Mapa del talento en España 2019

Cómo lo facilitan, atraen y retienen las comunidades autónomas

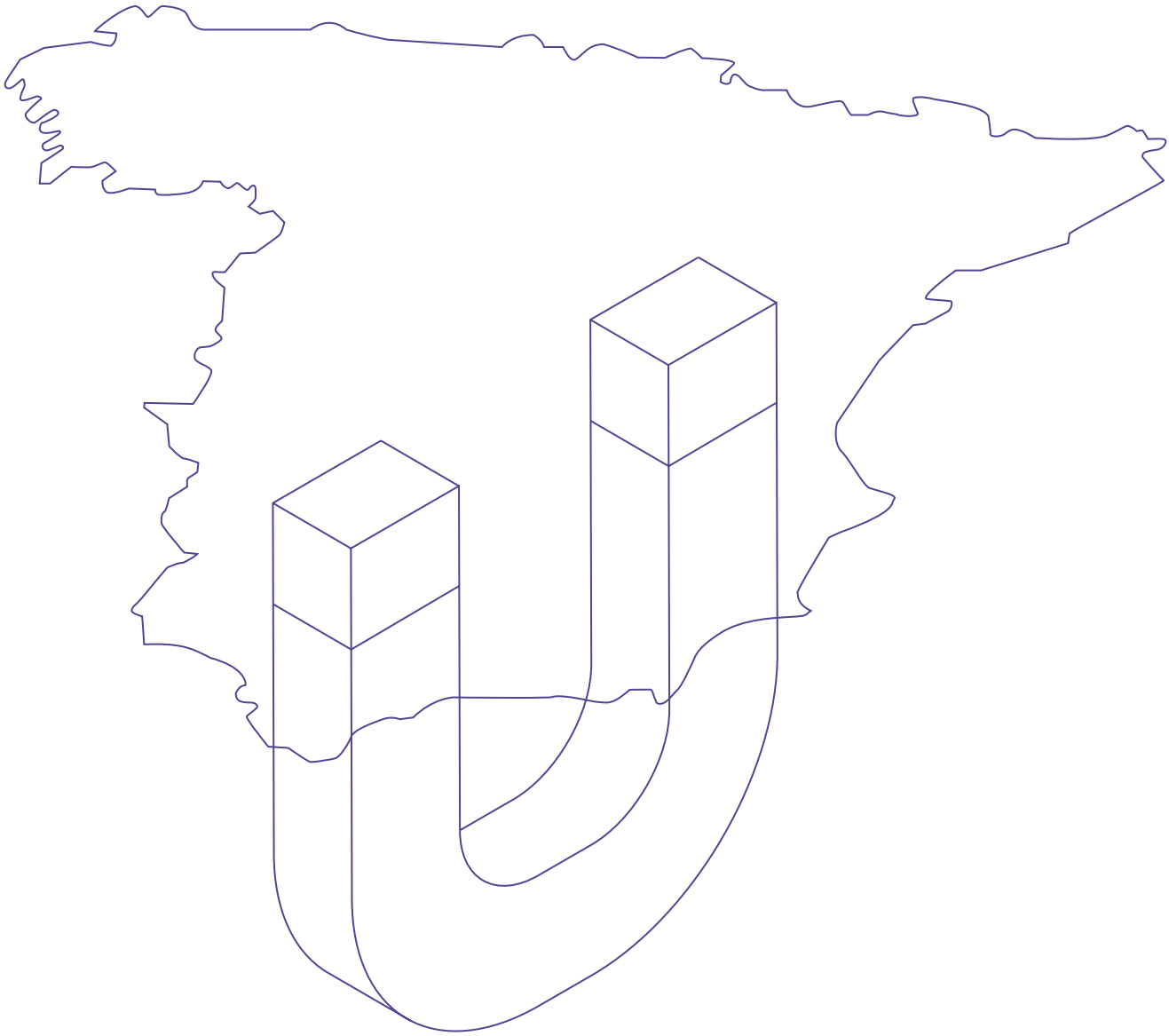


Ivie

COTEC FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN

Mapa del talento en España 2019

Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas



Ivie

COTEC FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN

Este proyecto ha sido realizado por el siguiente equipo:

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Edición:

Mª Cruz Ballesteros
Ivie

Susana Sabater
Ivie

Este proyecto ha contado con el apoyo técnico del Departamento de Economía de la Innovación de la Fundación Cotec.

València, 28 de febrero de 2019.

Índice

Introducción 05

1. El *Global Talent Competitiveness Index* de Insead (GTCI) 06

1.1. Composición del índice 07

1.2. La evolución de España 08

2. Índice de Talento de las comunidades autónomas 11

2.1. La adecuación del índice a las comunidades autónomas 11

2.2. Resultados del indicador global 12

2.3 Resultados detallados: análisis por pilares y ámbitos 15

3. Conclusiones 27

Anexo 1. Metodología para la construcción del índice 30

Anexo 2. Variables utilizadas: notas técnicas y fuentes estadísticas 31

Anexo 3. Índice de Talento: tablas detalladas de resultados 39

Anexo 4. *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) de INSEAD: fichas de España 52

Anexo 5. Índice de Talento: fichas por comunidad autónoma 55

Referencias bibliográficas 73

Introducción



«El talento, y no el capital, será el factor fundamental en el siglo XXI para conectar la innovación, la competitividad y el crecimiento»

Klaus Schwab, Fundador y Director Ejecutivo,
Foro Económico Mundial.

Los factores que determinan la atracción y retención del talento son de muy variada naturaleza. El entorno regulatorio, las perspectivas del mercado laboral, la facilidad para emprender nuevos negocios, la red de infraestructuras de telecomunicaciones y transporte, el grado de seguridad personal, las posibilidades de formación y acceso al conocimiento y un largo etcétera condicionan la capacidad de las regiones para atraer y retener talento, así como su evolución en el tiempo. La construcción de un indicador compuesto capaz de sintetizar sus múltiples dimensiones constituye una forma razonable de abordar su cuantificación.

Los indicadores compuestos están cobrando cada vez más relevancia en el contexto internacional. Las variables económicas tradicionales como el Producto Interior Bruto (PIB), la tasa de paro o la inflación están cediendo paso a este tipo de indicadores, con mayor carga informativa y de fácil interpretación. Ejemplos son el *Índice de Desarrollo Humano*, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Índice de Capital Humano del Foro Económico Mundial o el *Environmental Performance Index*, construido por la Universidad de Yale.

Entre las ventajas de estos indicadores destacan la capacidad para integrar varios aspectos de una misma temática, la sencillez en su lectura y diagnóstico, o la ayuda que confieren en la toma de decisiones públicas.

El presente informe tiene por objeto el análisis de la capacidad de atraer y retener talento de las comunidades autónomas españolas, a partir de la construcción de un indicador compuesto, siguiendo la metodología desarrollada por *The Global Talent Competitiveness Index 2018*, coordinado por la escuela de negocios INSEAD con sede en París.

El trabajo se estructura en torno a dos grandes apartados. El primero ofrece una visión general del *Global Talent Competitveness Index*, señalando la tipología de variables y fuentes estadísticas utilizadas. Asimismo, analiza la evolución que ha seguido España en el *ranking* mundial desde su creación, destacando los puntos fuertes y los aspectos donde existe margen de mejora. El segundo apartado, núcleo del informe, construye el Índice de Talento de las comunidades autónomas (CC. AA.) españolas, replicando la metodología anterior, y presenta los principales resultados, sintetizados en el apartado de conclusiones.

El informe incluye una serie de anexos. El primero detalla la metodología empleada para la construcción de dicho índice. El segundo enumera todas las variables utilizadas para construir el indicador, haciendo referencia a las fuentes estadísticas de procedencia. El tercero recoge las tablas detalladas de resultados del Índice de *Talento*. El cuarto incluye unas fichas con el perfil relativo de España en el *Global Talent Competitiveness Index 2018*. El quinto y último anexo, recoge unas fichas con el perfil de cada CC. AA.: su posicionamiento relativo, fortalezas y debilidades.

1. *El Global Talent Competitiveness Index* de INSEAD (GTCI)

> «Nuestras expectativas hace cinco años eran que el índice GTCI generaría un interés creciente en los retos que plantea la atracción y retención del talento sobre la competitividad de las economías.
>
> Los hechos lo han corroborado»
>
> Bruno Lanvin, Dir. Ejecutivo de Índices Globales, INSEAD.
> *The Global Talent Competitiveness Index* (2018)



Son muchas las definiciones de talento (Gallardo-Gallardo y González-Cruz 2013). Tienen todas en común que quien lo posee disfruta de unas características individuales que le permiten destacar en los resultados de su trabajo. Entre ellas se encuentran la inteligencia, el conocimiento, las habilidades o destrezas, la capacidad de conseguir objetivos y desarrollar nuevas competencias, el criterio, la experiencia, la actitud, la capacidad cognitiva y el potencial comprobado con los que contribuir a un proyecto u organización.

El talento puede residir en los individuos o en las organizaciones. En el primer caso suele ser innato, aunque susceptible de ser acrecentado mediante la formación y la experiencia. En el dilema entre innato/adquirido (*nature-nurture*) sería una combinación entre las características heredadas y las adquiridas que configuran el perfil de una persona. Dicho de otra forma, el aprendizaje a través del conocimiento y la experiencia puede mejorar y contribuir a desarrollar el talento que despliega una persona. Su rendimiento en el puesto de trabajo dependerá tanto de la competencia que posea como de su actitud de compromiso y motivación.

En el caso de las organizaciones, el talento se asimila a una cultura compartida que procura desarrollar las actitudes y capacidades de trabajadores y directivos para alinearlos con el objetivo común. En este caso, resulta evidente que el desarrollo del talento es un objetivo para la organización, que se aplica a la gestión de los recursos humanos; desde el proceso de selección y contratación, la formación en el puesto de trabajo, la medición y valoración de resultados, las formas de retener y promover a los mejores y de separar a los que no reúnen las características necesarias.

Tanto en el caso del talento individual como en el de las organizaciones su nivel relativo constituye un elemento crecientemente importante en las sociedades modernas que encaran las consecuencias de la implantación progresiva de la inteligencia artificial y del aprendizaje de las máquinas. La sustitución de los trabajos rutinarios o codificables por decisiones automáticas realizadas mediante protocolos programados hace más necesaria la presencia de talento individual y organizativo como elemento diferenciador de la competitividad de un territorio. El valor añadido crecerá más y mejor si se cuenta con mayores recursos de talento individual o colectivo, y de si se utilizan de forma eficiente. La disponibilidad de estos recursos en cualquier región dependerá tanto del flujo de nuevas aportaciones realizadas por las sucesivas cohortes de población como de la gestión que se realice de los mismos acumulada a lo largo de los años.

De la definición a la medición se produce un salto inevitable. Difícilmente se puede medir o impulsar el talento innato. Sí se puede, sin embargo, identificar las características que refuerzan en un territorio la presencia del talento individual y colectivo, así como su impacto. Se trata de facilitar que el talento endógeno con el que se cuenta de

partida se desarrolle desde el principio, crezca, atraiga más talento del exterior, retenga el talento existente, potencie su eficiencia a través del acceso general a la educación y la formación y cuente también con instituciones y empresas situadas en la frontera del conocimiento. Sobre estos elementos multiplicadores del talento sí se dispone de información detallada que facilita la definición de políticas de incentivos así como de monitorización de estas. A extender estos esfuerzos por medir las características del entorno que son favorables a la generación y aplicación del talento se dedican los siguientes apartados.

1.1 Composición del índice

En este apartado se expone la metodología desarrollada por *The Global Talent Competitiveness Index 2018*, informe coordinado por la escuela de negocios INSEAD y cuya última edición incluía la comparativa para 119 países.

El índice se construye a partir de 68 indicadores con información proporcionada por diversas fuentes. Por un lado, integra variables individuales procedentes de bases de datos estadísticas de organismos supranacionales como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), entre otras. Asimismo, comprende índices compuestos creados por terceros como, por ejemplo, el informe *Doing Business* elaborado por el Banco Mundial. Finalmente, otro grupo de variables se obtiene de manera directa, a partir de encuestas de opinión, cuya base fundamental es el Foro Económico Mundial, *Executive Opinion Survey*, encuesta realizada a ejecutivos en el marco del encuentro que se celebra anualmente en la localidad suiza de Davos.

Las variables relacionadas con la atracción de talento se agrupan en torno a seis pilares fundamentales, correspondientes a las seis dimensiones que condicionan de una manera directa la capacidad de atraer y retener talento de un país o una región: *Facilitar, Atraer, Crecer, Retener, Capacidades y vocaciones técnicas y Conocimiento*. A su vez, cada uno de estos pilares se subdivide en ámbitos más concretos.

El primer pilar, *Facilitar*, hace referencia a tres ámbitos: el entorno regulatorio, el entorno de mercado y el entorno de negocios y mercado laboral. Dichos ámbitos comprenden variables como la eficacia de la administración, la percepción de la corrupción, la facilidad para hacer negocios, las infraestructuras de telecomunicaciones o el grado de preparación de los directivos.

El segundo, *Atraer*, identifica los elementos que mejoran la capacidad de atraer talento de otros territorios. El pilar se divide en dos ámbitos: apertura externa y apertura interna. La primera incluye aspectos como la capacidad de atraer capital extranjero, tanto desde el punto de vista del capital humano como del capital físico, y la participación en el accionariado de las empresas. La segunda contempla aspectos internos como la aceptación con las minorías y los inmigrantes, o la figura de la mujer en el mercado de trabajo; considera la brecha salarial y las oportunidades de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado.

El tercer pilar, *Crecer*, contempla tres ámbitos diferenciados: la educación formal, el aprendizaje a lo largo de la vida y el acceso a oportunidades de crecimiento. En estos ámbitos se incluyen factores como la importancia del gasto público en educación superior, el grado de éxito en las primeras fases educativas, la disponibilidad de formación continuada de las personas una vez se han incorporado al mercado laboral o el uso de las redes sociales como herramienta para participar en el mercado de trabajo.

El cuarto pilar, *Retener*, abarca aquellos aspectos que garantizan la permanencia del talento en un territorio, tanto desde el punto de vista de la sostenibilidad del sistema como del estilo de vida. La participación de la fuerza laboral en el sistema de pensiones, la importancia del gasto público destinado a la protección social, aspectos relacionados con el medioambiente o la disponibilidad de médicos son algunas de las variables consideradas.

Estos cuatro pilares combinan los elementos necesarios para la aportación de talento (*inputs*), mientras que los dos últimos se centran en las características de las dotaciones de talento existente o niveles de talento alcanzados (*outputs*).

El quinto pilar, las *Capacidades y vocaciones técnicas* se refiere a dos ámbitos: la habilidad del sistema educativo para ajustarse a las necesidades de las empresas y la empleabilidad de la fuerza de trabajo. El primero contempla variables como el porcentaje de trabajadores y población con estudios de secundaria, o la mayor o menor eficiencia de las regiones medida a partir de la productividad del trabajo. El segundo se refiere a la facilidad de encontrar trabajadores cualificados y la capacidad de que la población desempeñe un trabajo acorde a sus capacidades.

Finalmente, el sexto factor, *Conocimiento*, evalúa las regiones según su disponibilidad de las más altas capacidades formativas e innovadoras. Además de la población con estudios superiores, se consideran indicadores referidos a las exportaciones de alta tecnología, empresas que recogen productos innovadores, estadísticas de propiedad industrial, creación de nuevas empresas, o el número de publicaciones científicas.

El cuadro 1.1 sintetiza los seis pilares que componen el *Índice Global de Atracción y Retención de Talento*, así como los ámbitos en los que se subdivide cada uno de ellos.

Desde su primera edición en 2013, el *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) de INSEAD tiene por objetivo analizar la capacidad de los países para crecer, atraer y retener talento. A lo largo de estos años, se han introducido progresivamente mejoras en el indicador en dos direcciones: ampliando el espectro de variables, así como el número de países analizados.

El cambio más significativo se produjo entre la primera y segunda edición (años 2013 y 2014), cuando el número de variables aumentó de forma significativa de 48 a 65), mejorando la robustez y consistencia de los seis pilares. Ahora bien, la adición de nuevos indicadores implicó la reducción

en el número de países (de 103 a 93) con el objetivo de mejorar la fiabilidad y comparabilidad de los datos. Desde entonces, el indicador ha presentado leves modificaciones en el número de variables (ampliando el número hasta 68) y ha centrado sus esfuerzos en ampliar la muestra de países (hasta los 119 actuales).

A continuación, se analiza la evolución de España en el *Global Talent Competitiveness Index*, tomando como periodo de referencia inicial el indicador de la edición de 2014, que presenta una morfología más parecida a la actual.

Cuadro 1.1

***Global Talent Competitiveness Index* de INSEAD:** Pilares y Ámbitos. 2018

Pilar	Ámbito
Pilar 1. *Facilitar*	1.1 Entorno regulatorio
	1.2 Entorno de mercado
	1.3 Entorno para hacer negocios y mercado de trabajo
Pilar 2. *Atraer*	2.1 Apertura externa
	2.2 Apertura interna
Pilar 3. *Crecer*	3.1 Educación formal
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento
Pilar 4. *Retener*	4.1 Sostenibilidad
	4.2 Estilo de vida
Pilar 5. *Capacidades y vocaciones técnicas*	5.1 Cualificaciones nivel medio
	5.2 Empleabilidad
Pilar 6. *Conocimiento*	6.1 Cualificaciones nivel superior
	6.2 Impacto del talento

Fuente: INSEAD (2018).

1.2 La evolución de España

En su última edición de 2018, España ocupa la posición 31.ª del *ranking*[1], en el entorno de países como Portugal, la República de Corea, Lituania o Chile. La posición apenas supone una leve variación respecto de la edición de 2014, cuando ocupaba la 30.º posición (sobre un total de 93 países), si bien supone una mejora respecto de los *rankings* de 2016 y 2017, cuando España bajó a las posiciones 36 y 35 respectivamente.

Gráfico 1.1

Posición de España en el ranking global del *Global Talent Competitiveness Index*. 2014-2018 (posición)



Fuente: INSEAD (2018).

La posición de España respecto de los países de su entorno también se ha mantenido. En 2018 ocupaba el 17.º lugar del *ranking* entre los países europeos (UE-28), apenas un puesto por debajo del de 2014 (16.ª del *ranking*), derivado de rebasar a Letonia, pero viéndose superada por Malta y Portugal. Los países europeos inmediatamente anteriores a España en la clasificación son Eslovenia, República Checa, Estonia y Francia. A mayor distancia se encuentran otros como Alemania, Holanda, Reino Unido, el grupo de países nórdicos. Al margen se encuentra Suiza, que se ha mostrado como el país líder en la atracción y retención de talento durante todo el periodo analizado, no solo a nivel europeo, sino también mundial.

1 Durante la elaboración del presente informe se ha publicado la versión del *Global Talent Competitiveness Index* correspondiente a 2019, en el que España mantiene la posición alcanzada en 2018 (31º lugar), en un ranking mundial que pasa a incluir 125 países.

De hecho, los países europeos se consolidan en las primeras posiciones del *Global Talent Competitiveness Index*. Concretamente, si se incluyen Suiza y Noruega, además de los miembros de la UE-28, ocho de las diez primeras posiciones del *ranking* en la edición de 2018 corresponden a países europeos (y 13 entre los 20 primeros). La representatividad de otros continentes en el top 20 se limita a dos representantes de América del Norte (Estados Unidos, que ocupa la 3.ª posición, y Canadá, que ocupa la 15.ª), dos de Oceanía (Australia y Nueva Zelanda, que ocupan las posiciones 11.ª y 12.ª, respectivamente), dos de Asia (Singapur, 2.ª y Japón, 20.ª) y uno de Oriente Medio (Emiratos Árabes Unidos, 17.ª). Para localizar al primer representante de América del Sur habría que descender hasta la posición 33.ª del *ranking*, donde se ubica Chile, y, para el caso de África, hasta la 46.ª, donde figura Mauricio.

A pesar de mostrar cierta estabilidad en el *ranking*, hay que notar que en términos de la propia puntuación, España ha mejorado en los últimos cinco años, tanto en el índice global, como en cada uno de los seis pilares. Ahora bien, la brecha de España con el líder indiscutible, Suiza, se ha incrementado en prácticamente 5 puntos porcentuales (pp) en los últimos 5 años (casi 1 punto por año), pasando de 20,21 en 2014 a 24,99 en 2018.

