

## Sobre un total de 109 países

# España ocupa el puesto 36 del Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI)

- Adecco, junto a la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute, presentan por tercer 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.
- El GTCI (por sus siglas en inglés) es un ranking internacional basado en la capacidad de atracción y retención del talento en 109 países de todo el mundo.
- España, con una media de todas las variables analizadas de 52,51 puntos (+1,26 puntos más que un año atrás), ocupa el puesto 36 del ranking de 109 países analizados por el GTCI, y reduce su distancia con la media general a 4,98 punto.
- 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.
- En cambio, el pilar que afecta negativamente a su rendimiento en el GTCI es el de Destrezas laborales y profesionales. Tampoco destaca en el pilar de Habilitación. Países como Polonia, Portugal y Eslovaquia (todos ellos con menor PIB per cápita) ofrecen mejores condiciones de mercado y regulación.
- Además, es el tercer país con mayor Calidad de las escuelas de gestión y el cuarto en lo que se refiere a Densidad de médicos.
- Otras variables en las que España se encuentra entre los diez primeros puestos de entre los 109 países analizados son Empleo flexible, Matriculación en educación superior y Comportamiento medioambiental, ocupando la séptima posición.
- En el lado contrario, la puntuación española más baja es la que obtiene en la Relación salario y productividad, donde ocupa el puesto 101, sólo por encima de Irán, Burkina Faso, Egipto, Suráfrica, Venezuela, Italia, Argentina y Uruguay.

**Davos, Suiza. 20 de enero de 2016.-** 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.

A día de hoy existen más de 200 millones de personas en el mundo que se encuentran en situación de desempleo<sup>1</sup> y el 47 % de los puestos de trabajo corren peligro debido a la creciente sofisticación de la automatización.

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* 2015, septiembre de 2015.

Al mismo tiempo, una población cada vez más envejecida plantea retos adicionales. Se prevé que, **para el año 2030, las generaciones más jóvenes se habrán reducido en un 50%, y las de más de 65 años constituirán el grupo de población que crezca más rápidamente, lo que dará lugar a una escasez de mano de obra** en países como Alemania (10 millones), Brasil (40,9 millones) y China (24,5 millones).

En palabras de **Alain Dehaze, CEO del Grupo Adecco**, durante la presentación del informe que ha tenido lugar en la ciudad suiza de Davos: *“El mundo del trabajo está cambiando más rápido que nunca y aporta, tanto grandes oportunidades, como retos. A medida que avanzan las tendencias de digitalización y de envejecimiento, el GTCI confirma la gran importancia que tiene la movilidad del talento a la hora de impulsar la competitividad y de equilibrar los excedentes y las carencias de facultades en el mundo”*.

*“Los países líderes en talento demuestran que, para atraer al talento, los gobiernos deben invertir en educación y en conocimiento, así como reducir la burocracia y simplificar los mercados laborales. Los empleadores deberían acoger la movilidad de talentos, invertir en hiperconectividad para capitalizar la tecnología, sacar provecho de las oportunidades que ofrece la economía mundial y crear empleos”*, ha concluido el CEO de Adecco.

Es por esto que, hoy más que nunca, compañías y directivos 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, **Adecco**, líder mundial en la gestión de Recursos Humanos, junto con la escuela de negocios **Insead** y el **Human Capital Leadership Institute**, han creado el **tercer Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI)**, 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**<sup>2</sup>. 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, con 16 de ellos entre los 25 primeros**. Sólo tres de las diez primeras posiciones las ocupan países de otros continentes: Singapur, Estados Unidos y Canadá en la segunda, cuarta y novena posición, respectivamente. El ranking está liderado una vez más por Suiza.

## España en el ranking

**España, con una media de todas las variables analizadas de 52,51 puntos (+1,26 puntos más que un año atrás), ocupa el puesto 36 del ranking de 109 países analizados por el GTCI, y reduce su distancia con la media general a 4,98 puntos (en 2015 era de más de 6 puntos por debajo)**. Además, se encuentra **entre los países clasificados como de renta elevada** (datos del Banco Mundial).

Inmediatamente por encima de España figuran países como Lituania (35), Chile (34), Portugal (33), Chipre (32) y Hungría (31). En cambio, nuestro país figura por delante de otras naciones como Corea del Sur (37), Polonia (38), Barbados (39), Costa Rica (40) e Italia (41).

---

<sup>2</sup> Se trata de una clasificación internacional de 109 países en la que se encuentra representada el 87,4% de la población mundial y el 97% del PIB del planeta (en dólares estadounidenses).

