilar de «Habilidades profesionales y técnicas» *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

¹ Ver anexo: Interpretación de variables

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.

Figura 3: Clasificación global de España en el GTCl



Bajando al detalle de cada área analizada², dentro del pilar de los **Facilitadores** (puesto 37 para España en el GTCl), nuestro país alcanza el puesto 20 en lo que tiene que ver con *Intensidad competitiva* y el 25 en *Infraestructura de las TIC*. En cambio, cae hasta el puesto 76 en el *Panorama de empresas y trabajo*, y al 92 en la *Relación del salario con la productividad*.

El pilar de los «**Facilitadores**» también penaliza el rendimiento general de España en el GTCl, lo que significa que **el panorama empresarial y del mercado todavía puede 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 regulador 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 (puesto 105) y para despedir (puesto 45) o la relación del salario con la productividad (92).

En el pilar que mide la **Captación**, España baja hasta el puesto 39 (del 34 en 2018) y empeora del 5ª hasta la 11ª posición en lo que respecta a la *Tolerancia a los inmigrantes*. Además, todavía queda mucho por hacer en *Llegada de cerebros* (puesto 71) y en *Oportunidades directivas a mujeres*, donde quedamos en la posición 112 de 125 países analizados, siendo el índice más negativo de España en el GTCl 2019 y con un importante descenso respecto a 2018, cuando ocupa el puesto 89. Siguiendo con la perspectiva de género, España ocupa el puesto 50 en *Brecha salarial de género*.

En **Crecimiento** España obtiene una mejor posición (32 sobre 125), siendo la 5ª en lo que se refiere a *Matriculación en educación superior* (4º en 2018). También ocupa una importante plaza 12 en *Calidad de las escuelas de gestión* y 22 en la *Clasificación de universidades*. En cambio, cae hasta la posición 79 en el *Desarrollo del trabajador* y hasta la 107 en la *Colaboración en los organismos*.

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

El pilar donde España alcanza su posición más elevada es **Retención (25)**. Aquí consigue el 1º puesto en **Saneamiento** (puesto 12 en 2018), el 12º en **Comportamiento medioambiental** (puesto 6 en 2018) y un 15º en **Protección social**. En cambio, baja notablemente en lo que se refiere a la **Retención de cerebros (74)** y al **Sistema de pensiones (35)**.

El pilar de las **Habilidades profesionales y técnicas** es, como acabamos de ver, el que más afecta a la competitividad española. Nuestro país queda en el puesto 48. Aquí alcanzamos la posición 22 en lo referente a **Productividad de cada empleado**, pero quedamos muy atrás en **Trabajadores con estudios secundarios (79)**.

Por último, en lo que se refiere a las **Habilidades de conocimiento global (puesto 30 sobre 125)**, España consigue la posición 18 en lo referente a los **Trabajadores con educación superior** y se queda en la posición 29 tanto para **Población con educación superior** como para **Investigadores**.

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 tercer año, un índice separado de ciudades y regiones que son actores clave en la competitividad y el talento, donde **España ha quedado muy bien posicionada al tener cuatro ciudades en la mitad alta de la tabla: Madrid, Bilbao, Barcelona y Zaragoza**.

En esta tercera edición se ha ampliado el ranking de ciudades analizadas, pasando de 90 analizadas en 2018 a 114 en 2019, distribuidas en 86 países. Esto ha modificado las posiciones relativas de las ciudades analizadas y sus puntuaciones.

Figura 4: Gran presencia europea



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 ciudades europeas, que representan 51 de las 114 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.

España se sitúa en una posición destacada dentro del índice de competitividad de talento global de las ciudades, posicionando a Madrid en el 23º puesto³, con 56,9 puntos (una posición muy similar a la de 2018). Además, España también aparece representada por otras tres ciudades más: Bilbao, en el puesto 44, con 49,5 puntos (cae 3,5 puntos), Barcelona, en el 49, con 47,1 (baja 6,4 puntos), y Zaragoza, en el 54, con 45,9 puntos (disminuye 1,7 puntos). Dentro de este ranking, merece mención especial la sexta posición que la capital maña alcanza en el pilar de Retención, con 72,7 puntos.

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

Pilar 4: Retatn

RANK	CITY	SCORE
1	Taipei	89.2
2	Zurich	81.7
3	Kiel	78.7
4	Vienna	77.6
5	Geneva	72.9
6	Zaragoza	72.7
7	Osaka	68.6
8	Prague	68.0
9	Bangalore	67.7
10	Munich	67.5

Ranking por ciudades

El líder de este año en el ranking es la ciudad estadounidense de Washington (que fue 6º el año pasado). Le siguen dos ciudades nórdicas: Copenhague (Dinamarca) y Oslo (Noruega). Seguidas de Viena (Austria) y Zúrich (Suiza). Helsinki (Finlandia) se encuentra en la séptima posición. La lista de las 10 primeras ciudades también incluye dos urbes estadounidenses (Boston en el sexto puesto y Nueva York en el octavo), así como otra ciudad europea más: París (Francia). Y la primera ciudad asiática del ranking es Seúl (Corea del Sur) en décima posición. Seis de las ciudades que ocupan los diez primeros puestos este año, también lo hicieron el año pasado. Las cuatro ciudades que han irrumpido en el top 10 son Viena, Boston, Nueva York y Seúl.