Cuadro 1.2

Posición de España en el ranking del *Global Talent Competitiveness Index* por pilares. 2014-2018 (posición)

	2014	2016	2017	2018
Ranking Global	30	36	35	31
Pilar 1: *Facilitar*	45	43	43	38
Pilar 2: *Atraer*	29	31	41	34
Pilar 3: *Crecer*	22	22	23	28
Pilar 4: *Retener*	16	29	30	23
Pilar 5: *Capacidades y vocaciones técnicas*	50	59	48	45
Pilar 6: *Conocimiento*	33	34	32	32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INSEAD (2018).

Desde 2016, la evolución favorable de España en el indicador global de INSEAD se explica por avances en tres pilares: el Pilar 1, *Facilitar*, gracias a las mejoras experimentadas por las variables referidas al mercado laboral; el Pilar 2, *Atraer*, debido a que la apertura externa se ha visto beneficiada por mayor captación de Inversión Extranjera Directa; y, el Pilar 4, Retener, como consecuencia de haberse dejado de considerar una variable que perjudicaba especialmente a España, relacionada con la percepción negativa de los impuestos.

A continuación se revisan con detenimiento los seis pilares.

Por lo que respecta al primer pilar, *Facilitar*, referido a las condiciones del entorno, España ha mantenido estable su posición, en torno a la 40.ª, en los últimos años, gracias al favorable marco regulatorio y de competencia del país, que ha compensado el peor posicionamiento relativo en el entorno del mercado de trabajo y negocios.

En el segundo pilar, *Atraer*, España se ha rezagado respecto del resto de países, bajando 5 posiciones en el *ranking* desde 2014, hasta la 34.ª en la edición de 2018. La caída tiene como origen no tanto el grado de apertura externa orientada a la atracción de inversión, tecnología o capital extranjero, sino del grado de apertura interna, explicado por una reducción en los niveles de inclusión social.

En el tercer pilar, *Crecer*, España ocupa en la edición de 2018 la posición 28.ª en el *ranking* mundial (6 posiciones por detrás que en 2014). Emergen especialmente los ámbitos de la educación formal (sobre todo la educación superior) y el aprendizaje a lo largo de la vida (donde destaca la importancia de las escuelas de negocio). El aspecto más negativo de este pilar reside en la colaboración dentro de las empresas, en la que España ocupa el lugar 90 del *ranking*. Esta variable debe entenderse como la percepción de si existe, o no, cooperación e intercambio de ideas en el seno de las empresas.

Sin duda, donde mejor situada está España es en el cuarto pilar, *Retener*, donde ocupa la 23.ª posición del *ranking*. En este apartado se da la paradoja de que, a pesar de ser el pilar donde España más ha mejorado respecto de 2014 (+11 puntos), cae en el *ranking* 7 posiciones, lo cual solo puede atribuirse a que, en un entorno generalizado de mejora, el progreso de otros países ha sido más intenso que en España.

En el pilar *Retener* se valoran aspectos relacionados con la sostenibilidad y el estilo de vida, donde España destaca positivamente por su alto grado de protección social, reflejado en el sistema de pensiones, el grado de seguridad personal o el acceso a infraestructuras de saneamiento. Como asignatura pendiente destaca la retención de talento. La percepción —medida a través de encuestas— de que existe «fuga de cerebros» en España es elevada. No obstante, se advierte que, al tratarse de una variable percibida y, por tanto, subjetiva, podrían existir sesgos: para una misma probabilidad de retener el talento, existe el riesgo de que la percepción difiera por países, lo que afectaría a la comparabilidad de los resultados.

La vertiente más necesitada de mejoras es la vinculada al pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, aunque es cierto que se han ganado cinco posiciones respecto a la edición de 2014 (del 50 al 45). La baja proporción de población con estudios secundarios manifiesta cierto desfase en el ámbito de la formación profesional respecto de otros países. Asimismo, existe una percepción desfavorable sobre la educación, en el sentido de no satisfacer las necesi-

dades reales de la economía, así como de que los recién graduados no adquieren las capacidades y competencias que se esperan de acuerdo con su nivel educativo.

En el sexto y último pilar, *Conocimiento*, España ha mantenido una posición estable en los últimos años (33.ª en la edición de 2014 y 32.ª en la de 2018). En este pilar incide positivamente el alto porcentaje de población formada, especialmente en la base que conforma la población activa, y los progresos en el Impacto del talento, medido por la capacidad innovadora que, no obstante, aún tendría cierto margen de mejora.

Examinando en detalle las variables individuales, España se ubicaría entre las primeras diez posiciones del total de 119 países únicamente en tres de ellas: nivel de aceptación con los inmigrantes, acceso de la población a estudios superiores y desempeño medioambiental.

La ubicación geográfica de España, próxima al continente africano, y los lazos históricos y lingüísticos con Latinoamérica seguramente han contribuido a su mayor predisposición a la recepción de inmigración en las últimas décadas. Además, el grado de aceptación hacia los inmigrantes es mayor que en otros países.

La existencia de una amplia red de universidades públicas a lo largo del territorio español podría reflejar cierto sobredimensionamiento y poca eficiencia, pero una realidad irrefutable es que ha permitido el acceso a los estudios superiores a una mayor proporción de población que en otros países, y a unos precios considerablemente inferiores a su coste real.

De igual modo, España destaca en el desempeño medioambiental a nivel mundial gracias a la elevada puntuación que obtienen indicadores de salud ambiental, como la calidad del aire, potabilidad del agua o reducida exposición a metales pesados como el plomo.

Otros aspectos más destacados de nuestro país son la calidad de sus escuelas de negocios, ya que las mejores de ellas aparecen en numerosos *rankings* internacionales, la mayor disponibilidad de médicos respecto de la población o el mayor volumen de publicaciones en revistas científicas especializas.

Las variables entre las que España se encuentra más rezagada son la facilidad para contratar trabajadores, el menor grado de cooperación que existe dentro de las empresas, las percepciones de igualdad de oportunidades de liderazgo de las mujeres y de relación entre la paga y productividad. En España se percibe con mayor intensidad que en otros países que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al liderazgo que los hombres y que su remuneración no está directamente relacionada con la productividad.

2. Índice de Talento de las comunidades autónomas

En este capítulo se presenta el Índice de Talento de las comunidades autónomas españolas, un indicador compuesto construido por Fundación Cotec-Ivie para medir la capacidad de atracción y retención de talento de las diferentes regiones españolas, siguiendo la metodología del *Global Talent Competitiveness Index* del INSEAD.

El capítulo se estructura en dos apartados. El primero presenta los aspectos metodológicos[2] más relevantes para la construcción del índice compuesto, así como la estrategia seguida para replicar para las CC. AA. españolas su homólogo del INSEAD. El segundo presenta los resultados del índice global y de cada uno los seis pilares, destacando los rasgos más significativos que se desprenden del análisis.

2.1 La adecuación del índice a las comunidades autónomas

La construcción del Índice de Talento parte de trasladar las variables utilizadas en el informe de INSEAD al nivel de las CC. AA. españolas. El hecho de que las variables utilizadas en el GTCI procedan de organismos supranacionales, o deriven de encuestas, exige buscar fuentes estadísticas alternativas con el fin de disponer de variables homólogas en el ámbito regional. Para tal fin, se adopta una doble estrategia, en función del origen de las variables recogidas en el índice de INSEAD:

- para aquellas variables individuales que se derivan de fuentes estadísticas, se utilizan sus homólogas disponibles para las CC. AA. españolas;
- para la información que procede de encuestas, u otros indicadores producidos por instituciones para los que no se dispone de datos para las CC. AA. españolas, se utilizan variables objetivas equivalentes («proxy»), que reflejen los aspectos de atracción y retención de talento que se desean medir.

A pesar de que esta estrategia conlleva cierta pérdida de información —que no es significativa, como se menciona más adelante—, tiene una serie de ventajas. El hecho de reemplazar encuestas por variables equivalentes evita realizar un trabajo de campo, que sería intenso si se quisiera ofrecer cierta representatividad para cada una de las 17 CC. AA. españolas. Asimismo, las «proxies» objetivan diferentes dimensiones del talento, alejándose de variables subjetivas que podían provocar sesgos ante diferentes percepciones según los territorios.

Tras realizar un intenso proceso de búsqueda, y el consiguiente análisis de viabilidad, se ha identificado un total de 52 indicadores disponibles para las CC. AA. españolas, lo que representa un 76% de los indicadores propuestos por INSEAD.

El gráfico 2.1 compara las variables utilizadas en el GTCI y el Índice de Talento de las CC. AA. de acuerdo con su tipología. Como puede observarse, el indicador construido por Fundación Cotec-Ivie se compone de 39 variables individuales, obtenidas de fuentes estadísticas nacionales, y 13 indicadores compuestos[3]

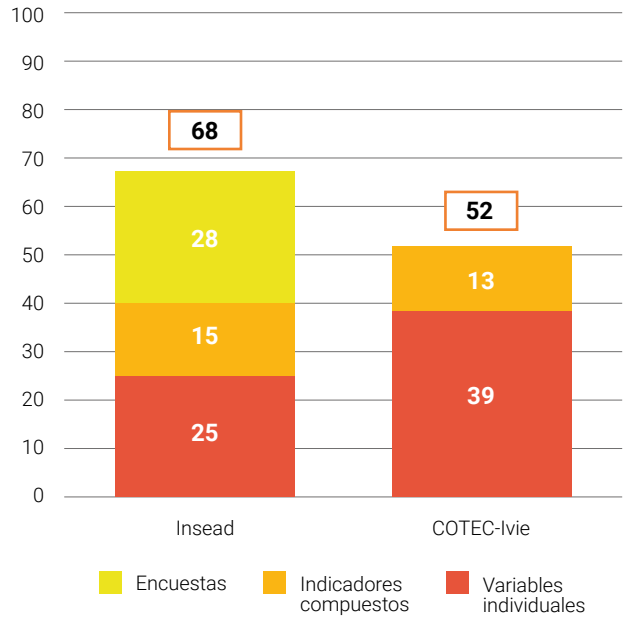
Para garantizar la homogeneidad de resultados y que la omisión de variables no tenga consecuencias significativas, se ha contrastado el impacto que tendría sobre el GTCI de INSEAD la utilización de solo las 52 variables que pueden ser identificadas para las CC. AA. españolas. Para ello, se procedió a recalcular dicho indicador omitiendo las 16 variables que no ha sido posible trasladar al nivel de CC. AA, y que afectan a cinco de los seis pilares analizados.

2 El anexo 1 recoge con mayor grado de detalle los pasos seguidos para la construcción del índice, incluyendo el proceso de normalización de las variables.

3 Del total de indicadores compuestos, seis derivan de fuentes externas, elaboradas por terceros, y siete son de elaboración propia a partir de variables individuales. Véase anexo 2 para más detalle.

Gráfico 2.1

Variables del Global Talent Competitiveness Index e Índice de Talento según tipología (número)



Fuente: Elaboración propia e INSEAD (2018).

En líneas generales, los resultados de la simulación muestran que la omisión de las 16 variables no produce cambios significativos en términos de *ranking* —tanto del indicador global como para cada uno de los pilares— ni tampoco en los estadísticos descriptivos de dispersión[4]. Asimismo, se mantiene el alto nivel explicativo de las variables para los indicadores, constatado a partir de un análisis de correlaciones entre los seis pilares y los ámbitos que los determinan, antes y después de omitir las variables.

Después de contrastar el reducido impacto que produce un índice construido a partir de un número más reducido de variables, se construye el Índice de Talento de las comunidades autónomas, cuyos resultados fundamentales se presentan en el siguiente apartado.

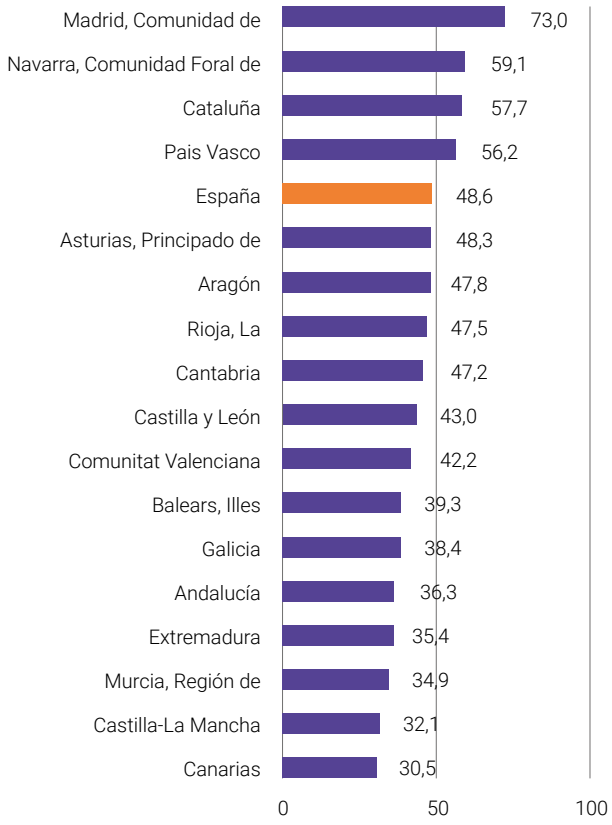
El indicador toma como referencia el año 2017 para la mayoría de las variables. No obstante, en algunos casos las variables se referirán al último dato disponible anterior a ese año. El anexo 2 detalla los aspectos metodológicos relativos a la construcción del indicador, así como las fuentes estadísticas utilizadas.

2.2 Resultados del indicador global

El gráfico 2.2 muestra el *ranking* del Índice de Talento por CC. AA. La Comunidad de Madrid emerge como la región con mayores capacidades para atraer y retener talento de España (con una puntuación de 72,7). Su principal fortaleza es que este resultado se asienta sobre unas bases sólidas, como confirma el hecho de que la región lidere cinco de los seis pilares considerados. Además, Madrid mantiene cierta distancia respecto del grupo de sus inmediatos seguidores, encabezados por las comunidades forales, Navarra y País Vasco, y Cataluña, únicas regiones que se mantienen en el intervalo entre los 50 y 60 puntos. En la parte baja del *ranking* figuran Extremadura, Región de Murcia, Castilla-La Mancha y Canarias (la diferencia entre esta última región respecto del líder es superior a 40 puntos), apuntando a la existencia de un patrón geográfico norte/sur.

Gráfico 2.2

Índice de Talento: Ranking Global por CC. AA. 2017 (posición)



Fuente: Elaboración propia.

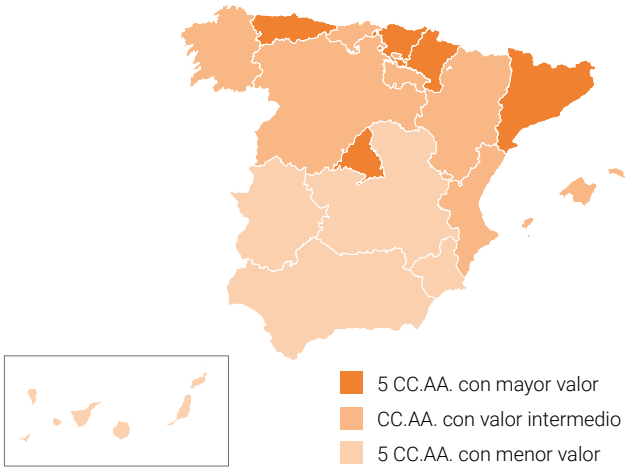
4 El anexo 5 incluye unas fichas de España, que muestran su posición relativa respecto de los 119 países tanto en el ranking original elaborado por INSEAD, que incluye 68 variables, como en el ranking corregido, cuyo número de variables se limita a 52. La posición del ranking global de España no se ve afectada (31.ª en ambos casos), sin apreciarse tampoco diferencias significativas para cada uno de los seis pilares.

Las diferencias se aprecian mejor en el mapa por regiones (ver gráfico 2.3). El sombreado intenso corresponde a las cinco CC. AA. que figuran en la parte alta del *ranking* global, mientras que el sombreado más claro identifica a las cinco más rezagadas.

El mapa pone de manifiesto que los mayores valores del índice de talento se concentran en las CC.AA del norte de España, además de en la Comunidad de Madrid, donde se ubica la capital. Las CC. AA. del sur y Canarias, con el sombreado más claro, apuntan a la existencia de relación entre talento y el grado de desarrollo de las regiones.

Gráfico 2.3

Índice de Talento: Mapa por CC. AA. 2017
(posición)



Fuente: Elaboración propia.

La relación directa positiva entre el talento y la renta per cápita queda puesta de manifiesto en el gráfico 2.4.

En el panel **a**, el eje horizontal representa la renta per cápita de las CC. AA. en el año 2017, expresada en euros corrientes, mientras que en el eje vertical se representa la puntuación global del indicador de atracción y retención de talento en el mismo año.

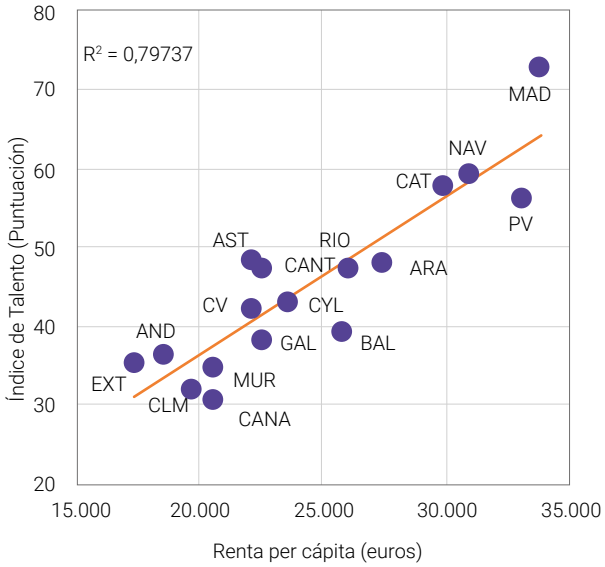
El panel **b** es análogo al anterior, pero en términos de *rankings*. Las regiones por encima de la diagonal principal estarán mejor situadas en el *ranking* del indicador de atracción y retención de talento que en el de renta per cápita, mientas que en las que se sitúen por debajo ocurre lo contrario. El gráfico muestra que la mayoría de CC. AA. se agrupan en torno a la diagonal principal, evidencia de que sus *rankings* en renta per cápita y talento son similares. Dos comunidades (Comunidad de Madrid y La Rioja) llegan a coincidir incluso. La única excepción destacada es Principado de Asturias, cuyo posicionamiento en términos de dotación de talento (5.ª región de España) mejora con creces el referido a su renta per cápita (12.ª).

En ambos casos, la pendiente muestra una correlación positiva que bien podría entenderse en ambos sentidos: las regiones de mayor renta poseen cierto atractivo para importar y retener talento, tanto de España como del extranjero

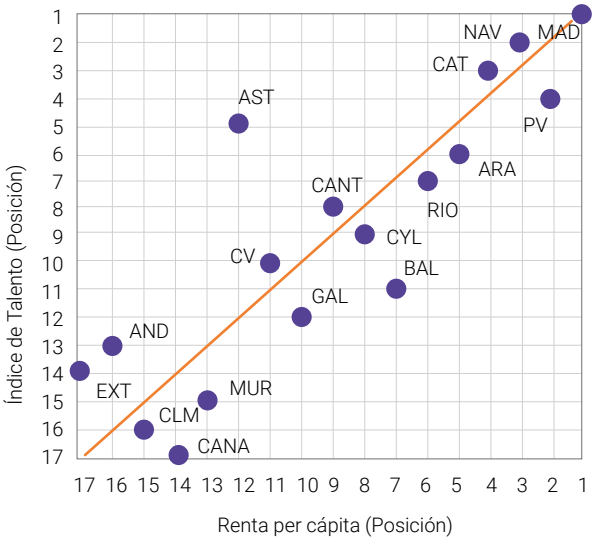
Gráfico 2.4

Relación entre el Índice de Talento de CC. AA. y renta per cápita. 2017
(puntuación, euros corrientes y posición)

a) Renta per cápita: euros / Índice de Talento: puntuación



b) Renta per cápita e Índice de Talento: posición en el *ranking*



Nota: AND: Andalucía; ARA: Aragón; AST: Principado de Asturias; BAL: Illes Balears; CANA: Canarias; CANT: Cantabria; CAT: Cataluña; CLM: Castilla-La Macha; CYL: Castilla y León; CV: Comunitat Valenciana; EXT: Extremadura; GAL: Galicia; MAD: Comunidad de Madrid; MUR: Región de Murcia; NAV: Comunidad Foral de Navarra; RIO: La Rioja; PV: País Vasco.