Si atendemos a los países europeos que conforman el análisis, España se sitúa en la posición 24 (sobre 38 países europeos analizados), superando a naciones como Polonia, Italia, Croacia, Bulgaria, Montenegro, Macedonia, Grecia, Serbia, Rumanía o Rusia.

Aun así, España se encuentra en una buena posición si la comparamos con el resto de países dentro de Europa (el 38% de los países de este grupo 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 (sólo el 26% de ellos ocupa un puesto inferior).

En el grupo de competidores europeos de España (consta de 17 países de renta elevada), Italia es el más parecido en términos de tamaño y nivel de PIB per cápita. España obtiene una puntuación en el GTCI ligeramente superior, y esta es muy similar también a la de la vecina Portugal. En cambio, España se coloca por debajo de otros países de renta elevada de Europa Occidental como Alemania, Francia, Bélgica o los Países Nórdicos.

Figura 1: Rendimiento de España en el GTCI 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
<i>(por región)</i>			
Asia central y meridional	Kazajistán, Kirguistán, Sri Lanka	9,3	100 %
Este y Sudeste asiático y Oceanía	Singapur, Nueva Zelanda, Australia	-18,9	62 %
Europa	Suiza, Luxemburgo, Dinamarca	-20,1	38 %
América Latina y Central y el Caribe	Chile, Barbados, Costa Rica	-0,1	95 %
América del Norte	Estados Unidos, Canadá	-15,4	0 %
Norte de África y Asia occidental	Emiratos Árabes Unidos, Qatar, Israel	-5,2	75 %
África subsahariana	Sudáfrica, Botswana, Namibia	8,8	100 %
<i>(por grupo de renta)</i>			
Países de renta elevada	Suiza, Singapur, Luxemburgo	-20,1	26 %
Países de renta media alta	Malasia, Costa Rica, Bulgaria	-1,5	97 %
Países de renta media baja	Filipinas, Georgia, Armenia	8,3	100 %

Nota: no está incluida la categoría de "países de renta baja". Pocos países de la muestra del GTCI pertenecen a la misma.

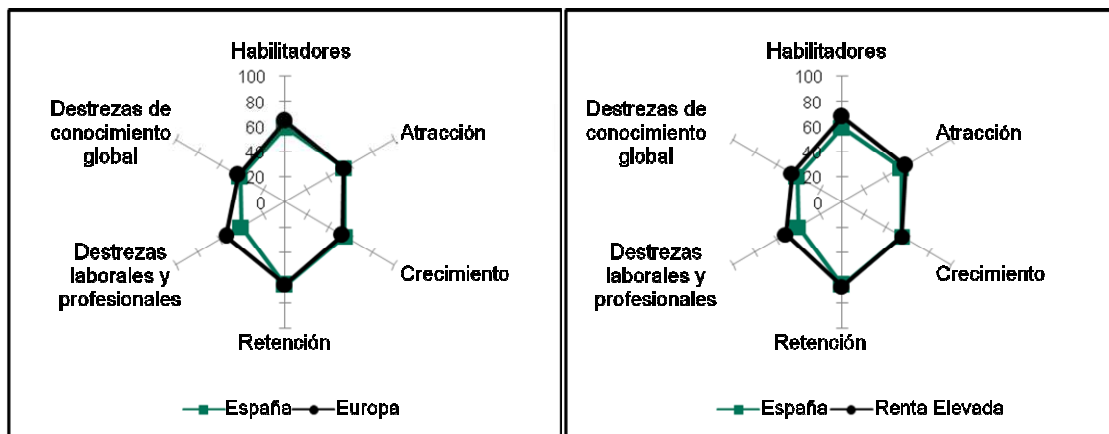
En comparación con otras regiones de fuera de Europa, España se sitúa favorablemente respecto a ellas. En particular, **ocupa una posición más alta que cualquier país de Asia Central y Meridional así como del África Subsahariana**. Y por renta, tiene una puntuación superior a todos los países de renta media baja y al 97% de los que tienen una renta media alta.

En Latinoamérica, únicamente Chile ocupa una posición superior (34). En África del Norte y Asia Occidental, son Emiratos Árabes Unidos, Qatar e Israel los únicos con mayor puntuación que España.

## Las variables españolas

Dentro de los pilares que se analizan en el Índice de Competitividad por el Talento Global, **España presenta un buen comportamiento en el de Crecimiento y Retención**, similar a los de los países de renta elevada (Figura 2). Esto significa que España **aborda eficazmente el desarrollo de su propio talento**.