El siguiente grupo (11 al 29) 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 de Norteamérica como San Francisco (12º), Seattle (13º), Los Ángeles (22º), Montreal (24º) y Ottawa (29º), urbes europeas como Estocolmo (11º), Londres (14º), Ginebra (16º), Bruselas (18º),

³ Ver anexo: Ranking de ciudades

Múnich (20º), Ámsterdam (21º), Madrid (23º) y Praga (25º). También grandes metrópolis asiáticas como Taipéi (15º), Singapur (17º), Tokio (19º) y Hong Kong (27º). Y una en Australia: Sídney (26º).

Figura 6: Ranking del GTCl por ciudades (el primer y segundo grupo)

RANK	CITY	OVERALL SCORE
1	Washington, DC (United States)	69.2
2	Copenhagen (Denmark)	68.0
3	Oslo (Norway)	66.1
4	Vienna (Austria)	65.7
5	Zurich (Switzerland)	65.5
6	Boston (United States)	65.4
7	Helsinki (Finland)	65.0
8	New York (United States)	64.6
9	Paris (France)	63.5
10	Seoul (Korea, Rep.)	62.7
11	Stockholm (Sweden)	62.6
12	San Francisco (United States)	62.5
13	Seattle (United States)	62.1
14	London (United Kingdom)	62.1
15	Taipei (Chinese Taipei)	60.5
16	Geneva (Switzerland)	59.1
17	Singapore (Singapore)	58.7
18	Brussels (Belgium)	58.5
19	Tokyo (Japan)	58.4
20	Munich (Germany)	58.3
21	Amsterdam (Netherlands)	58.1
22	Los Angeles (United States)	57.8
23	Madrid (Spain)	56.9
24	Montreal (Canada)	56.7
25	Prague (Czech Republic)	55.7
26	Sydney (Australia)	55.6
27	Hong Kong (SAR, China)	55.2
28	Rotterdam-The Hague (Netherlands)	55.0
29	Ottawa (Canada)	54.4

El tercer grupo de ciudades (30º a 57º) también está dominado por ciudades europeas: 19 en total. Sin embargo, la distribución geográfica de estas ciudades es más diversa e incluye varias ciudades del sur y el este de Europa, además de muchas del norte y el oeste. Fuera de este continente, el grupo también cuenta con cuatro ciudades norteamericanas (Chicago, Toronto, Dallas y Houston), tres en Asia occidental (Doha, Tel Aviv y Abu Dabi) y una en Australia (Melbourne) y Japón (Osaka).

El grupo inferior (ciudades clasificadas en el puesto 87º o inferiores) contrastan significativamente con los otros tres grupos, al contar con una cantidad abrumadora de ciudades no europeas. De hecho, la única ciudad de este continente incluida en el grupo es Belgrado (99º). Ocho ciudades están en

China y tres en la India (Bangalore, Nueva Delhi y Bombay). En este grupo, hay también siete ciudades latinoamericanas (incluidas tres brasileñas), seis africanas y tres del sudeste asiático (Manila, Yakarta y Hanói).

El talento emprendedor: crítico para reducir la desigualdad

Una de las paradojas que rodean al talento emprendedor es que es un recurso tanto limitado como ampliamente repartido en todo el mundo. Las diferencias en el rendimiento (tanto entre negocios como entre economías nacionales) indican a menudo carencias en ambos ámbitos que deberían contribuir a su desarrollo y a una mejor distribución en las economías y sociedades.

El talento emprendedor se define como una combinación de **competencias que pueden medirse, desarrollarse y aprovecharse mejor**, y no puede reducirse exclusivamente a los rasgos de personalidad. Por tanto, es especialmente importante **el fomento del talento emprendedor en las economías más pobres y de rápido crecimiento para contribuir a la reducción de las desigualdades de talento entre países ricos y pobres**. Además, hay que tener en cuenta que convertirse en emprendedor puede ser una elección (o ambición) en los países desarrollados, pero en entornos más pobres, muchas veces, es simplemente una necesidad de supervivencia.

Un elemento clave en la mejora de la competitividad por el talento es promover el tipo de emprendimiento necesario en la economía del conocimiento actual, es decir, aquel con ganas y capacidad para moverse, adaptarse e innovar.