Fuente: INE y elaboración propia.

y, simultáneamente, las comunidades autónomas que consiguen atraer más talento poseen mayores capacidades y generan mayor renta.

Sin embargo, sí podemos plantearnos cómo abordar el problema desde el punto de vista teórico. Tras el crecimiento de la renta per cápita se encuentra el crecimiento de

la productividad que, a su vez, depende de las dotaciones de los factores de producción, capital y trabajo, así como de la calidad de estos. Habitualmente se distingue entre trabajadores con distintos tipos de cualificación y también entre distintos tipos de capital: por ejemplo, entre activos ligados a la construcción, maquinaria, nuevas tecnologías, y determinados capitales intangibles como la I+D, las mejoras en la organización de las empresas, o la formación de los trabajadores en el puesto de trabajo entre otros[5].

También afectan factores institucionales como el funcionamiento del mercado de trabajo, o las regulaciones. En este contexto, la capacidad para atraer y retener talento tendría, previsiblemente, consecuencias positivas sobre el crecimiento de una región determinada. Más dudosas son las consecuencias que tendría sobre las regiones colindantes en particular, y en el conjunto de la economía en general. Por una parte, podrían anticiparse efectos externos positivos, en la medida en que las mejoras de un territorio determinado se extendieran a otros que resultarían de esta forma beneficiados. Pero, por el contrario, puede también ocurrir que las mejoras en una región contribuyan a distanciarla de las regiones que no las implementen, o lo hagan a un menor ritmo, dando lugar a una fuga de talento hacia las más dinámicas. En este caso, la externalidad que se generaría sería negativa, perjudicando a las últimas en introducir mejoras.

La experiencia de los últimos años nos ha confirmado la existencia de convergencia en las productividades del trabajo de las distintas regiones. La disponibilidad de los datos que aquí se presentan debería ayudar a cuantificar la contribución del talento tanto al crecimiento como a la convergencia regional, permitiendo valorar si existe competencia en la atracción de talento por las distintas regiones o, por el contrario, los efectos externos son positivos reforzando la convergencia entre regiones. La realización de este ejercicio se vería favorecida, sin duda, por la ampliación de la cobertura temporal, que hasta el momento se limita a 2017, último año disponible.

Las diferencias entre las comunidades autónomas tienen también su reflejo en los índices de dispersión por pilares que muestra el Cuadro 2.1.

La mayor disparidad está localizada en los pilares 4, *Retener*, y los dos que miden el impacto de talento, los pilares 5 y 6, *Capacidades técnicas* y *Conocimiento*. Estos tres pilares son los que presentan un mayor rango de variación, es decir, la diferencia entre las comunidades con mayor y menor puntuación (68 para el Pilar 4; 69,8 puntos para el Pilar 5; y 76 para el Pilar 6), que coinciden con Navarra y Canarias en el primer caso y Madrid y Extremadura para los dos últimos. Al mismo tiempo, los tres pilares presentan una dispersión elevada, medida a través del coeficiente de variación (36,6, 31,8 y 44,0 puntos, respectivamente). Por el contrario, la menor dispersión entre regiones, aunque elevada, se observa en los dos primeros pilares, *Facilitar* y *Atraer*, tanto en el rango de variación (44 puntos para el Pilar *Facilitar*, que lo marca la diferencia entre Madrid y Canarias; y 35,9 puntos para el Pilar *Atraer*, distancia entre Madrid y País Vasco), como en coeficiente de variación (29,5 y 21,7 puntos).

Parece lógico que las disparidades se reduzcan en los primeros pilares, más relacionados con las condiciones del entorno y regulatorias, compartidas en general por las comunidades autónomas, y se acrecienten con los tres pilares, ligados a las últimas fases, la de *Retención* del talento, y los resultados del talento, medidos en los dos últimos pilares.

Las CC. AA. se parecen más en los indicadores de inputs de talento que en los de impacto del talento, dando a entender que las condiciones necesarias para introducir el talento, siendo necesarias, no son suficientes para obtener los resultados deseables de su utilización. La mayor dispersión regional encontrada en los resultados del uso del talento invita a pensar que hay elementos, como la capacidad de emprender negocios, que no figura entre los inputs de talento y que explicaría el éxito de algunas comunidades y el fracaso de otras en convertir talento en nivel de vida.

Cuadro 2.1

Índice de Talento: Estadísticos de dispersión por pilares. 2017
(puntos pocentuales)

	Pilar 1 Facilitar	Pilar 2 Atraer	Pilar 3 Crecer	Pilar 4 Retener	Pilar 5 Capacidades técnicas	Pilar 6 Conocimiento
Máximo	69,4	66,9	76,1	87,6	84,2	84,4
Mínimo	25,4	31,1	23,4	19,6	14,4	8,4
Rango	44,0	35,9	52,7	68,0	69,8	76,0
Desviación típica	13,5	9,6	13,8	18,3	14,8	18,0
Coeficiente de variación	29,5	21,7	31,3	36,6	31,8	44,0

Fuente: Elaboración propia.

5 La estimación de los activos intangibles en España ha sido realizada por Ivie-Fundación Cotec en su estudio *La economía intangible en España: Evolución y distribución por territorios y sectores (1995-2014)*.

2.3 Resultados detallados: análisis por pilares y ámbitos

A continuación, se exponen los resultados para cada uno de los seis pilares que conforman el *Índice de Talento*, de los ámbitos que contemplan, así como las conclusiones que se derivan del análisis de cada uno de ellos. En el anexo 1 se detalla la clasificación de cada una de las variables que configuran los ámbitos.

Pilar 1: Facilitar

País Vasco y Comunidad de Madrid emergen como los líderes a la hora de crear un entorno propicio para atraer y retener talento. Con una brecha de más de 30 puntos respecto a estas dos comunidades punteras se sitúan Andalucía, Castilla-La Mancha, Galicia y Canarias, en la última posición.

En la construcción del indicador global del Pilar 1, *Facilitar*, se han considerado tres ámbitos: *Entorno regulatorio*, *Entorno de mercado* y *Entorno de negocios y trabajo*.

Los resultados para el primer ámbito, *Entorno regulatorio*, se presentan en el gráfico 2.6 a) del anexo 1. Destaca en primera posición el País Vasco, que se muestra como la región que mejor valora la eficacia de su administración, así como un mejor posicionamiento en los niveles de corrupción percibida, de acuerdo con la base de datos *The Quality of Government EU Regional Dataset*, que proporciona la Universidad de Gothenburg e incorporada como *proxy* para el indicador 1.1.5 *Corruption pillar* del índice elaborado por INSEAD.

No obstante, en el indicador compuesto de estabilidad política y ausencia de violencia destaca negativamente, como consecuencia del mayor número de manifestaciones y de infracciones penales por habitante (16.ª en el total de CC. AA.). Por el contrario, Extremadura es la región que ocupa la posición más favorable.

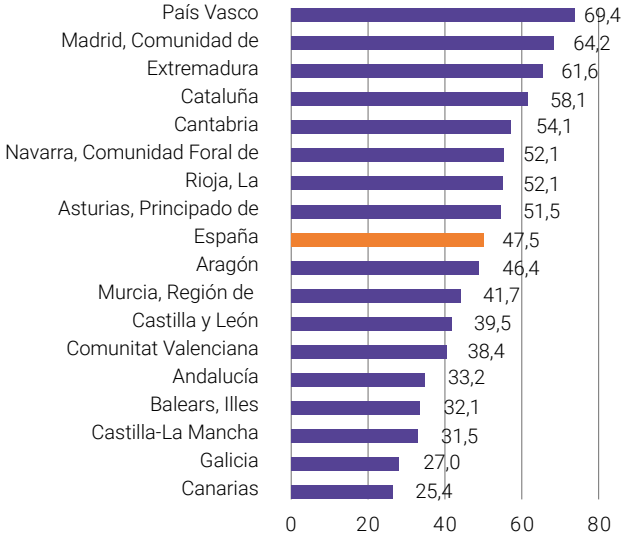
En la parte baja destacan las dos comunidades insulares, Canarias e Illes Balears. El indicador de percepción de la corrupción de la Universidad de Gothenburg más elevado, construido a partir de la percepción y de las potenciales experiencias vividas, corresponde a Canarias. También ocupa esta región la última posición en el indicador de eficacia de la administración en la provisión de servicios de educación, sanidad y seguridad ciudadana.

En el segundo ámbito, *Entorno de mercado* (gráfico 2.6 b), sobresalen Comunidad de Madrid y Cataluña por encima del resto, aunque las regiones se alternan en el liderazgo según la variable considerada. Madrid destaca como líder en las infraestructuras TIC (tecnologías de información y comunicaciones) y es la segunda CC. AA. que más invierte en I+D (1,66% del PIB, por detrás del País Vasco, que destinó un 1,89%). Cataluña ostenta la primera posición en el desarrollo de *clústeres* según el indicador construido por el *Regional Ecosystem Scoreboard* de la Comisión Europea. La

Gráfico 2.5

Índice de Talento: Pilar 1 – Facilitar. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



b) Mapa por CC. AA.



Fuente: Elaboración propia.

Rioja es líder en la facilidad para hacer negocios, seguida de cerca por Comunidad de Madrid. La facilidad para hacer negocios de estas regiones se explica por la mayor agilidad en las trabas burocráticas para la apertura de empresas, obtención de permisos, suministro de electricidad o cambios en el registro de la propiedad. Por su parte Extremadura es líder en la utilización de tecnología de acuerdo con cuatro indicadores de uso de las TIC.

Gráfico 2.6

Pilar 1: Facilitar



El tercer ámbito, *Entorno de negocios y trabajo* (gráfico 2.6 c) está liderado por el País Vasco, seguido por la Comunidad de Madrid. Las tres regiones peor situadas son Castilla y León, Canarias y Castilla-La Mancha en la última posición. Madrid ocupa la posición de liderazgo en dos de los tres indicadores: gestión profesional (medida por el porcentaje de altos directivos y empresarios con estudios profesionales) y relación entre la paga y la productividad.

Por su parte, Extremadura ostenta el liderazgo en la tercera variable, políticas activas de empleo, medida como el porcentaje de gasto liquidado en estas políticas sobre el total del presupuesto.

Pilar 2: Atraer

La capacidad de atraer se refiere al grado de apertura que muestra una región hacia el talento. Los resultados de este pilar (gráfico 2.7) quizás sean los que más se alejen del patrón regional tan marcado en el indicador global, mostrando un peor desempeño en las regiones del norte de España, comparado con la zona de Levante, donde destaca especialmente Cataluña. No obstante, en este pilar conviene también detenerse en los dos ámbitos que lo integran: el *Grado de apertura externa* y el *Grado de apertura interna*.

El *Grado de apertura externa* (gráfico 2.8 a del anexo 1) se refiere a la receptividad que muestran las regiones hacia factores de producción extranjeros, recogiendo variables relacionadas con el factor capital (Inversión Extranjera Directa recibida y presencia de empresas extranjeras) y con el factor trabajo (predominio de migrantes adultos, estudiantes internacionales y activos extranjeros con estudios superiores).

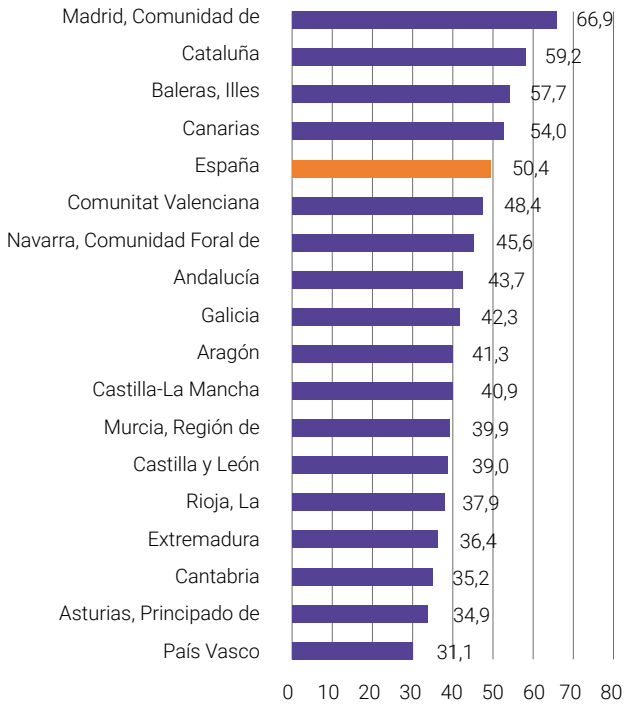
En este aspecto, Cataluña es la región más destacada, sin apearse de las cuatro primeras posiciones del *ranking* en todos los indicadores que componen el ámbito. A cierta distancia la sigue la Comunidad de Madrid, que destaca en dos de las cinco variables: mayor predominio de empresas extranjeras y mayor capacidad demostrada de atracción de talento (medida por el porcentaje de activos extranjeros con estudios superiores sobre el total de la población activa extranjera). Comunidad Foral de Navarra destaca por acoger a un mayor porcentaje de estudiantes internacionales. Illes Balears ocupa la cuarta posición en este ámbito, siendo la región con mayor presencia de extranjeros sobre la población de 25 años; de ellos más de la mitad procede de países europeos.

Las regiones con mayor margen de mejora en cuanto a la apertura externa son Extremadura y Principado de Asturias. En Extremadura, el esfuerzo de mejora debería centrarse en aumentar el número de estudiantes internacionales, de migrantes adultos y de empresas extranjeras.

Gráfico 2.7

Índice de Talento: Pilar 2 – Atraer. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



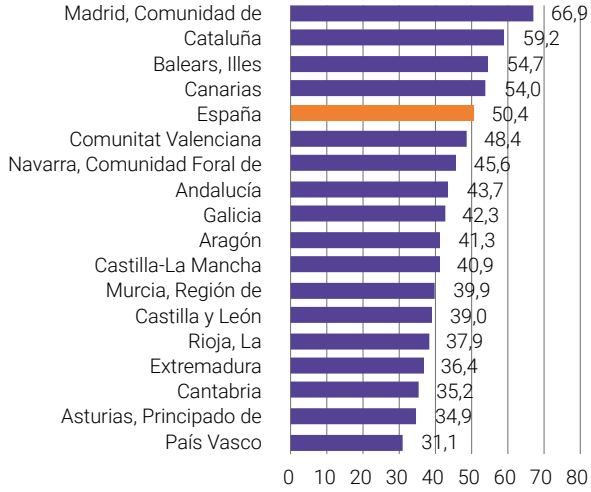
b) Mapa por CC. AA.



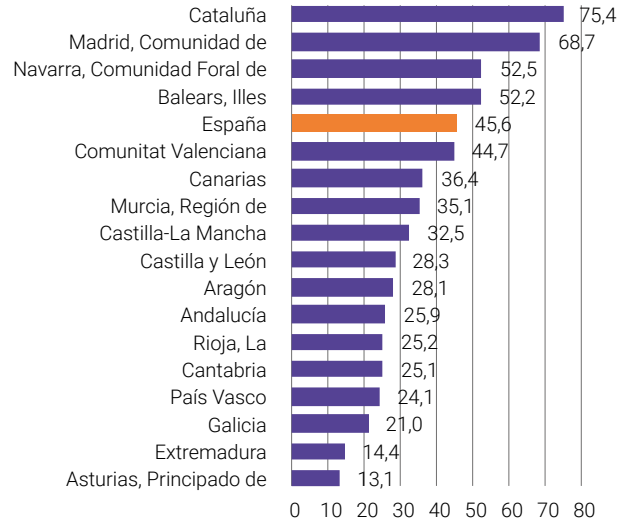
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.8

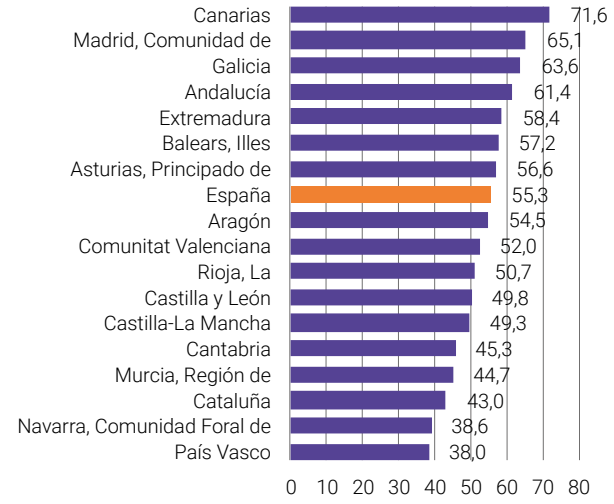
Pilar 2: Atraer



2.1 Apertura Externa



2.2 Apertura Interna



Por su parte, el *Grado de apertura interna* (gráfico 2.8 b) se relaciona con factores que caracterizan la convivencia, integrando cinco indicadores. Los dos primeros indicadores hacen referencia al grado de aceptación de la región, medida a través de los delitos de odio contra minorías e inmigrantes. Los tres restantes están relacionados con las oportunidades de las mujeres, medidas a través de su presencia en la universidad, la brecha salarial o su liderazgo. Para el caso de las oportunidades de liderazgo, se construye un indicador compuesto basado en la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, tanto del ámbito privado (empresarias y directivas) como del público (parlamentos autonómicos).

La región mejor posicionada en este ámbito es Canarias, donde se registran menores delitos contra las minorías y emigrantes en términos relativos. En segunda posición se sitúa Comunidad de Madrid, con el mayor porcentaje de mujeres universitarias. Extremadura es la región con la menor brecha salarial[6], y Principado de Asturias la que ofrece mejores oportunidades de liderazgo a las mujeres.

Las dos comunidades forales son las que aparecen peor posicionadas en este ámbito. El País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra son regiones que registran mayor incidencia de delitos de odio respecto de los emigrantes y minorías relativos a su población. No obstante, si se acude a las variables originales[7], previas al proceso de normalización, se aprecia que las tasas, a pesar de triplicar la media española, se moverían en entornos muy reducidos. De hecho, una de las variables en las que España muestra una posición más destacada en el indicador global de INSEAD es la aceptación con los inmigrantes, donde en el último índice publicado ocupaba la 6.ª posición en el ranking global y 3.ª entre los países europeos, sólo superada por Luxemburgo e Irlanda.

Por otro lado, Illes Balears mejoraría si aumentara el porcentaje de mujeres universitarias; Principado de Asturias si redujera la brecha salarial; y Castilla-La Mancha si ofreciera más oportunidades de liderazgo a las mujeres.

6 Extremadura es la región que presenta una menor diferencia entre la ganancia media por hora entre mujeres y hombres. La variable «brecha salarial» se define como la ratio de ganancia media por hora de las mujeres sobre la ganancia media de los hombres (ver anexo 2).

7 Las variables de aceptación se miden a partir del número de delitos de odio por motivos de xenofobia o contra minorías por millón de habitante realizados durante el año.

Pilar 3: Crecer

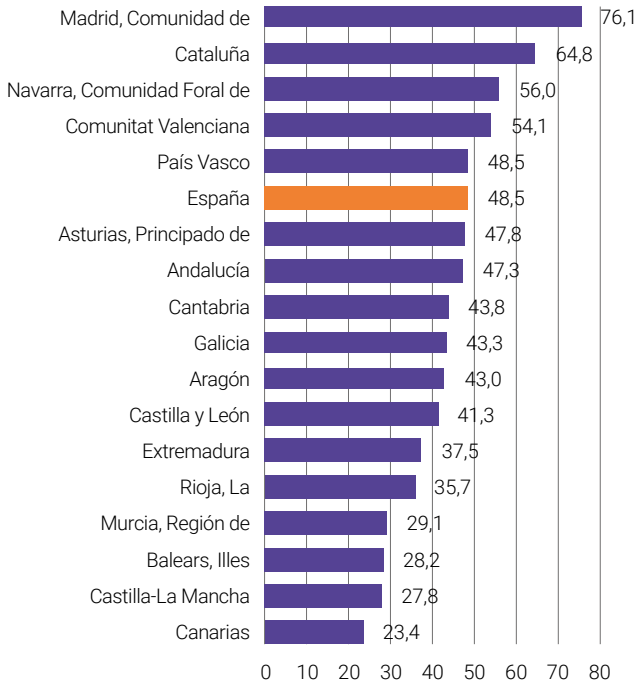
El tercer pilar, *Crecer*, contempla las oportunidades de aprovechamiento del talento desde tres perspectivas: la educación formal recibida, la capacidad de seguir formándose a lo largo del ciclo vital y el acceso a las oportunidades de crecimiento. La Comunidad de Madrid vuelve a ocupar la primera posición en este indicador, seguida de Cataluña, Comunidad Foral de Navarra y la Comunitat Valenciana; en el otro extremo, Canarias y Castilla-La Mancha.