**Figura 2: Puntuaciones de los pilares de España frente a los grupos de comparación pertinentes**



En cambio, **el pilar que afecta negativamente al rendimiento general de España en el GTCI es el de Destrezas laborales y profesionales** (Figura 3). Tampoco destaca en el pilar de Habilitación. Países como Polonia, Portugal y Eslovaquia (todos ellos con menor PIB per cápita) ofrecen mejores condiciones de mercado y regulación, mientras que Suiza y Dinamarca ofrecen las mejores prácticas en Europa.

Analizando una a una las subvariables que componen el ranking (ver anexo: Perfil de España en el GTCI), **España ocupa la primera posición en Higiene y saneamiento dentro de la categoría Estilo de vida** (donde nuestro país es el sexto con mejor puntuación), que hace referencia al acceso a instalaciones sanitarias mejoradas.

Además, **es el tercer país con mayor Calidad de las escuelas de gestión** –dentro de la categoría Formación permanente– sólo superado por Suiza y Bélgica; y **el cuarto en lo que se refiere a Densidad de médicos** (número de doctores cada 1.000 personas), por detrás únicamente de Qatar, Grecia y Austria.

Otras variables en las que España se encuentra entre los diez primeros puestos de entre los 109 países analizados son **Empleo flexible, Matriculación en educación superior y Comportamiento medioambiental**, ocupando en todas ellas la séptima posición.

En el lado contrario, **la puntuación española más baja es la que obtiene en la Relación entre salario y productividad, donde ocupa el puesto 101**, únicamente por encima de países como Irán, Burkina Faso, Egipto, Suráfrica, Venezuela, Italia, Argentina y Uruguay.

Tampoco consigue posicionarse bien en el ámbito de la **Fiscalidad**, donde tiene el puesto 96; la **Facilidad para contratar**, puesto 95; el **Panorama empresarial** (84) y en la categoría **Fuga de cerebros**, donde es el país 83 de los 109 que componen el GTCI.

**Figura 3: Evaluación de España por pilares, frente a los países con mejores prácticas**

	3 países con la mayor puntuación (muestra total de países del IMCT)	Brecha <u>total</u> del pilar: puntuación de España en el pilar <u>menos</u> la mayor puntuación en el pilar	· Mejores competidores	Brecha de los <u>competidores</u> : puntuación de España en el pilar <u>menos</u> la mejor puntuación en el pilar de los competidores
<b>Habilitación</b>	Suiza, Singapur, Dinamarca	-27,61	Suiza, Dinamarca, Finlandia	-27,61
<b>Atracción</b>	Singapur, Australia, Luxemburgo	-25,64	Suiza, Reino Unido, Dinamarca	-17,30
<b>Crecimiento</b>	Países Bajos, Dinamarca, Estados Unidos	-19,39	Países Bajos, Dinamarca, Suiza	-19,39
<b>Retención</b>	Suiza, Luxemburgo, Emiratos Árabes Unidos	-18,47	Suiza, Noruega, Austria	-18,47
<b>Destrezas laborales y profesionales (DLP)</b>	República Checa, Eslovaquia, Austria	-35,72	República Checa, Eslovaquia, Austria	-35,72
<b>Destrezas de conocimiento global (DCG)</b>	Luxemburgo, Singapur, Estados Unidos	-24,88	Suiza, Reino Unido, Dinamarca	-18,27

### Apertura exterior y atracción del talento

En la movilidad internacional del personal cualificado intervienen dos fuerzas: (i) la atracción del talento, es decir, el factor llamada; y (ii), la retención del talento. Tres subpilares del GTCI se centran especialmente en la medición del alcance de estas fuerzas: **el de apertura externa que determina la medida en la que los países atraen a empresas y personal extranjeros a través de la migración internacional; y los subpilares de sostenibilidad y estilo de vida que miden conjuntamente los niveles de vida que llevan a las personas a residir en un lugar determinado.**

**España no obtiene buenos resultados en lo que atañe a la apertura exterior** (p. ej., atracción de empresas y personal extranjeros a través de la migración internacional en el desarrollo) **y a la sostenibilidad** (remuneración y otras prestaciones relacionadas con el trabajo) (Figura 4).

Sin embargo, **se sitúa casi entre los cinco primeros en cuanto a estilo de vida** (medio ambiente, higiene y seguridad). Una dimensión que España también **puede mejorar es la del volumen y la calidad de sus destrezas profesionales**. La “reserva” de destrezas y competencias elevadas es buena (aunque España no siempre traduce tal reserva en más innovación e iniciativa empresarial), lo que no ocurre en el caso de la población activa con formación y las profesiones técnicas.