Diferentes variables de GTCl ponen el foco en este tipo de talento (ver Anexo) y tras analizarlos, algunas de las conclusiones que pueden extraerse son:

- 1) **Las desigualdades en el talento se están incrementando:** Si repasamos las ediciones anteriores del GTCl y comparamos los datos disponibles en el tiempo, llegamos a la conclusión de que el espacio que separa a los líderes en talento del resto, más que reducirse, ha ido creciendo. La correlación estadística entre los ingresos per cápita y el rendimiento del talento sigue siendo alta, aunque algunas regiones parecen enfrentarse a problemas continuos para identificar puntos de entrada a la competitividad por el talento (este es el caso de la mayoría de economías en el África subsahariana y de algunas de las menos desarrolladas en otras partes del mundo) o están viviendo una erosión progresiva de su base de talento (como es el caso de Latinoamérica y, particularmente, del Caribe).
- 2) **Los problemas relativos al talento se han convertido en una preocupación común para empresas, países y ciudades:** el simple hecho de que la base de datos del GTCl ha aumentado su cobertura y calidad solo es una de las pruebas que demuestran que todos los tipos de empresas (privadas y públicas, estatales o no) han dedicado importantes recursos y energía a identificar formas de medir el talento y los aspectos relacionados con este. Pero, lo que es más importante, la relación de causalidad inversa está ganando visibilidad e importancia, lo que quiere decir que los análisis y evaluaciones no solo se llevan a cabo para medir cómo las economías más ricas y mejor dotadas fomentan el talento, sino, cada vez más, para medir el impacto del rendimiento del talento en otros objetivos más amplios como el crecimiento, la creación de empleo y la innovación.
- 3) **El talento emprendedor puede tanto ampliar como reducir desigualdades:** este desempeña una función esencial en las empresas más pequeñas (críticas en la creación de empleo, especialmente en las economías en desarrollo) y start-ups y empresas unicornio (claves para la innovación). Aun así, análisis como el del GTCl, además de pruebas recientes del ámbito

empresarial y económico, muestran que el talento emprendedor cumple también funciones críticas en empresas más grandes e incluso en gobiernos. Todos los componentes del ecosistema de innovación necesitan ahora esforzarse más por atraer, fomentar y retener más talento emprendedor. Este talento debería considerarse como un estado mental que puede desarrollarse, mejorarse y fomentarse con una combinación de políticas, incentivos y enfoques de gestión que deberían adaptarse al contexto específico de cada país.

- 4) **Están surgiendo nuevos enfoques para estimular el talento emprendedor:** estos incluyen sistemas de gestión totalmente diferentes, algunos de los cuales no se han originado en los países en los puestos más altos del GTCl. Estos enfoques reconocen que el talento emprendedor no es un recurso homogéneo o fungible: una estrategia eficiente de talento emprendedor necesita reflejar las etapas típicas del ciclo de vida de una empresa (start-up, ampliación, llegar a ser una parte importante de un sector o lugar concreto) y requiere tácticas nuevas en cada paso; tácticas que todavía tienen que reflejarse totalmente en los planes de estudios y prácticas de instituciones educativas existentes, incluidas las escuelas de negocios.
- 5) **La digitalización y la globalización aumentarán las funciones del talento emprendedor:** dado que el futuro del trabajo se verá profundamente afectado por la amplia propagación de la inteligencia artificial (alimentada por el internet de las cosas, el big data y el aprendizaje profundo), la proporción de trabajadores asalariados seguirá disminuyendo y el número de agentes independientes, aumentando. Simultáneamente, surgirán nuevos modelos de negocio (especialmente en el contexto de una economía de plataformas), lo que dará lugar a nuevas formas de extraer y compartir valor a partir de la información. Un contexto empresarial y económico tan fluido favorecerá claramente a aquellos países y empresas que tengan la capacidad para movilizar los talentos emprendedores correspondientes.
- 6) **Las ciudades tendrán papeles cada vez más importantes como centros de talento emprendedor:** dado que el talento emprendedor está estrechamente relacionado con la innovación, el desarrollo y la gestión de ecosistemas dinámicos (y abiertos) será una parte cada vez más importante en la creación de una cultura y un estado mental emprendedores. La función crítica que ya desempeñan las ciudades y regiones que establezcan incubadoras y aceleradoras de empresas será cada vez más importante. Actualmente, la mayoría de las ciudades tienden a definir estrategias de talento en torno a criterios similares (calidad de vida, conectividad y sostenibilidad, por ejemplo); son muy pocas las que se centran en el talento especializado vinculado a problemas locales concretos o asuntos municipales habituales (gestión de residuos, transporte e inclusión, entre otros), pero se espera que esto surja rápidamente, especialmente en lo relativo a estrategias de ciudades inteligentes, donde el talento emprendedor será también un activo clave.

SOBRE EL GRUPO ADECCO

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2017 hemos facturado 1.085 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 2ª 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 más de 126.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 28.500 menores de 25 años, un 36,13% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 50.800 alumnos. A través de nuestra Fundación, en el año 2017 hemos orientado a 18.353 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social, generando un total de 6.191 empleos gracias al compromiso de casi 2.000 empresas integradoras. Asimismo, la Fundación ha invertido 11.8 millones de euros en proyectos de inclusión sociolaboral. Y, este año, ha sido la fundación empresarial del sector servicios líder en transparencia según el informe realizado por la Fundación Compromiso y Transparencia.

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 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

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

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91.432.56.30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com
anaïs.paradela@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es