El Pilar 3 contempla tres ámbitos. El primero de ellos es la educación formal que, a su vez, considera cinco indicadores (gráfico 2.10 a). De ellos, tres están relacionados con la educación superior: Matriculaciones en estudios superiores, Gasto público en educación superior y el *ranking* de las universidades. Es interesante constatar que no existe unanimidad, ya que cada uno de ellos sitúa en la primera posición del *ranking* a una región diferente: Madrid lidera las matriculaciones por habitante; Andalucía el gasto público como porcentaje del PIB y Cataluña el *ranking* de universidades. Los otros dos indicadores se refieren a la matriculación en Formación Profesional, con La Rioja a la cabeza y, curiosamente, Comunidad de Madrid en la última posición; y los resultados de PISA en lectura, ciencias y matemáticas, liderados por Castilla y León. Cuando se combinan estos cinco indicadores, la Comunitat Valenciana pasa a ocupar la primera posición, seguida por Castilla y León y Galicia, tres regiones que no suelen aparecer en los primeros lugares.

Gráfico 2.9

Índice de Talento: Pilar 3 – Crecer. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



b) Mapa por CC. AA.



Fuente: Elaboración propia.

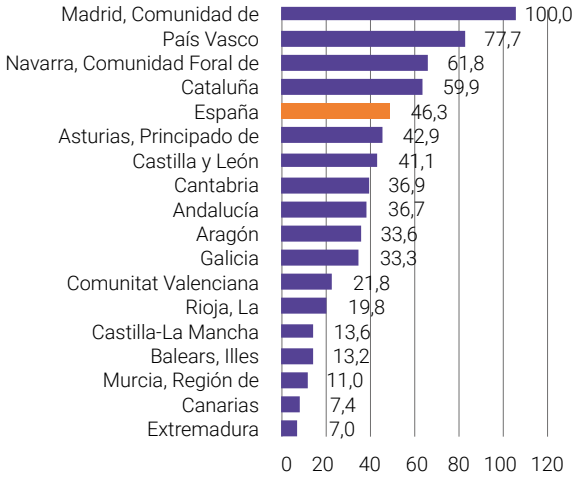
El segundo ámbito, Aprendizaje en el ciclo vital (gráfico 2.10 b), contempla también la formación, pero no la que se recibe en las aulas, sino dentro de las empresas. Se trata, pues, de un indicador al menos tan relevante como el anterior, ya que habla del dinamismo del tejido empresarial y su interés en mejorar la eficiencia del sistema productivo formando a los trabajadores con la finalidad de aumentar continuamente la productividad de sus trabajadores. Aquí sí destaca Madrid, tanto en el indicador de Empresas que ofrecen formación, como en Formación en el puesto de trabajo, medida por la remuneración a los asalariados destinada a formación por activo (euro por activo al cabo de un año). País Vasco, Cataluña y Navarra también puntúan alto en ambos indicadores.

El tercer ámbito que contempla el pilar *Crecer* es el de Acceso a las oportunidades de crecimiento (gráfico 2.10 c). Desde esta perspectiva considera dos indicadores: Uso de redes virtuales sociales y Uso de redes virtuales profesionales. Los resultados para el primer indicador no dejan de ser curiosos. Extremadura es la región que ocupa el primer lugar por su dinamismo en la participación de las redes sociales: creando un perfil de usuario, enviando mensajes, u otras contribuciones a Facebook o Twitter entre otras, mientras que el País Vasco ocupa la última posición. De hecho, parece existir una relación negativa entre mayores niveles de renta y actividad y el uso de las redes sociales. La visión contraria la ofrece el uso de redes virtuales profesionales, como LinkedIn o Xing. Madrid encabeza este indicador y Murcia e Illes Balears se sitúan las últimas.

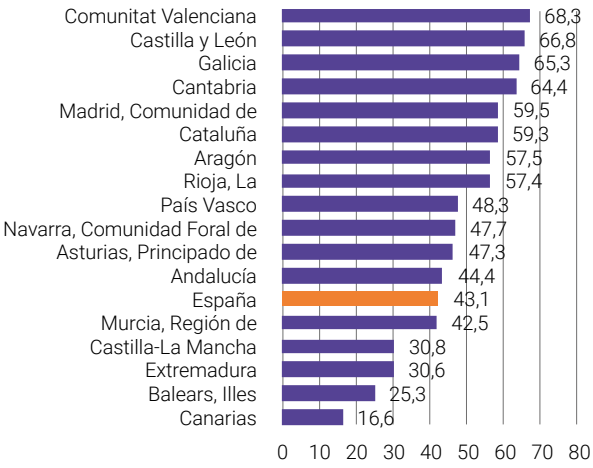
Gráfico 2.10

Pilar 3: Crecer

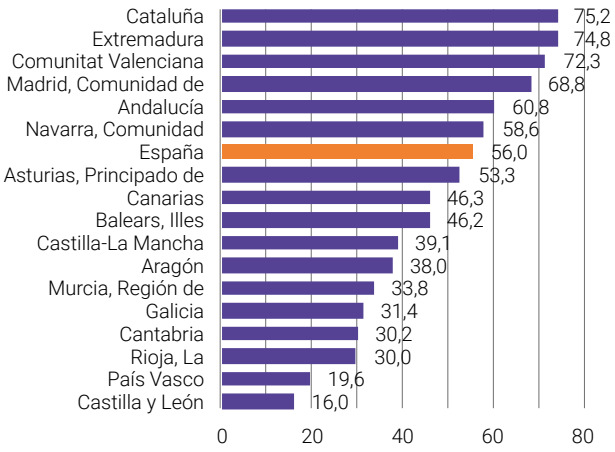
3.2 Aprendizaje ciclo vital



3.1 Educación formal



3.3 Acceso oportunidades de crecimiento



Pilar 4: Retener

Al menos tan importante como *atraer* talento es *retenerlo*. Para ello hace falta que el entorno sea favorable y ofrezca incentivos suficientes para que residir en un territorio determinado se convierta en una opción vital, y no solo profesional, interesante. Comunidad Foral de Navarra es la región con mayor capacidad para retener el talento (gráfico 2.11), mientras que Canarias es la región que ofrece menos atractivos.

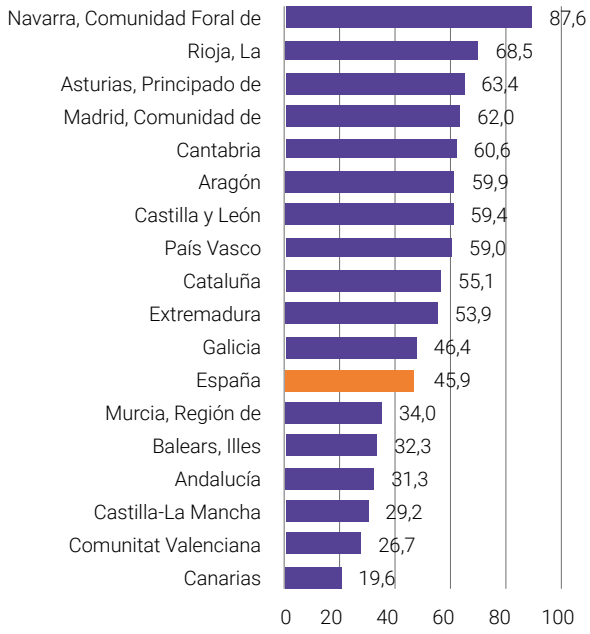
Este es el resultado que se desprende de los indicadores asociados a dos Ámbitos: Sostenibilidad y Estilo de vida. El primero (gráfico 2.12 a del anexo 1) considera dos variables: un sistema de pensiones saneado —medido por el porcentaje de afiliados al total del sistema sobre la población activa—. La segunda variable es el gasto realizado en protección social por habitante. Las dos comunidades forales son las mejor posicionadas en este ámbito: el País Vasco encabeza la contribución al sistema de pensiones y Navarra la protección social.

El ámbito de Estilo de vida contempla tres aspectos que resultan relevantes a la hora de valorar el atractivo de un territorio (gráfico 2.12 b). La primera posición en este ámbito la ostenta la Comunidad Foral de Navarra, seguida por La Rioja, y la última la Comunitat Valenciana. Este ordenamiento es el resultado del posicionamiento de cada región de acuerdo con tres aspectos. El primero es la protección del medio ambiente; el segundo, las garantías de seguridad personal, medido por el porcentaje de personas que se sienten seguras «andando solas por las noches». Y, el tercero, la accesibilidad a la salud, medida por el porcentaje de médicos por 100 mil habitantes. La primera posición en Protección del medio habitante la ostentan La Rioja, Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad de Madrid. Las regiones percibidas como más seguras son Cantabria, Principado de Asturias y La Rioja, y la menos, Comunidad de Madrid. Sin embargo, la Comunidad de Madrid encabeza el *ranking* de dotaciones sanitarias, medidas por el número de médicos.

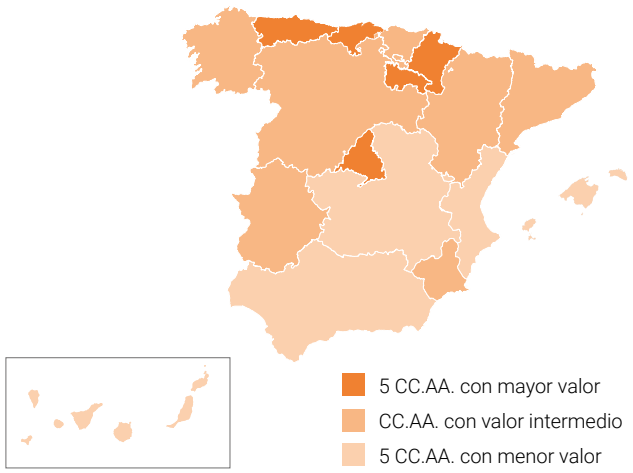
Gráfico 2.11

Índice de Talento: Pilar 4 – Retener. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



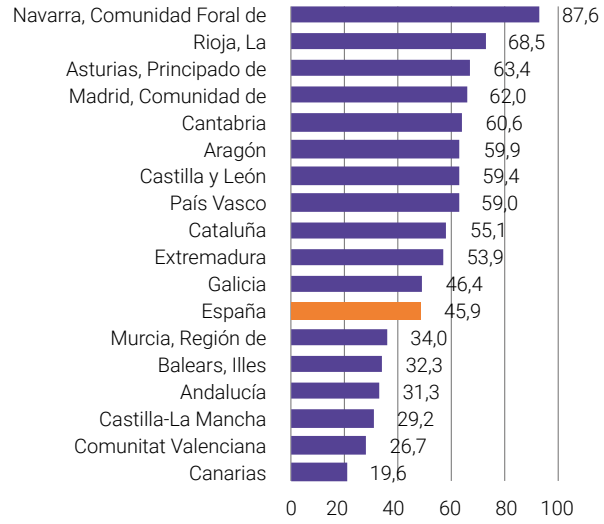
b) Mapa por CC. AA.



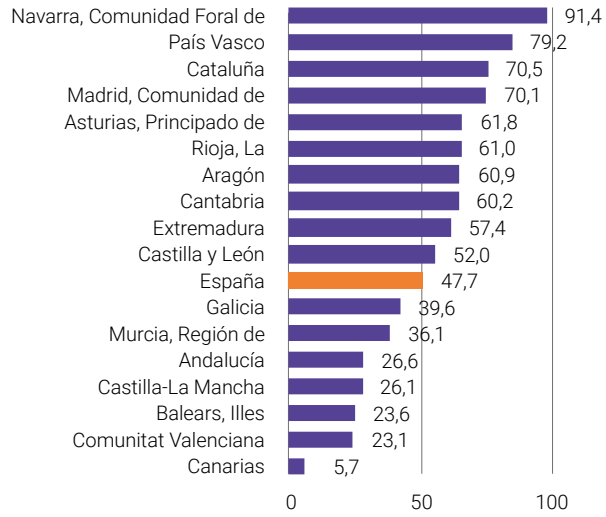
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.12

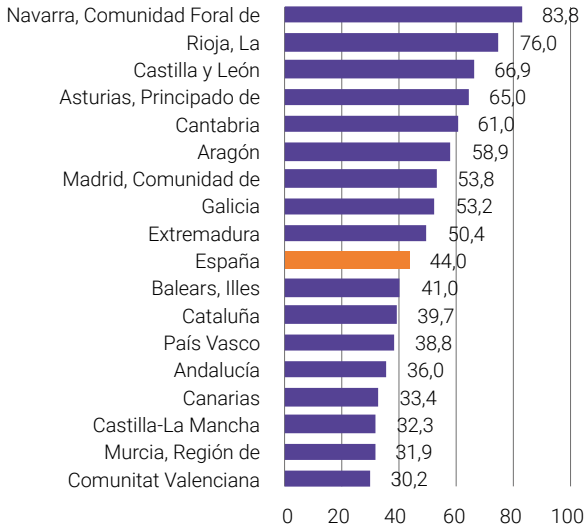
Pilar 4: Retener



4.1 Sostenibilidad



4.2 Estilo de vida



Pilar 5: Capacidades y Vocaciones Técnicas

El Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, se refiere a ciertos grados de cualificación y empleabilidad que requieren las regiones para garantizar el desarrollo e implementación del talento. La existencia de una mano de obra suficientemente cualificada asegura la aplicación de las nuevas tecnologías y avances que surgen, facilitando la empleabilidad de los habitantes de un territorio. Comunidad de Madrid, País Vasco y Comunidad Foral de Navarra (gráfico 2.13) encabezan el *ranking* en este pilar que, a su vez, descansa en dos ámbitos: Cualificaciones de Nivel medio, y Empleabilidad.

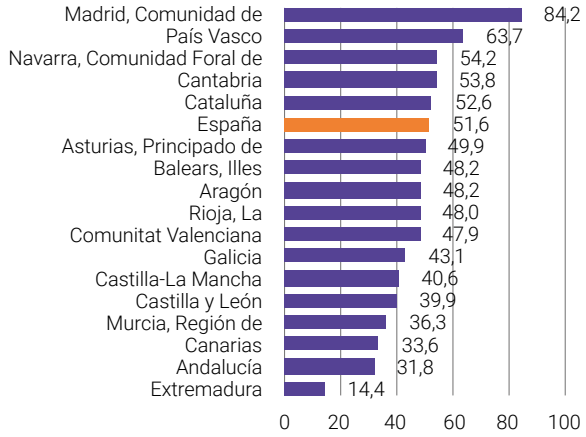
El primer ámbito, Cualificaciones de nivel medio (gráfico 2.14 a del anexo 1) contempla cinco aspectos ligados a la educación de grado medio, a los técnicos y profesionales asociados con este nivel de estudios, y el resultado medido por la productividad del trabajo. Madrid es la región que destaca en este pilar y Extremadura la que aparece más rezagada.

A esta conclusión se llega a través de cuatro indicadores, tres de ellos referidos a estudios de grado medio, así como la variable resultante de un sistema productivo eficiente y, por tanto, en buen funcionamiento: la productividad del trabajo. Illes Balears destaca por el porcentaje de población y población activa con educación secundaria, y Comunidad de Madrid por la mayor presencia de técnicos y profesionales. En lo que se refiere a la variable productividad —que mide resultados más que potencialidades— el País Vasco, Comunidad de Madrid y Comunidad Foral de Navarra ocupan las primeras posiciones y Región de Murcia y Extremadura las últimas.

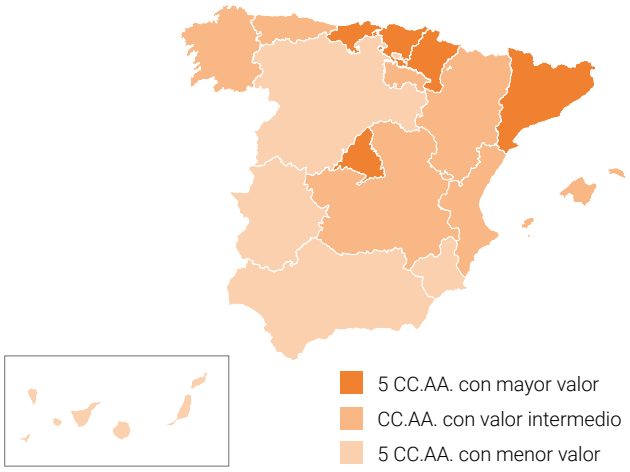
Gráfico 2.13

Índice de Talento:
Pilar 5 – Capacidades y Vocaciones Técnicas. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



b) Mapa por CC. AA.

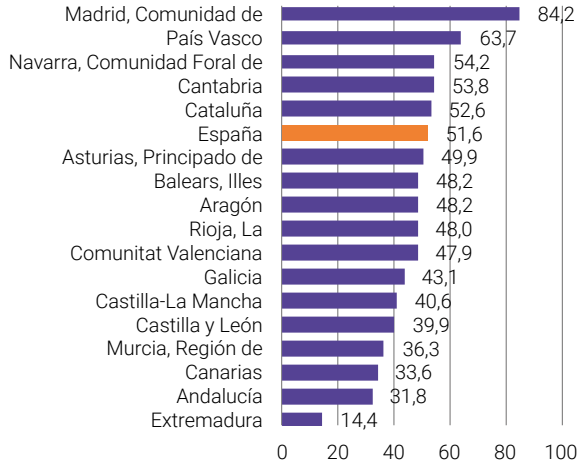


Fuente: Elaboración propia.

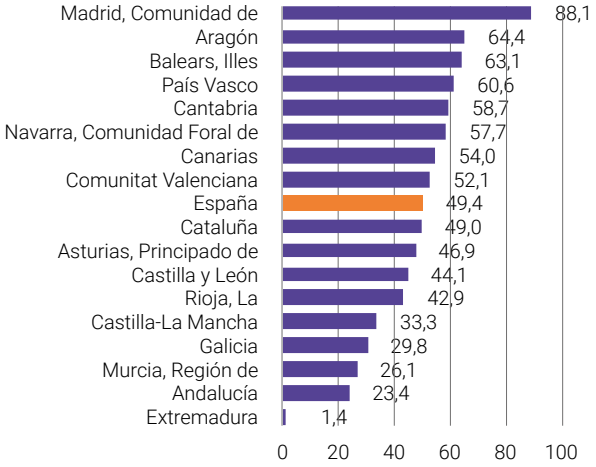
El segundo ámbito de este pilar es la Empleabilidad, entendida como la facilidad para encontrar trabajadores cualificados, y por la correspondencia entre conocimientos y educación superior. Madrid y el País Vasco ocupan las primeras posiciones en este ámbito (gráfico 2.14 b). En el primer aspecto contemplado, Facilidad para encontrar trabajadores cualificados —medido por el porcentaje de parados de menos de un año de duración con estudios superiores— el País Vasco, Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra ocupan las primeras posiciones. En el segundo, Correspondencia entre conocimientos y educación superior —medida por el porcentaje de ocupados universitarios que trabaja en puestos inferiores a su cualificación— la Comunidad de Madrid es la que muestra mejor correspondencia entre conocimientos y educación, y Canarias la peor.