Nos encontramos en un período de circulación de cerebros: el talento es cada vez más móvil, y la movilidad se convierte en parte del desarrollo del talento. La visión a corto plazo del “coste de la inmigración” debe contrarrestarse con una perspectiva desagregada en la que se distinga la migración de trabajadores de baja y alta cualificación, y con una evaluación a más largo plazo de las ventajas de la movilidad internacional de las destrezas de alto nivel.

**Figura 4: Clasificación de España y brecha de puntuación en ciertos componentes**

	Pertenece al pilar	Clasificación de España en cada componente (entre los 109 países)	3 países con la puntuación más elevada (muestra total de países del IMCT)	Brecha de puntuación: puntuación de España en el componente <u>menos</u> la mayor puntuación en el componente
<b>Apertura exterior</b>	Atracción	56	Emiratos Árabes Unidos, Singapur, Luxemburgo	-47,14
<b>Sostenibilidad</b>	Retención	51	Emiratos Árabes Unidos, Luxemburgo, Suiza	-38,00
<b>Estilo de vida</b>	Retención	6	Austria, Qatar, Suiza	-5,86
<b>Destrezas (profesionales) utilizables</b>	Destrezas LP	71	República Checa, Eslovaquia, Austria	-65,15
<b>Destrezas y competencias elevadas</b>	Destrezas CG	27	Estados Unidos, Israel, Singapur	-26,09
<b>Innovación e iniciativa empresarial</b>	Destrezas CG	47	Malta, Luxemburgo, China	-38,17

### Cómo atraer al mejor talento

No existe una solución global única ni una fórmula mágica para atraer al mejor talento a un país o a una empresa, pero sí se pueden establecer algunas prácticas que pueden ser muy útiles tanto para las naciones como para las corporaciones.

A nivel país, éstos **han de perfeccionar su capacidad para gestionar la nueva dinámica emergente de la circulación de cerebros:**

- los países no deben dar por sentado que el mejor talento vendrá sólo a través de políticas de inmigración selectivas. **Al mejor talento lo atrae la oportunidad**, y esta la propician los ejes consolidados, las redes de conocimiento y las prácticas de gestión profesionalizadas en las organizaciones, que favorecen el rendimiento y el desarrollo de los empleados.
- La enseñanza superior debe utilizarse como vía para atraer a jóvenes con un elevado potencial procedentes de todo el mundo. Se trata en concreto de **establecer un sistema universitario basado en los méritos, que recompense los logros científicos** a sus profesores, y un proceso de admisión de alumnos riguroso pero justo, que atraiga a estos perfiles.
- Los países, especialmente en los mercados emergentes, también deben centrarse en el **desarrollo de las destrezas profesionales locales y las infraestructuras que brindarán oportunidades a sus ciudadanos**, y actuarán como un imán para su reserva de talento creativo en el extranjero.
- El aprovechamiento de estas reservas de talento en el extranjero requiere: **una gran fuente de conocimiento, redes y recursos; y promover una cultura empresarial que recompense el**

**mérito y facilite el ascenso profesional**, con el fin de ofrecer incentivos para el regreso de los emigrados con talento, y la llegada de talento extranjero.

Por su parte, las empresas de ámbito multinacional (que a menudo marcan la pauta en lo que atañe a la gobernanza, la profesionalidad y la atención al desarrollo de los empleados) deberían desempeñar prácticas como:

- Asesorar a sus gestores y profesionales **en el trabajo con personas de diversas culturas, y de desarrollar sus destrezas en el terreno del trabajo virtual.**
- **Garantizar, mediante unas buenas prácticas de gestión, que lo que cuenta sean los méritos de las personas.** La gestión profesional deberá adaptarse a los contextos locales, con el fin de atraer el mejor talento global sin perturbar los patrones locales de trabajo e interacción.

### Sobre Adecco

**Adecco** es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 789 millones de euros en 2014. Llevamos 34 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 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 1.600 empleados directos. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)

---

Para más información, puedes contactar con nosotros en:

**Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaís Paradela**

Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30

[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
[patricia.herencias@adecco.com](mailto:patricia.herencias@adecco.com)  
[anais.paradela@adecco.com](mailto:anais.paradela@adecco.com)

**Miriam Sarralde/Lorena Molinero**

Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68

[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[lorena.molinero@trescom.es](mailto:lorena.molinero@trescom.es)