Gráfico 2.14

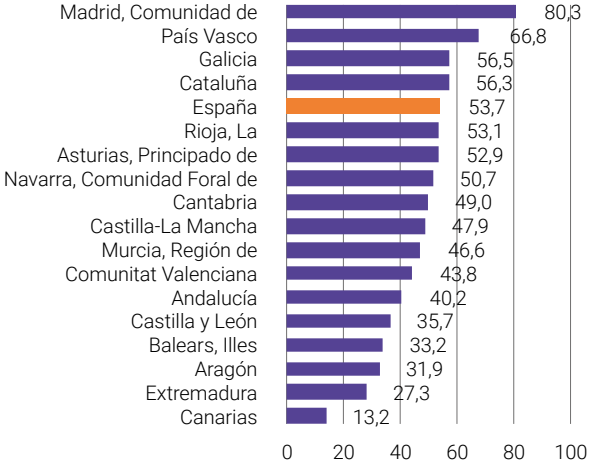
Pilar 5: Capacidades y Vocaciones Técnicas



5.1 Cualificaciones nivel medio



5.2 Empleabilidad



Pilar 6: Conocimiento

El último pilar, pero no por ello menos importante, es el denominado *Conocimiento*, que engloba los indicadores de más alta cualificación desde distintas perspectivas. En el indicador global (gráfico 2.15) destaca Comunidad de Madrid, seguida de cerca por País Vasco. Extremadura es la región que está más rezagada. El Pilar 6 considera dos ámbitos: Cualificaciones de nivel superior e Impacto del talento.

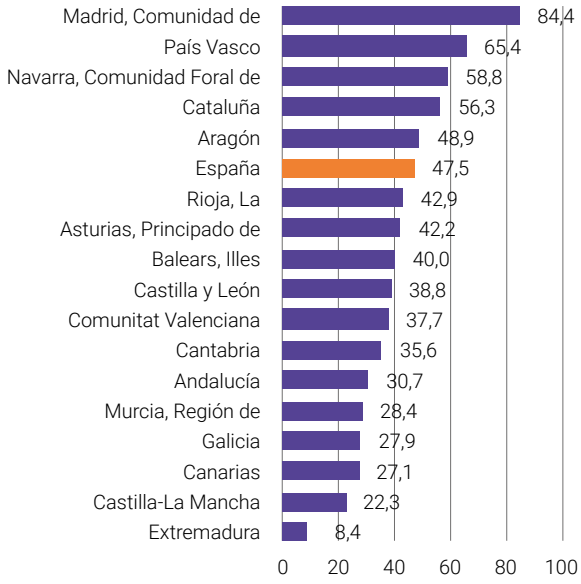
El primer ámbito, correspondiente a Cualificaciones de nivel superior, considera el grado de formación y la tipología de empleos (gráfico 2.16 a del anexo 1). Comunidad de Madrid lidera también este pilar, seguida por el País Vasco y Comunidad Foral de Navarra. Este ámbito incluye variables como el porcentaje de población con estudios superiores, tanto en la población activa como en la mayor de 25 años; el número de investigadores; el peso de profesionales altamente cualificados, así como de managers o directivos sobre la población ocupada, o la disponibilidad de científicos e ingenieros. En las seis variables consideradas el liderazgo lo ostentan, de forma alternativa según la variable, Comunidad de Madrid y el País Vasco.

El segundo ámbito, Impacto del talento, evalúa aspectos sobre la producción o tejido empresarial, que se podrían considerar como resultados de la dotación de talento de una región (gráfico 2.16 b). La líder en este ámbito vuelve a ser la Comunidad de Madrid, con Illes Balears, Cataluña y Aragón como las cuatro únicas regiones con valores superiores a la media nacional. Este resultado se obtiene tras considerar cinco variables que cubren aspectos como un subíndice de *output* innovador (construido a partir de estadísticas de la propiedad industrial), el peso de las exportaciones de alto valor añadido sobre el total, el predominio de actividades innovadoras, el ritmo de creación de empresas y las publicaciones científicas. De estas cinco variables, Madrid lidera dos: *Output* innovador y Nuevos registros de empresas; Illes Balears en Exportaciones de alto valor añadido; Castilla y León en emprendedores de nuevos productos; y Comunidad Foral de Navarra en Artículos en revistas científicas.

Gráfico 2.15

Índice de Talento: Pilar 6 – Conocimiento. 2017
(puntuación y posición)

a) *Ranking* por CC. AA.



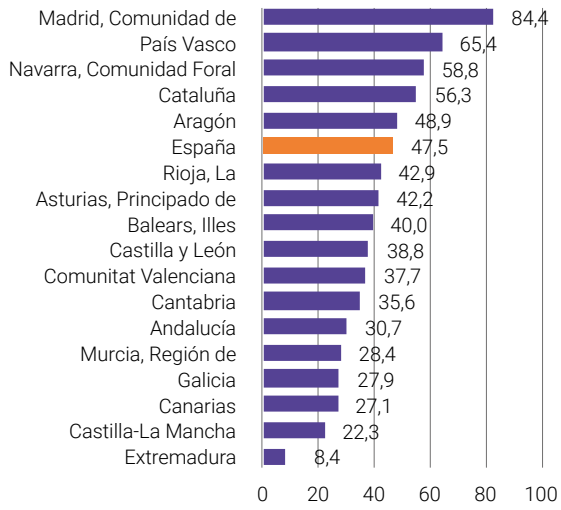
b) Mapa por CC. AA.



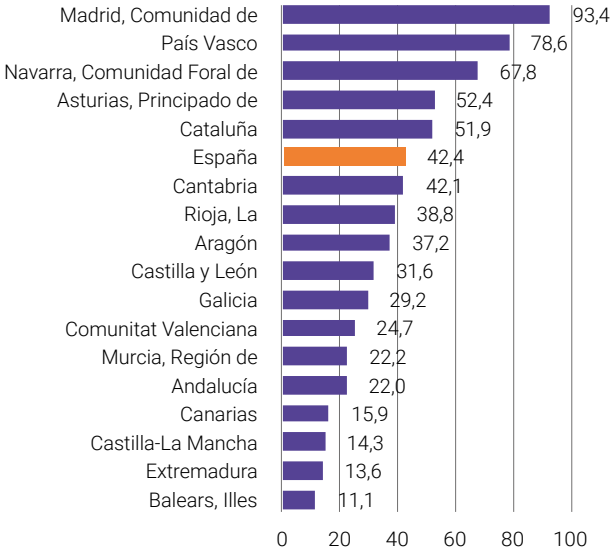
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.16

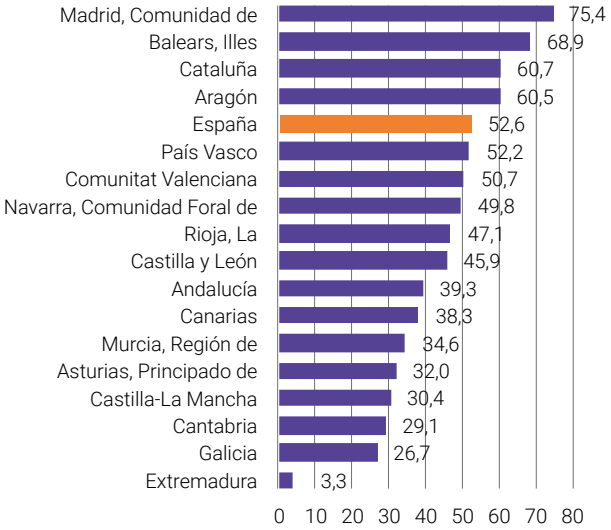
Pilar 6: Conocimiento



6.1 Nivel superior



6.2 Impacto en el talento



A continuación, para concluir el capítulo, se presenta una tabla que sintetiza los resultados del Índice de Talento para las CC. AA. (cuadro 2.1), ordenadas conforme a los resultados del ranking global. En ella se recoge también el posicionamiento de cada CC. AA. en los seis pilares que configuran el índice y determinan su capacidad para atraer y retener talento.

Cuadro 2.2

Índice de Talento: Ranking global y por pilares para las CC. AA. 2017
(posición)

	ÍNDICE GLOBAL	Pilar 1 Facilitar	Pilar 2 Atraer	Pilar 3 Crecer	Pilar 4 Retener	Pilar 5 Capacidades técnicas	Pilar 6 Conocimiento
Madrid, Comunidad de	**1**	2	1	1	4	1	1
Navarra, Comunidad Foral de	**2**	6	6	3	1	3	3
Cataluña	**3**	4	2	2	9	5	4
País Vasco	**4**	1	17	5	8	2	2
Asturias, Principado de	**5**	8	16	6	3	6	7
Aragón	**6**	9	9	10	6	8	5
Rioja, La	**7**	7	13	13	2	9	6
Cantabria	**8**	5	15	8	5	4	11
Castilla y León	**9**	11	12	11	7	13	9
Comunitat Valenciana	**10**	12	5	4	16	10	10
Balears, Illes	**11**	14	3	15	13	7	8
Galicia	**12**	16	8	9	11	11	14
Andalucía	**13**	13	7	7	14	16	12
Extremadura	**14**	3	14	12	10	17	17
Murcia, Región de	**15**	10	11	14	12	14	13
Castilla-La Mancha	**16**	15	10	16	15	12	16
Canarias	**17**	17	4	17	17	15	15

Fuente: Elaboración propia.

3. Conclusiones

El progreso de una sociedad moderna depende cada día más del talento del que dispone. Conocedoras de los beneficios que conlleva la utilización del talento, las empresas, las instituciones, los países y las regiones compiten por el talento disponible y tratan de cuidar las condiciones que lo hacen más presente y más útil. De ahí que se hayan realizado recientemente esfuerzos por medir su nivel y evolución, con el fin de constatar su contribución al desarrollo económico de un país. Entre ellos destaca el Índice Global de Competitividad en Atracción y Retención de Talento del INSEAD (GTCI, por *Global Talent Competitiveness Index*), publicado desde hace cinco años y que sitúa a España en su última edición de 2018 en la posición 31.ª de un total de 119 países. La consideración del talento como factor productivo y de competitividad de cualquier persona, empresa, institución o territorio explica la conveniencia de medir su nivel y su contribución al progreso de una sociedad.

El índice compuesto contiene seis grandes pilares de indicadores territoriales que describen la facilidad para generar, atraer, desarrollar y retener talento, así como la disponibilidad de capacidades técnicas y de instituciones de excelencia generadoras de conocimiento, que contribuyan a acrecentar el impacto de su utilización sobre el nivel de progreso de las sociedades.

La elaboración del GTCI se basa en un modelo *input-output* que combina los elementos necesarios para aportar talento (*inputs*), reflejados en los cuatro primeros pilares (*Facilitar*; *Atraer*; *Crecer*; *Retener*), con los niveles de talento alcanzados (*outputs*), recogidos en los dos últimos pilares (*Capacidades y vocaciones técnicas y Conocimiento*).

España ocupa el puesto 31 en el ranking internacional detrás de 19 países europeos, seis del extremo oriente, dos norteamericanos y tres del oriente medio. Este puesto es muy parecido al 32 que le otorgan las estadísticas internacionales en Producto Interior Bruto per cápita, si bien no sucede igual con países que se sitúan delante de España en el GTCI pero por detrás en el de renta per cápita. Esta circunstancia debería preocupar a España por cuanto que el ranking de talento terminará por influir cada vez más en el futuro ranking en términos de renta por habitante.

España no es líder en ninguno de los seis pilares que constituyen el GTCI, ni en el conjunto de 119 países analizados ni tampoco entre los de su área geográfica (Europa) ni en el subgrupo que componen los países que forman parte de su nivel de renta por habitante.

Entre los indicadores de inputs de talento, destaca ligeramente en capacidad de crecer y algo más en retener talento, que en generarlo o atraerlo desde el extranjero o internamente a través de la integración social de los colectivos más desfavorecidos económicamente.

Todo apunta a que existe espacio para la mejora en las condiciones facilitadoras de la generación de talento, así como en las de su atracción, si bien es cierto que, una vez se cuenta con él, España consigue acrecentarlo y retenerlo a través de unas condiciones satisfactorias en calidad de vida. En cuanto a los resultados de talento, existe la capacidad de mejora en materia de formación, profesionalidad y empleabilidad de los niveles intermedios, mientras que la educación universitaria ha alcanzado los niveles que se corresponden a su posición relativa en el ranking global.

De los resultados que se han presentado, se desprende que España necesita abrirse a la entrada de talento exterior en su sistema productivo y en sus instituciones. La mayor internacionalización de las empresas españolas como consecuencia de la reciente crisis económica las ha abierto parcialmente a la incorporación de talento del exterior. Sólo con la evolución posterior hacia empresa multinacional se conseguiría incorporar talento extranjero entre los cuadros directivos tal y como se observa en las empresas de los países mejor situados en el ranking GTCI. Del mismo modo, es importante que se abran las instituciones -las universidades, centros de investigación o tecnológicos- a facilitar la incorporación de talento extranjero eliminando barreras administrativas, sociales o idiomáticas que lastran el progreso de los territorios.

Descendiendo al detalle de los subpilares, en el primero de ellos, relativo a las características que facilitan la creación de talento, España muestra debilidades notorias en las relaciones administración-empresa, así como en la estabilidad política. Igualmente, se observa capacidad de mejora en materia de utilización de la tecnología y en materia laboral en la que existen dificultades para contratar, para conducir las relaciones laborales así como para vincular la productividad con el salario. Alguna fortaleza relativa se observa en la efectividad de la administración, las infraestructuras TIC o la intensidad de la competencia.

Los subpilares que hacen crecer el talento muestran espacio para la mejora en los siguientes campos: el gasto en educación superior, el desarrollo de los empleados y el uso de las redes sociales, mientras que se detectan fortalezas en la calidad de las escuelas de negocios, los rankings universitarios y el grado de matriculación universitaria.

En cuanto a la capacidad de retener talento, España destaca en las condiciones de vida, la seguridad, la sanidad y la protección social y de respeto medioambiental que retienen el talento, aunque preocupa la elevada fuga de cerebros a otros países.

En el primero de los *outputs* de talento, el quinto pilar denominado *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, se considera que el nivel profesional medio de la población activa la situación es muy mejorable. España se encuentra por detrás de muchos más países en la formación y la empleabilidad de este colectivo con indicadores insatisfactorios en los niveles educativos intermedios así como en la falta de sincronización en los niveles educativos secundario y terciario entre oferta y demanda de especialidades.

En el segundo *output*, el sexto pilar denominado *Conocimiento*, que mide la capacidad de las personas con conocimientos y habilidades para resolver problemas nuevos, España muestra un nivel acorde con su posición global, en el que pesan positivamente los índices de educación terciaria, y negativamente la baja participación de líderes seniors en las empresas, junto con una especialización productiva no tecnológica y un bajo perfil emprendedor relativo a otros países incluidos en el índice.

La réplica de la metodología en su aplicación a las comunidades autónomas españolas para el último año disponible no permite, al menos de momento, analizar la evolución de la competitividad en talento. Se trata de una foto fija que ganaría en capacidad explicativa si el ejercicio se replicara en el futuro, lo que permitiría proponer recomendaciones más precisas para las políticas públicas y privadas. Aun así, el análisis permite extraer las siguientes conclusiones de interés:

1. Desde la perspectiva de la capacidad de atraer y retener talento, existen en España grandes diferencias regionales, dominadas por una división norte-sur: dos zonas separadas por una línea ligeramente oblicua que deja al este y al norte a las comunidades autónomas mejor situadas, y en el extremo suroeste a las peor situadas.
2. Las comunidades que ostentan las primeras posiciones del ranking global –que incluye los seis pilares: *Facilitar*, *Atraer*, *Crecer*, *Retener*, *Capacidades* y *Vocaciones Técnicas y Conocimiento*– son la Comunidad de Madrid, las dos comunidades forales, Navarra y País Vasco, y Cataluña.
3. En el extremo opuesto aparecen las comunidades autónomas de Canarias, Castilla-La Mancha, Región de Murcia y Extremadura con un índice aproximado del 50% de la comunidad autónoma líder, la Comunidad de Madrid.
4. En cada pilar aparece un ranking distinto entre comunidades autónomas, lo que permite a cada una de ellas identificar objetivos para las políticas públicas y privadas que pretendan mejorar la capacidad de generar, atraer y retener talento donde las carencias son mayores. La Comunidad de Madrid es la primera en cuatro de los seis pilares (*Atraer*, *Crecer*, dotación de *Capacidades y Vocaciones Técnicas* e instituciones vinculadas al *Conocimiento*), el País Vasco en el pilar *Facilitar*, que analiza las condiciones del entorno, y Navarra en el pilar *Retener*, que mide la capacidad de retención del talento existente.
5. En cuanto a los 14 ámbitos específicos que conforman los seis pilares, los principales resultados indican que la Comunidad de Madrid se encuentra entre los tres mejores en ocho ámbitos diferentes, Comunidad Foral de Navarra y el País Vasco en seis, y Cataluña en cinco.
6. En líneas generales, las comunidades autónomas del grupo de cabeza –Madrid, Navarra, Cataluña y País Vasco– muestran fortalezas en la mayoría de los ámbitos analizados y debilidad en solo alguno de ellos. Se observa también que su posición es ventajosa en los indicadores de output, es decir, en el talento disponible en los niveles secundarios y de formación profesional que determinan la empleabilidad de sus recursos humanos, así como en los de conocimiento y creatividad vinculados a la educación superior.

7. Simétricamente, cuando se analizan los rasgos comunes de las comunidades autónomas más rezagadas –Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia y Andalucía– se observan debilidades relativas en la mayoría de los ámbitos que componen el índice y que tan solo superan la media nacional en uno o dos de ellos. En consecuencia los indicadores de output de talento ofrecen valores muy por debajo de los del resto de las comunidades autónomas. Estos resultados permiten concluir que las mejoras necesarias en estas comunidades para reforzar su competitividad tienen que afrontar objetivos múltiples y realizarse combinando distintas políticas sectoriales que faciliten más y mejor, atraigan, hagan crecer y retengan el necesario talento en sus territorios.
8. En la zona intermedia del ranking se encuentran ocho comunidades autónomas –Asturias, Rioja, Aragón, Cantabria, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Illes Balears y Galicia– cuyos rasgos comunes indican una combinación de elementos positivos y negativos. Aragón, Cantabria, La Rioja y Asturias muestran una buena posición en retención de talento, Illes Balears en apertura, la Comunitat Valenciana en crecimiento del talento, y, por último, Galicia y Castilla León en educación formal, En este caso las recomendaciones de mejora se deberían concentrar en algunas políticas sectoriales que lastran la competitividad regional.
9. Los resultados autonómicos sobre talento aparecen muy correlacionados con los de la renta por habitante. Este hecho puede indicar tanto que disponer y utilizar el talento genera progreso económico, como que el progreso conduce a una mayor capacidad de invertir en talento. Este proceso de retroalimentación entre el nivel del talento y el de la renta per cápita indica también que las regiones más avanzadas económicamente intensifican la importancia de la creación, atracción, crecimiento y retención del talento permitiendo pensar que se convierte de manera creciente en una de las llaves de acceso a la prosperidad sostenible.
10. Lo anterior apunta a defender el impacto positivo del talento sobre el crecimiento de la renta per cápita y de la productividad. Además, invita a postular la existencia de efectos externos positivos, en el sentido de que las mejoras de una región tendrán también impactos positivos en el resto del territorio, especialmente en las regiones circundantes. Sin embargo, podría ocurrir que las mejoras de una región contribuyeran a distanciarla de otras regiones que no las implementen, o lo hicieran a un menor ritmo, dando lugar a una fuga de talento hacia las más dinámicas. En estos casos se generarían externalidades negativas, viéndose perjudicadas las regiones más rezagadas a la hora de introducir mejoras.
11. Aunque resulta evidente que la heterogeneidad regional es inferior a la internacional, como consecuencia de que dentro de una misma nación se comparten más características comunes, el informe pone de manifiesto que existen diferencias entre las comunidades autónomas en materia de dotaciones de talento. Dicho reconocimiento de la diversidad regional en España descubre oportunidades de mejora y apunta a extraer recomendaciones para la orientación de las estrategias de desarrollo regional desde políticas públicas y privadas que contribuyan a corregir las desigualdades territoriales.
12. Las CC. AA. se parecen más en los indicadores de inputs de talento que en los de impacto del talento, dando a entender que las condiciones necesarias para introducir el talento, siendo necesarias, no son suficientes para obtener los resultados deseables de su utilización. La mayor dispersión regional encontrada en los resultados del uso del talento invita a pensar que hay elementos, como la capacidad de emprender negocios, que no figura entre los inputs de talento y que explicaría el éxito de algunas comunidades y el fracaso de otras en convertir talento en nivel de vida.
13. El círculo virtuoso de apostar por el talento pasaría por conseguir que una comunidad autónoma despegara en la generación, atracción, retención y desarrollo del talento para conseguir con ello un impacto en su renta por habitante que le permitiera reforzar la inversión en nuevo talento y conseguir así un crecimiento sostenible, medioambientalmente neutral y basado en un recurso ilimitado como es el de la aplicación eficiente de la inteligencia.

Para conocer con detalle la posición relativa de cada una de las 17 comunidades autónomas españolas en cada uno de los 14 ámbitos que conforman el índice, se refiere al lector a las fichas por comunidad autónoma que aparecen en el anexo 5, en el que podrá analizar sus fortalezas y debilidades en relación con el resto de las comunidades.

Anexo 1
Metodología para la construcción del índice

La construcción del Índice de Talento de las comunidades autónomas COTEC-Ivie sigue las líneas metodológicas de su homólogo del INSEAD, el *Global Talent Competitiveness Index 2018*, con el objetivo de mantener su comparabilidad.

El Índice de Talento se construye como una media de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los seis pilares: *Facilitar*, *Atraer*, *Crecer*, *Retener*, *Capacidades y vocaciones técnicas* y *Conocimiento*. A todos ellos se les otorga la misma ponderación (1/6).

A su vez, la puntuación obtenida en cada uno de los seis pilares se obtiene como una media simple de cada uno de sus ámbitos correspondientes. El número de ámbitos considerado se sitúa entre dos o tres, según los casos y el pilar considerado.

De igual modo, la puntuación de referencia de cada ámbito deriva de una media simple de cada uno de los indicadores que lo conforman. Los indicadores corresponden a las variables brutas corregidas por valores atípicos y posteriormente normalizadas.

Identificación de valores atípicos y normalización

Antes de proceder a la normalización de las variables para construir los indicadores, y como regla general, se corrigen aquellas variables que presentan excesiva volatilidad y valores anómalos, de acuerdo con la metodología seguida por INSEAD consistente en:

- Proceso de detección de valores atípicos: se establece una señal de alarma para las series que presentan un coeficiente de asimetría y curtosis por encima de los valores de referencia[8].
- Proceso de corrección: se realiza una *winsorización* de los valores problemáticos, método que consiste en truncar las series, es decir, asignar a los datos atípicos los valores equivalentes de los percentiles 5 o 95, según su caso (en función de si el valor atípico figura entre los valores altos o bajos de la serie).

Una vez corregidas las series, se procede a la normalización de las variables, ajustando los valores a un rango en el intervalo [0, 100], siendo el valor 100 el de la CC. AA. con mejor valor en el indicador y 0 la CC. AA. con peor valor.

Este método permite ordenar las CC. AA. y asignar valores ligados al rango de dispersión de la serie. Las fórmulas aplicadas dependen del sentido de las variables:

- Para las variables con sentido positivo, es decir, mejor valoración cuanto más alto sea el valor:

$$Puntuación = 100 \cdot \frac{(Valor - mínimo)}{(Máximo - mínimo)}$$

  Ejemplo: porcentaje de población con estudios universitarios.

- Para las variables con sentido negativo, es (mejor valoración cuanto más reducido sea el valor):

$$Puntuación = -100 \cdot \frac{(Valor - mínimo)}{(Máximo - mínimo)} + 100$$

  Ejemplo: aceptación de los inmigrantes, medida a partir de los delitos de odio de carácter xenófobo relativos al volumen de población.

8 El índice de INSEAD considera como valores atípicos aquellos que reflejen un coeficiente de asimetría superior a 2 y un coeficiente de curtosis o apuntamiento superior a 3,5.

Anexo 2
Variables utilizadas: Notas técnicas y fuentes estadísticas

Pilar 1: Facilitar

1.1 Entorno regulatorio

1.1.1 Indicador de la eficacia de la administración

***Quality pillar* | 2017**

Índice de calidad de la administración en cuanto a provisión de servicios de educación, sanidad y seguridad ciudadana. Es la referencia empleada por la UE en la elaboración del «European Regional Competitiveness Index». Se toma el valor normalizado respecto de las regiones de la UE.

Fuente: University of Gothenburg, The Quality of Government EU Regional Dataset

1.1.2 Estabilidad Política y ausencia de violencia

Indicador compuesto que comprende las siguientes variables:

- **Nº manifestaciones comunicadas por 1.000 habitantes | 2016**

Fuente: Ministerio del Interior, Información Estadística sobre el Ejercicio de Derechos Fundamentales (Reunión y Manifestación), delegaciones de Gobierno 4 de las comunidades autónomas (Cataluña y País Vasco) e INE

- **Nº de infracciones penales conocidas por 1.000 habitantes | 2016**

Fuente: Ministerio del Interior e INE

1.1.3 Indicador de percepción de la corrupción

***Corruption pillar* | 2017**

Índice de percepción de la corrupción, construido a partir de preguntas relacionadas con la percepción y potenciales experiencias vividas. Se toma el valor normalizado respecto de las regiones de la UE.

Fuente: University of Gothenburg, The Quality of Government EU Regional Dataset

1.2 Entorno de mercado

1.2.1 Facilidad para hacer negocios

***Ranking Doing Business en España* | 2015**

Promedio de la distancia a la frontera de 4 indicadores que figuran en el *ranking Doing Business en España*: apertura de un negocio, obtención de permisos de construcción, obtención de electricidad y registro de propiedades.

La distancia a la frontera mide la diferencia entre el resultado de cada comunidad autónoma y el mejor dato observado a nivel global en cada medida de las 4 áreas analizadas. La distancia a la frontera para una comunidad autónoma se refleja en una escala de 0 a 100, donde 0 representa el resultado más bajo y 100 la mejor práctica global o «a frontera». Una puntuación más alta denota un ambiente regulatorio más eficiente.

Fuente: Banco Mundial, Doing Business en España 2015

1.2.2 Desarrollo de clústeres

***Regional Ecosystem Scoreboard* | 2017**

Promedio de la puntuación de los seis criterios que valora la UE en el grado de desarrollo del entorno regional para la innovación: condiciones para el emprendimiento, conocimiento y habilidades, grado de colaboración e internacionalización, acceso a la financiación, condiciones de demanda y calidad de la administración.

Fuente: Comisión Europea (CE), «Regional Ecosystem Scoreboard»

1.2.3 Gasto en I+D

Gasto en I+D como porcentaje del PIB | 2016

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística de I+D

1.2.4 Infraestructuras TIC

- **Indicador compuesto, que comprende cinco variables relacionadas con el uso de la tecnología en los hogares:**
- **Penetración telefonía fija: Líneas por 100 habitantes | 2016**
- **Penetración telefonía móvil: Líneas pospago por 100 habitantes | 2016**
- **Penetración internet: Líneas de banda ancha fija por 100 habitantes | 2016**

Fuente: Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC)

- **Equipamiento de ordenadores: % de viviendas que disponen de algún tipo de ordenador | 2017**
- **Acceso a internet en el hogar: % de viviendas que disponen de acceso a Internet | 2017**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre Equipamiento y uso de TIC en los hogares

1.2.5 Utilización de la tecnología

- **Indicador compuesto, que comprende las variables relacionadas con el uso de la tecnología por parte de las empresas, expresadas como porcentaje sobre la base de aquellas que tienen acceso a Internet:**
- **Uso de medios sociales: % empresas que utilizan medios sociales (redes sociales, blogs, multimedia) | 2017**
- **Facturación electrónica: % empresas que recibieron facturas electrónicas que permiten su procesamiento informático automático (p. ej. EDI, UBL, XML.) | 2017**
- **Recepción de pedidos o reservas online, sector industrial: % empresas del sector industrial que recibieron facturas electrónicas que permiten su procesamiento informático automático (p. ej. EDI, UBL, XML.) | 2017**
- **Interacción con AA. PP.: % empresas que declararon impuestos de forma electrónica | 2017**

Las variables hacen referencia a empresas de más de 10 empleados.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre el Uso de TIC y Comercio Electrónico en las Empresas

1.3 Entorno de los negocios y el mercado de trabajo

1.3.1 Políticas activas de empleo

% de gasto liquidado en políticas activas empleo sobre total presupuesto | 2015

Datos definitivos de liquidación de presupuestos, que excluyen los gastos e intereses financieros (Capítulos 3, 8 y 9), tomando como referencia la partida «Fomento del empleo», según la clasificación funcional del gasto.

Clasificación funcional por capítulos depurados IFL (Intermediación Financiera Social) y PAC (Política Agraria Común).

Fuente: Ministerio de Hacienda y Función Pública e Instituto Nacional de Estadística (INE)

1.3.2 Gestión profesional del *management*

Indicador compuesto que comprende la formación del management desde dos perspectivas: según el cargo ostentado (directivo vs. técnicos, oficiales, peones…) o tipo de ocupación (empresario vs. trabajadores).

- **Alta dirección: % de altos directivos con estudios universitarios | 2017**
- **Empresarios: % de empresarios con estudios universitarios | 2017**

Los criterios escogidos son los siguientes:

- **Alta dirección: miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos (Grupo 11 según criterio CNO-2011)**
- **Empresarios: empresarios con asalariados, trabajadores independientes y empresarios sin asalariados**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

1.3.3 Relación paga/productividad

Coste laboral neto por trabajador / Productividad por empleado | 2016

El coste laboral neto incluye el agregado de todos los componentes de coste, deduciendo las diversas subvenciones recibidas de las Administraciones Públicas. Los componentes del coste son el coste salarial, cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, cotizaciones voluntarias, prestaciones sociales directas, indemnizaciones por despido, gasto en formación profesional, gastos de transporte, gastos de naturaleza social y otros gastos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Contabilidad Regional y Encuesta Anual del Coste Laboral.

Pilar 2: Atraer

2.1 Apertura externa

2.1.1 FDI y transferencia de tecnología

% flujos brutos de entrada de IED en sectores de alto y medio-alto valor añadido | 2017

La definición de los sectores sigue la clasificación según sector de actividad CNAE-2009 a dos dígitos:

- Sectores de alto valor añadido: Industria química (20), Fabricación de productos farmacéuticos (21), Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (26)
- Sectores de medio-alto valor añadido: Fabricación de material y equipo eléctrico (27), Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p. (28), Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (29) y Fabricación de otro material de transporte (30)

Fuente: DataInvex, Estadísticas de Inversión Extranjera en España, Secretaría de Estado de Comercio, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

2.1.2 Presencia empresas extranjeras

% de empresas extranjeras sobre el total | 2015

El criterio establecido de la región es la ubicación de los locales donde la empresa desempeña su actividad económica, siempre que haya empleo asociado a los mismos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España

2.1.3 Migrantes adultos

% de población extranjera sobre población > 25 años | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística del Padrón Continuo

2.1.4 Estudiantes internacionales

% de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes matriculados | 2017

Incluye estudios de Grado, Estudios de 1º y 2º Ciclo, Máster y Doctorado. La Rioja solo datos para estudios de Grado.

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

2.1.5 Atracción de talento

% activos extranjeros con estudios superiores sobre población activa extranjera | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

2.2 Apertura interna

2.2.1 Aceptación de las minorías

Nº delitos de odio contra minorías (excluido racismo) por 1.000.000 habitantes | 2016

Fuente: Ministerio del Interior, Estadísticas de Criminalidad

2.2.2 Aceptación de los inmigrantes

Nº delitos de odio por racismo o xenofobia por 1.000.000 habitantes | 2016

Fuente: Ministerio del Interior, Estadísticas de Criminalidad

2.2.3 Mujeres universitarias

% de mujeres universitarias sobre graduadas | 2017

El numerador está integrado por mujeres de la población activa con educación superior; el denominador incluye las mujeres de la población activa con educación media.

- El criterio sigue la Clasificación Nacional de Educación CNED-2014:
- Educación superior: códigos 51, 52, 61-63, 71-75, 81.
- Educación media: segunda etapa de educación secundaria y similar y educación postsecundaria no superior (códigos 32, 33-35, 38 y 41)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (EPA), Encuesta de Población Activa

2.2.4 Brecha salarial

% Ganancia por hora de las mujeres sobre ganancia por hora de los hombres | 2016

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta Anual de Estructura Salarial

2.2.5 Oportunidades de liderazgo de las mujeres

Indicador compuesto que comprende las variables relacionadas con la participación de la mujer en el ámbito privado (empresarias y directivas) y público (parlamentos autonómicos):

- **Mujeres Empresarias: % mujeres sobre total empresarios ocupados | 2017**
- **Mujeres Directivas: % mujeres sobre total directivos ocupados | 2017**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

- **Presencia de mujeres en poder legislativo: % mujeres sobre parlamentarios autonómicos | 2016**

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Pilar 3: Crecer

3.1 Educación formal

3.1.1 Matriculación en FP

% de alumnos matriculados en FP sobre alumnos matriculados en todos los programas | 2017

El numerador lo componen los alumnos matriculados en FP Básica y FP Grado Medio. El denominador lo componen los alumnos matriculados en FP Básica, FP Grado Medio, ESO y Bachillerato.

Se excluyen los programas realizados a distancia. Desde el curso 2014-2015 se incluyen Ciclos de Formación Profesional Básica, de acuerdo con la nueva ley de educación: LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa).

Fuente: Ministerio de Educación, Estadística de enseñanzas no universitarias

3.1.2 Matriculación en Estudios superiores

Estudiantes matriculados por 1.000 habitantes entre 18 - 25 años | 2017

Fuente: Ministerio de Educación, Estadísticas e Informes Universitarios, e Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.1.3 Gasto en educación superior

Gasto público en educación universitaria como % del PIB | 2016

No incluye la financiación de origen privado, es decir, se elimina el gasto que se financia a partir del pago de tasas por parte de los alumnos o empresas.

Fuente: Ministerio de Educación, Estadística del Gasto Público en Educación, y elaboración propia. Cuentas de la Educación (Fundación BBVA-Ivie)

3.1.4 Lectura, matemáticas y ciencias

Resultado Global PISA | 2015

Resultado Global como promedio de las tres competencias: Ciencias, Lectura y Matemáticas.

Fuente: Ministerio de Educación, a partir del Informe PISA de la OCDE

3.1.5 *Ranking* Universidades

Rendimiento sistemas universitarios por CC. AA. | 2018

Promedio del índice U-Ranking para el conjunto de las universidades, tanto públicas como privadas, en cada una de las comunidades autónomas, sin considerar las universidades a distancia. Se construye sobre un índice, cuya base 100 corresponde con el nivel de España.

Fuente: Fundación BBVA e Ivie, U-Ranking 2018

3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida

3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional

Nº horas invertidas en formación por activo | 2016

Incluye formación bonificada, planes de formación y programas específicos.

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) e Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

3.2.2 Formación en el puesto de trabajo

Remuneración asalariados destinada a formación por activo (€ por activo al cabo de un año) | 2016

Estimación a partir del porcentaje destinado a Gastos de Formación de la Encuesta Anual de Coste Laboral, aplicado al saldo de Remuneración de los Asalariados de la Contabilidad Regional.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Contabilidad Regional, Encuesta Anual de Coste Laboral y Encuesta de Población Activa (EPA)

3.3 Acceso a oportunidades de crecimiento

3.3.1 Utilización de redes virtuales sociales

% participación en redes sociales sobre total que ha utilizado Internet en últimos 3 meses | 2017

Participación en redes sociales: creando un perfil de usuario, enviando mensajes u otras contribuciones a Facebook, Twitter, Tuenti, etc.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2017

3.3.2 Utilización de redes virtuales profesionales

% participación en servicios relacionados con la vida profesional | 2017

Servicios relacionados con la vida profesional: participar en redes de tipo profesional (creando o manteniendo un perfil de usuario o enviando mensajes, etc. a sitios como Linkedin, Xing, etc.).

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares 2017.

Pilar 4: Retener

4.1 Sostenibilidad

4.1.1 Contribución del trabajo al sistema de pensiones

% de afiliados al total sistema sobre población activa | 2017

Los datos de afiliados corresponden a la media anual calculada a partir de datos de afiliados del último día de cada mes.

Los afiliados incluyen el total sistema: régimen general y minería del carbón y régimen especial agrario, trabajadores autónomos, empleados del hogar y trabajadores del mar.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

4.1.2 Protección social

Gasto liquidado en protección social por habitante | 2015

La protección social se refiere al 10º grupo funcional o división de gasto según la Clasificación de las Funciones de las Administraciones Públicas (COFOG). Incluye los siguientes grupos de gasto: enfermedad e incapacidad, vejez, supervivientes, desempleo, familia e hijos, exclusión social, vivienda, I+D en protección social y protección social n.e.p.

Contabilidad nacional. Clasificación funcional del gasto del subsector Administración Regional (COFOG). Información anual.

Fuente: IGAE (Intervención General de la Administración del Estado), Ministerio de Hacienda y Función Pública, e Instituto Nacional de Estadística (INE)

4.2 Estilo de vida

4.2.1 Protección Medio Ambiente

Puntuación *Ranking* General del *Índice Greenpeace de Calidad Ambiental* | 2015

Fuente: Greenpeace, Radiografía social del medio ambiente en España

4.2.2 Indicador de seguridad personal

% de personas que sienten seguridad caminando solas por la noche | 2013

Incluye el agregado de las personas que responden que se sienten «muy seguras» y «bastante seguras».

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Condiciones de Vida (Módulo sobre bienestar, 2013)

4.2.3 Médicos por 100.000 habitantes

Médicos colegiados por 100.000 habitantes (jubilados y no jubilados) | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística de profesionales sanitarios colegiados a partir de Colegios Oficiales de Médico.

Pilar 5: Capacidades y vocaciones técnicas

5.1 Cualificaciones nivel medio

5.1.1 Población Activa con educación secundaria

% de activos con estudios de enseñanza secundaria | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

5.1.2 Población con educación secundaria

% de población de más de 25 años con estudios de enseñanza secundaria | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

5.1.3 Técnicos y profesionales asociados

% de profesionales sobre población ocupada | 2017

Técnicos y profesionales de apoyo, pertenecientes al Grupo 3 según criterio CNO-2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

5.1.4 Productividad por trabajador

PIB por empleado | 2017

PIB nominal calculado sobre el empleo total.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Contabilidad Regional

5.2 Empleabilidad

5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados

% parados de menos de un año de duración con estudios superiores | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

5.2.2 Correspondencia entre conocimientos y educación superior

% de ocupados universitarios que trabaja en puestos inferiores a su cualificación | 2017

Los empleos se definen los grupos 4 al 9 según criterio CNO-2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA).

Pilar 6: Conocimiento

6.1 Cualificaciones nivel superior

6.1.1 Población Activa con educación superior

% de activos con estudios superiores | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

6.1.2 Población con educación superior

% de población de más de 25 años con estudios superiores | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

6.1.3 Profesionales

% de profesionales sobre población ocupada | 2017

Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales, Grupo 2 según criterio CNO-2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

6.1.4 Investigadores

Nº investigadores en I+D EJC por 1.000.000 habitantes | 2016

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadísticas de I+D

6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior)

% de altos directivos sobre población ocupada | 2017

Nota: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos (Grupo 11 según criterio CNO-2011)

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros

% de ingenieros y arquitectos ocupados sobre población ocupada | 2017

Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías, Grupo 24 según criterio CNO-2011.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

6.2 Impacto del talento

6.2.1 Subíndice de *output* innovador

- Indicador compuesto a partir de las Estadísticas de Propiedad Industrial:
- Patentes nacionales: **Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2017**
- Modelos de utilidad: **Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2017**
- Marcas: **Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2017**
- Nombres comerciales: **Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2017**
- Diseños industriales: **Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2017**

Fuente: Oficina Española de Patentes y Marcas, Estadísticas de Propiedad Industrial

6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido

% de exportaciones de alto y medio-alto valor añadido sobre el total de exportaciones | 2017

La definición de los sectores sigue la clasificación según sector de actividad CNAE-2009 a dos dígitos:

- Sectores de alto valor añadido: Industria química (20), Fabricación de productos farmacéuticos (21), Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (26)
- Sectores de medio-alto valor añadido: Fabricación de material y equipo eléctrico (27), Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p. (28), Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques (29) y Fabricación de otro material de transporte (30)

Datos provisionales para 2017.

Fuente: DataComex, Estadísticas del Comercio Exterior, Secretaría de Estado de Comercio, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

6.2.3 Actividad emprendedora de nuevos productos

% de iniciativas emprendedoras | 2017

Percepción del grado de novedad que suponen las iniciativas sobre clientes potenciales. Considera el % de iniciativas emprendedoras «completamente novedosas» o «algo novedosas»

La información se obtiene a partir de informes regionales de GEM.

Fuente: Red GEM España, Observatorio de Emprendimiento, Global Entrepreneurship Monitor Regionales.

6.2.4 Nuevos registros de empresas

Sociedades mercantiles constituidas por 1.000 habitantes | 2017

La información del INE se recoge a partir de la información facilitada por el Registro Mercantil Central.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Estadística de Sociedades Mercantiles

6.2.5 Artículos en revistas científicas

Indicador compuesto a partir de las estadísticas de publicaciones científicas, incluyendo las siguientes variables:

- **Nº documentos por 1.000 habitantes | 2015**
- **% revistas Q1 | 2015**
- **% en top 10 más citadas | 2015**

Se incluyen artículos científicos, acta de congresos y revisiones anuales.

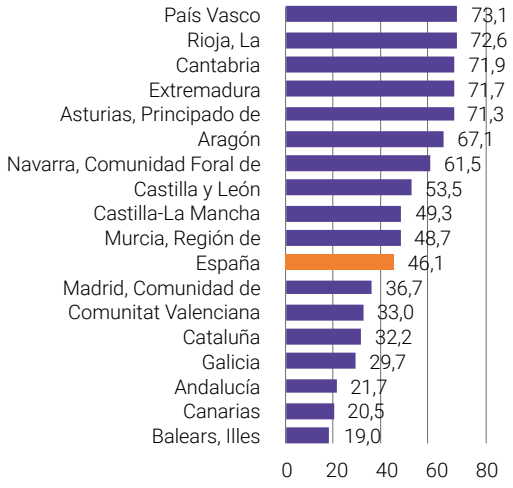
Fuente: Fundación Española para la Ciencia y Tecnología (FECYT), ICONOS, Observatorio Español de I+D+i, a partir de datos de SCOPUS, e INE.

Anexo 3
Índice de Talento: Tablas detalladas de resultados

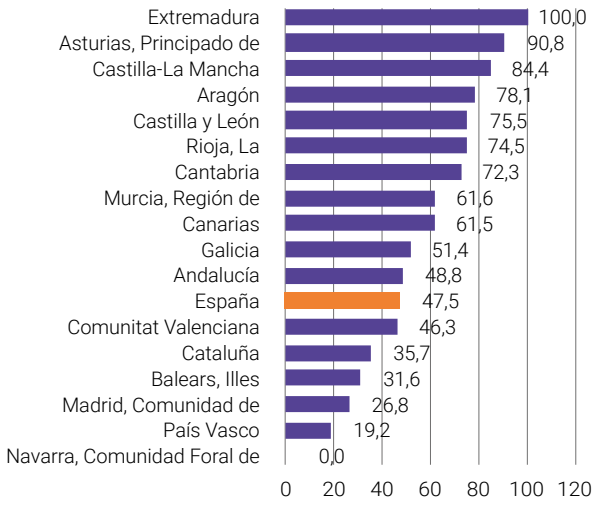
A1. Gráfico 2.6 a

Pilar 1. Facilitar — Ámbito 1.1: Entorno regulatorio

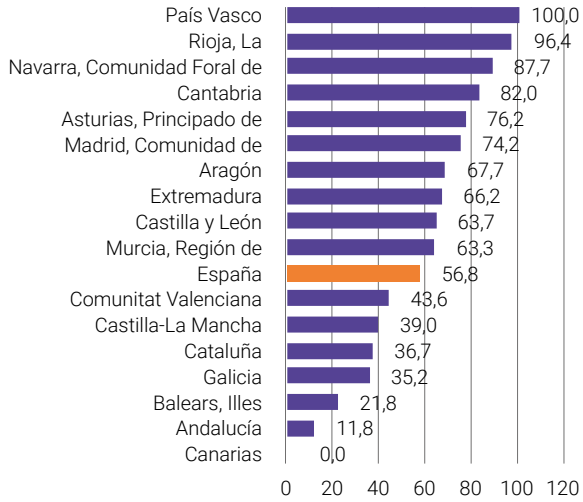
1.1 ENTORNO REGULATORIO



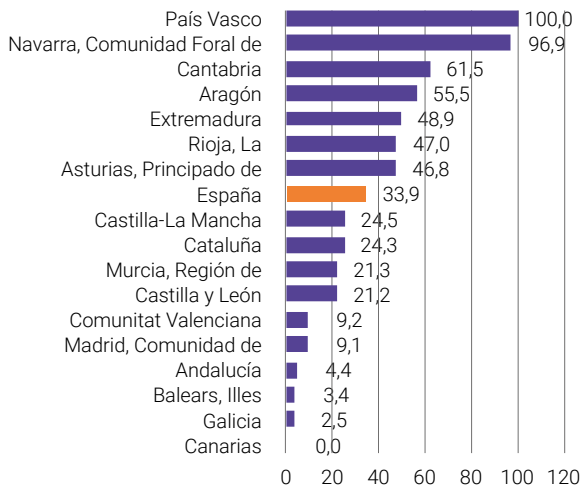
Estab. política y ausencia de violencia



Eficacia de la administración



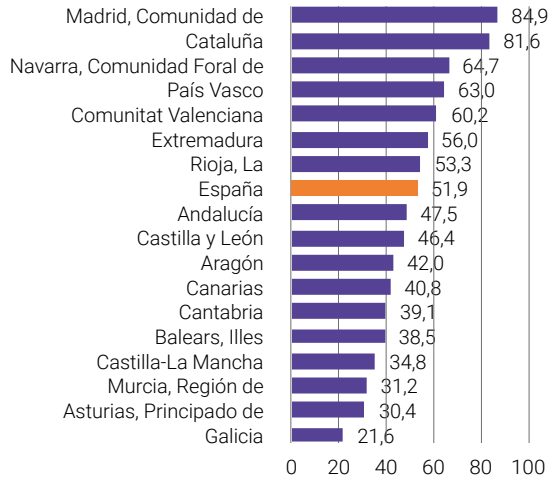
Percepción de la corrupción



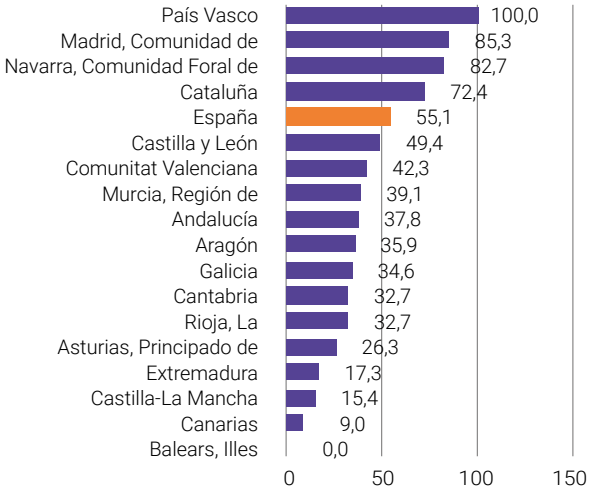
A1. Gráfico 2.6 b

Pilar 1. Facilitar — Ámbito 1.2: Entorno de mercado

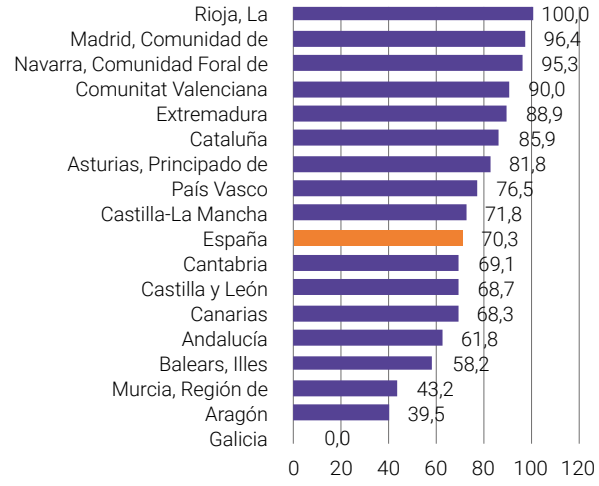
1.2 ENTORNO MERCADO



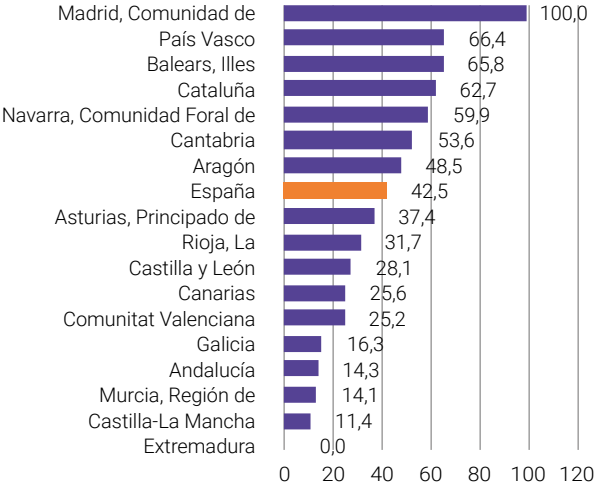
Gasto en I+D



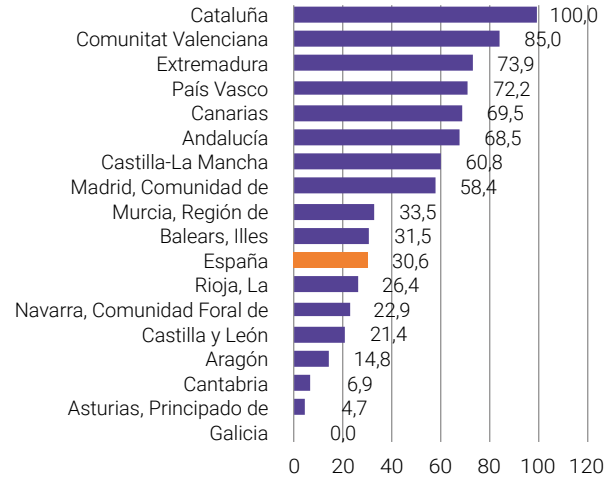
Facilidad para hacer negocios



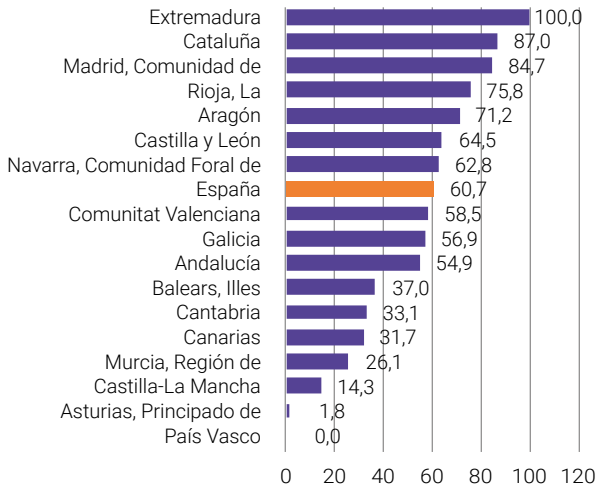
Infraestructuras TIC



Desarrollo clústeres



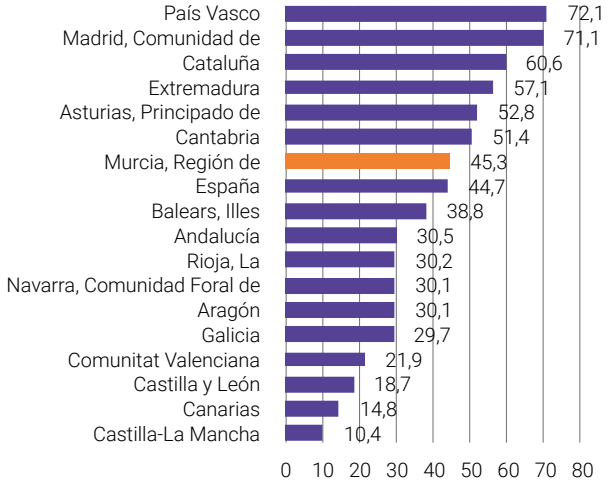
Utilización de la tecnología



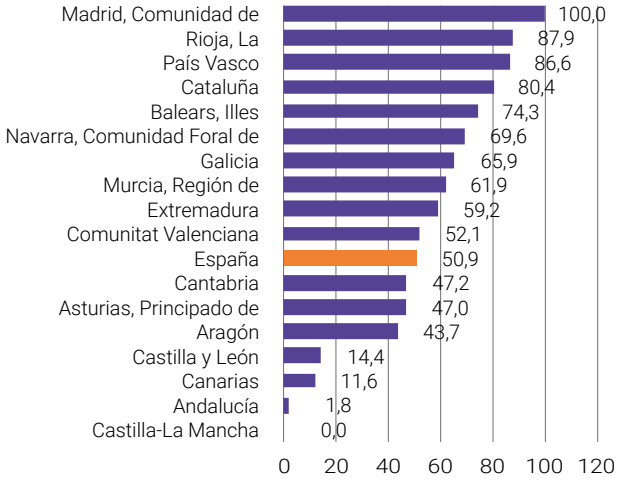
A1. Gráfico 2.6 c

Pilar 1. Facilitar — Ámbito 1.3: Entorno de negocios y trabajo

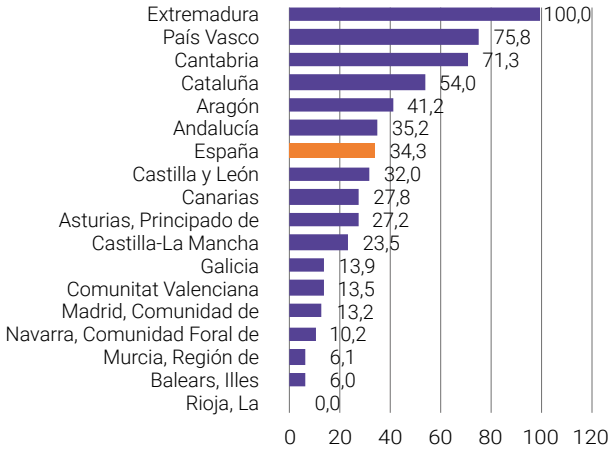
1.3 ENTORNO NEGOCIOS Y TRABAJO



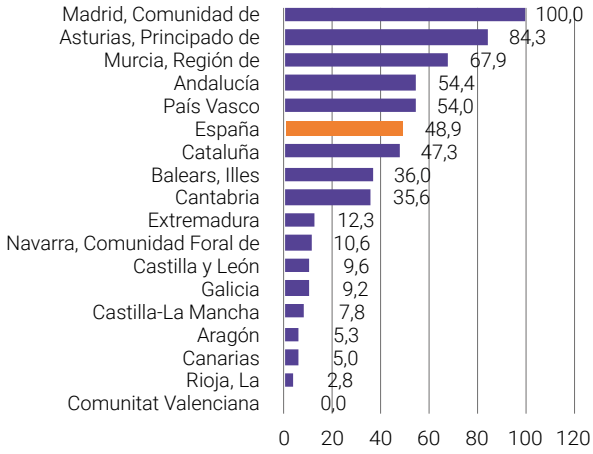
Gestión (management) profesional



Políticas activas de empleo



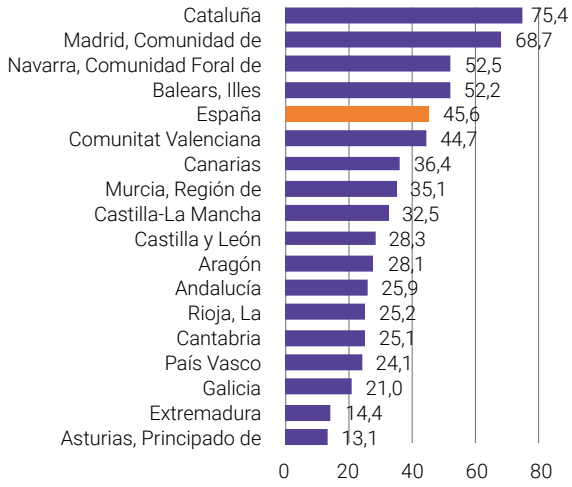
Relación paga/productividad



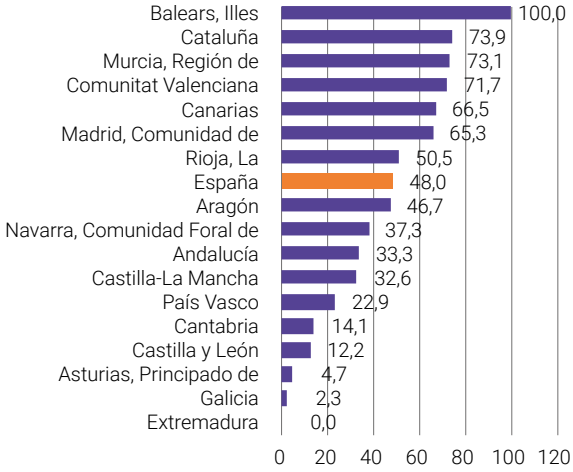
A1. Gráfico 2.8 a

Pilar 2. Atraer — Ámbito 2.1: Apertura externa

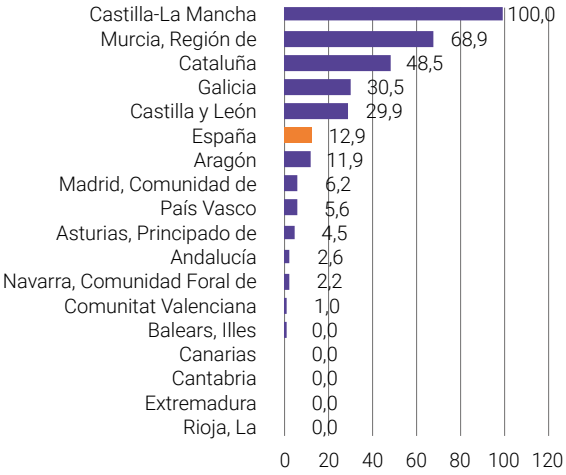
2.1 APERTURA EXTERNA



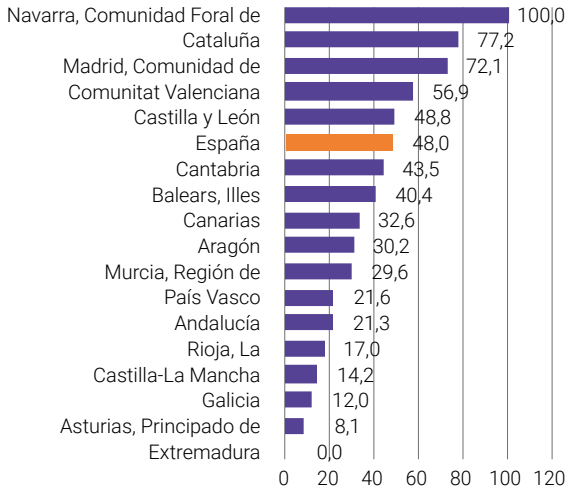
Migrantes adultos



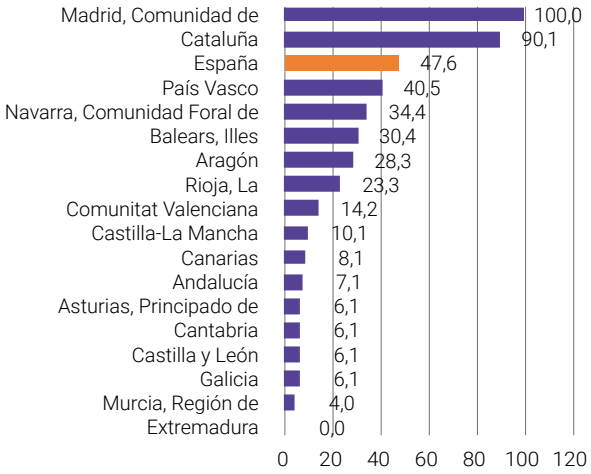
FDI y transferencia de tecnología



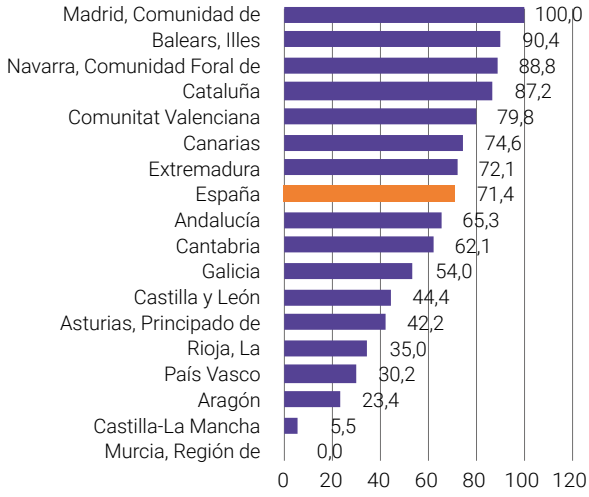
Estudiantes internacionales



Presencia de empresas extranjeras



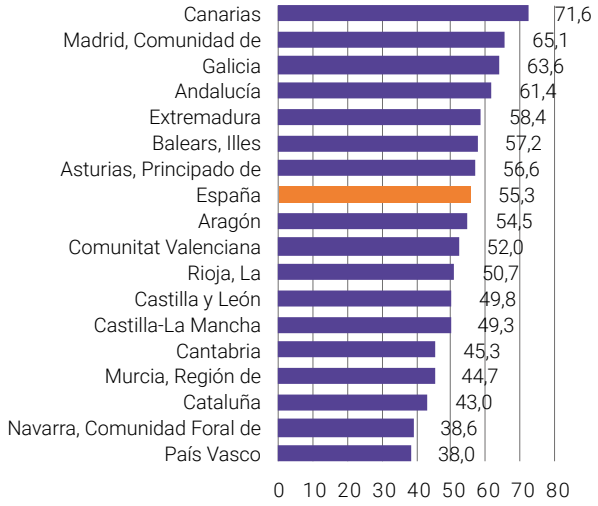
Atracción de talento



A1. Gráfico 2.8 b

Pilar 2. Atraer — Ámbito 2.2: Apertura interna

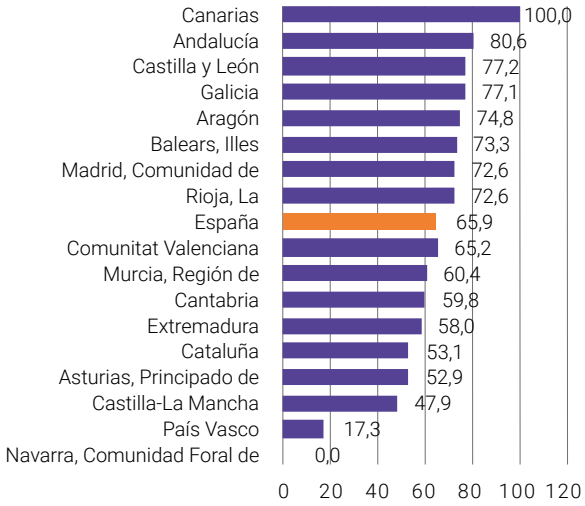
2.2 APERTURA INTERNA



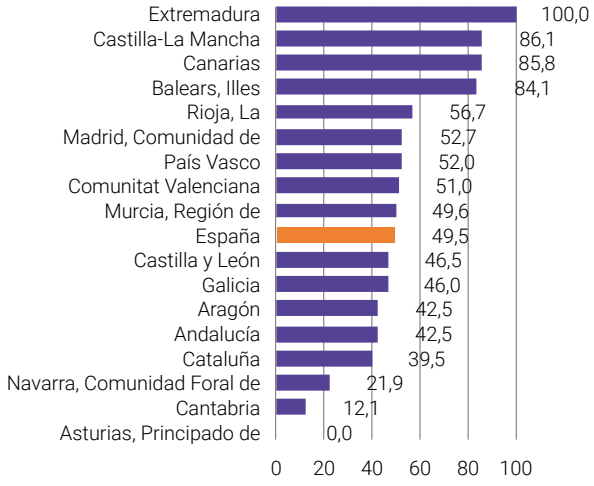
Mujeres universitarias



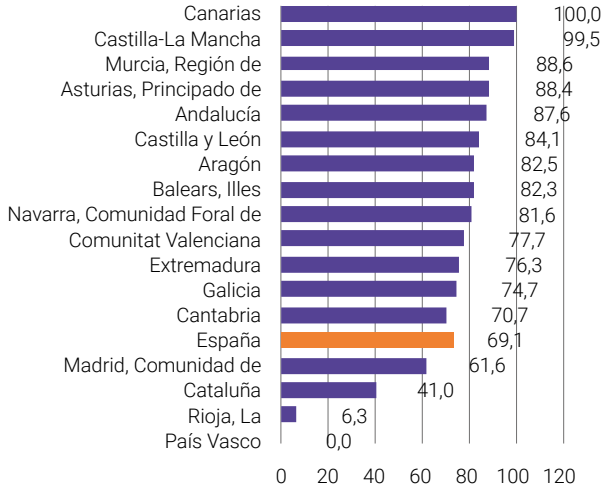
Aceptación de las minorías



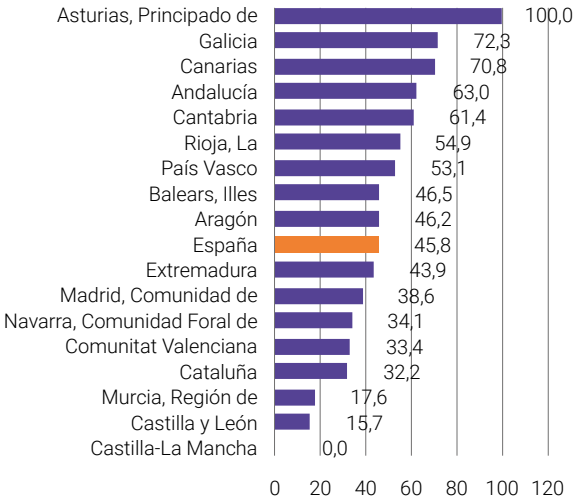
Brecha salarial



Aceptación de los inmigrantes



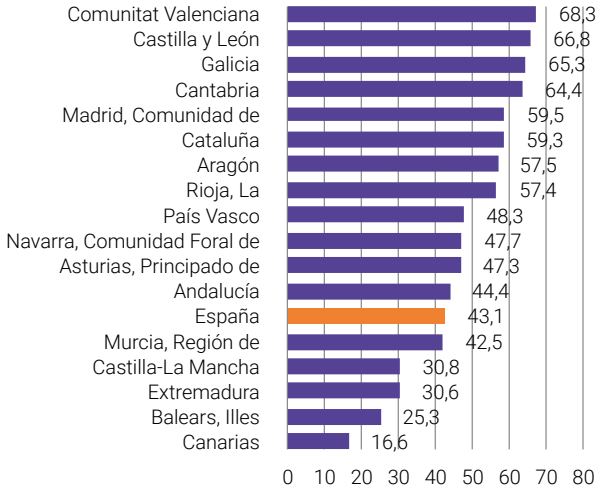
Oportunidades de liderazgo de las mujeres



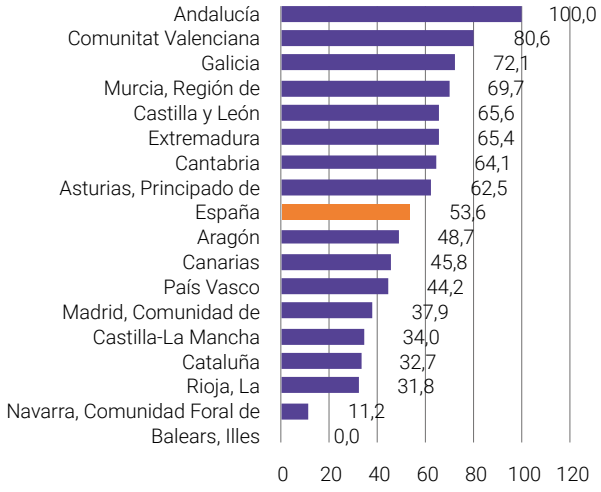
A1. Gráfico 2.10 a

Pilar 3. Crecer — Ámbito 3.1: Educación Formal

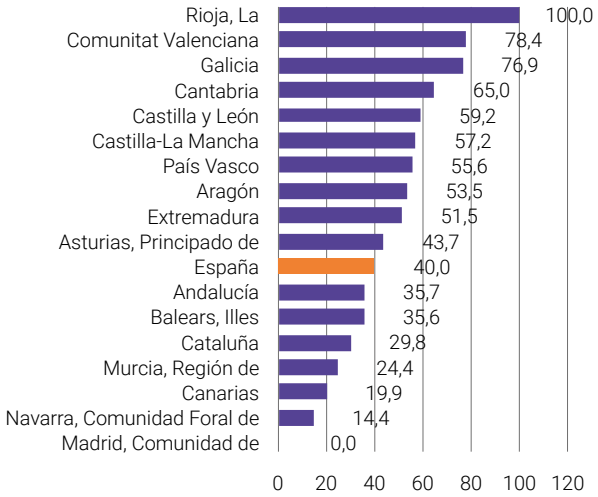
3.1 EDUCACIÓN FORMAL



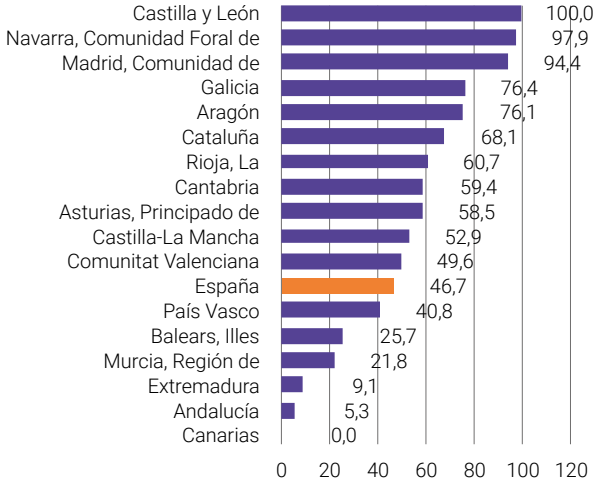
Gasto público en educación superior



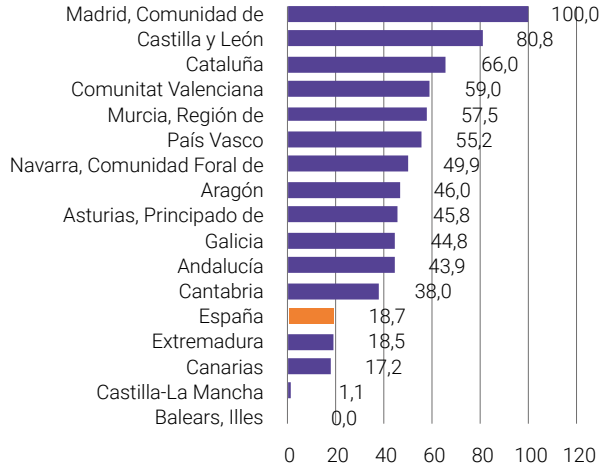
Matriculación en FP



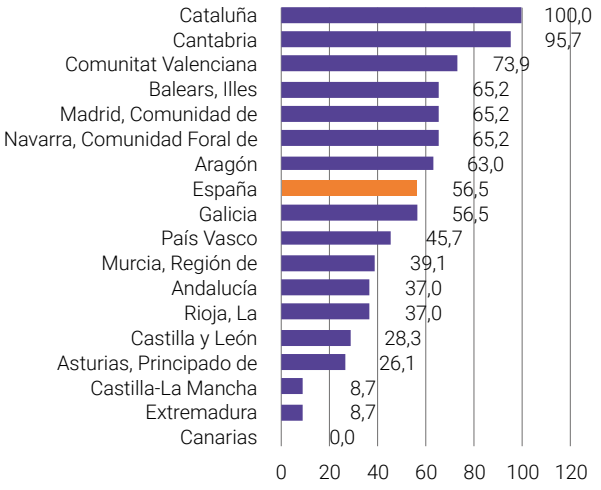
Lectura, ciencia y matemáticas (PISA)



Matriculación en estudios superiores



Ranking Universidades

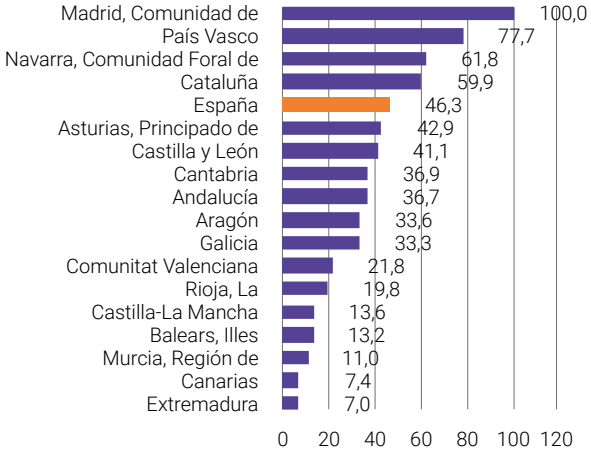


*Excluida La Rioja

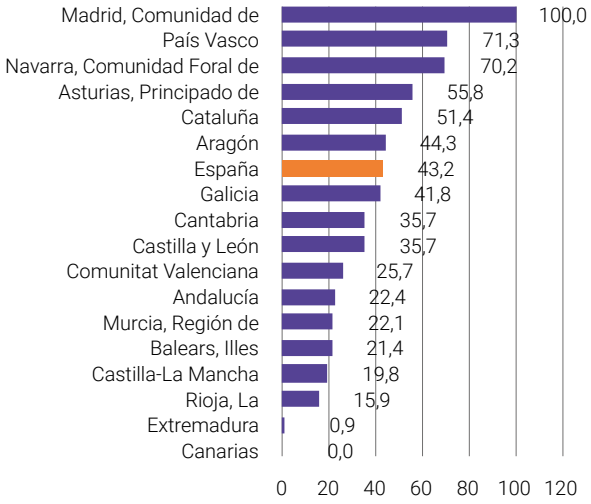
A1. Gráfico 2.10 b

Pilar 3. Crecer — Ámbito 3.2: Aprendizaje ciclo vital

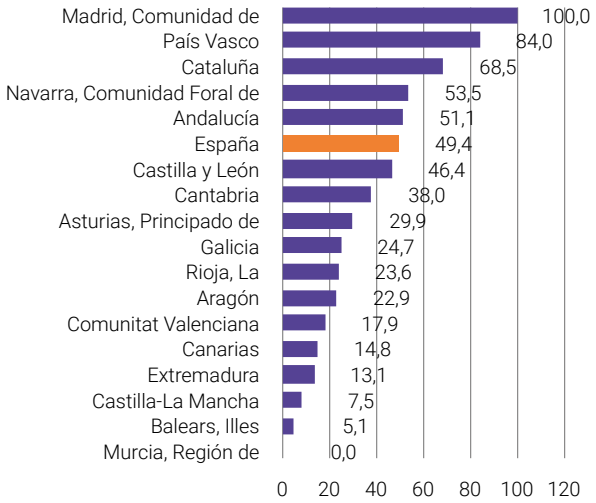
3.2 APRENDIZAJE CICLO VITAL



Empresas que ofrecen formación



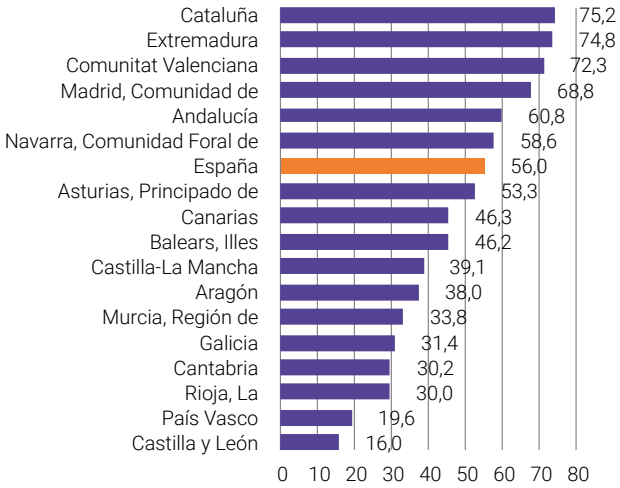
Formación en el puesto de trabajo



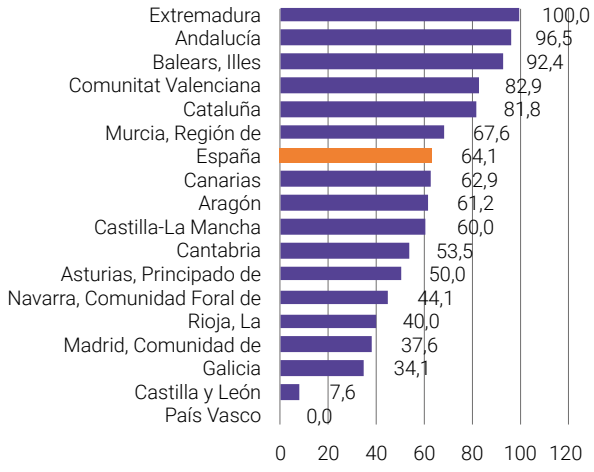
A1. Gráfico 2.10 c

Pilar 3. Crecer — Ámbito 3.3: Acceso oportunidades de crecimiento

3.3 ACCESO OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO



Uso de redes virtuales sociales



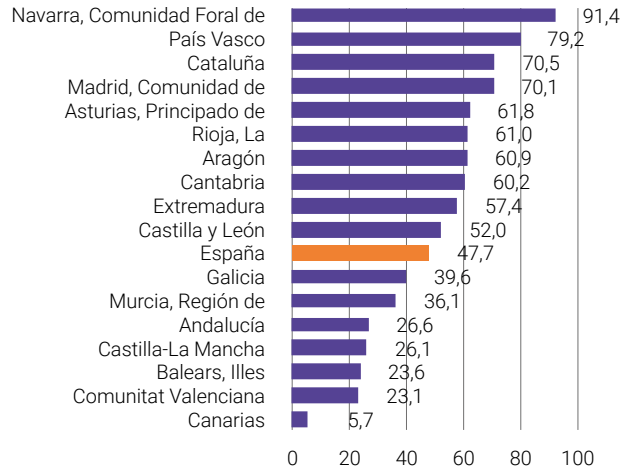
Uso de redes virtuales profesionales



A1. Gráfico 2.12 a

Pilar 4. Retener — Ámbito 4.1: Sostenibilidad

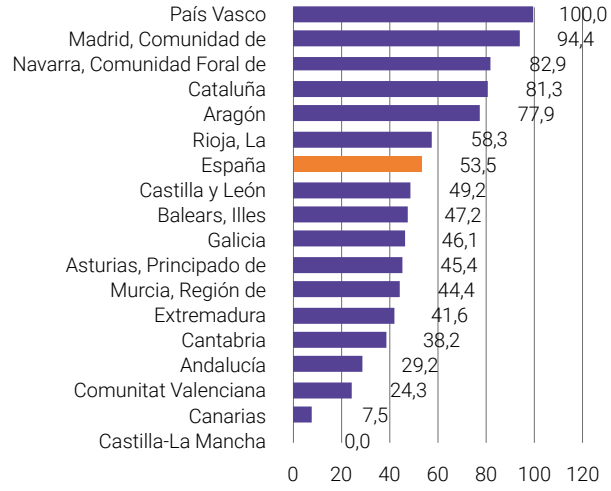
4.1 SOSTENIBILIDAD



Protección social



Contribución del trabajo al sistema de pensiones



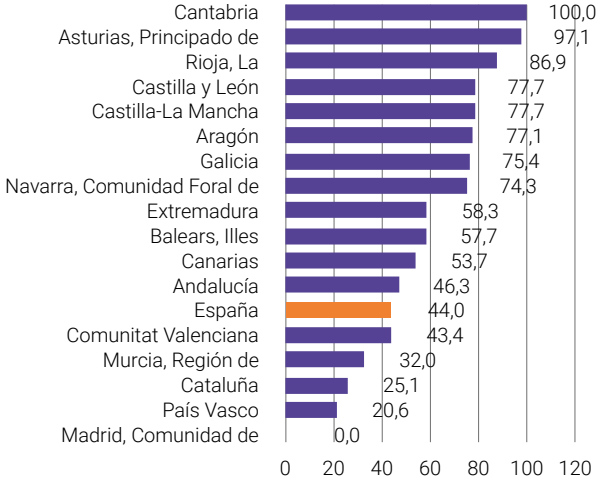
A1. Gráfico 2.12 b

Pilar 4. Retener — Ámbito 4.2: Estilo de Vida

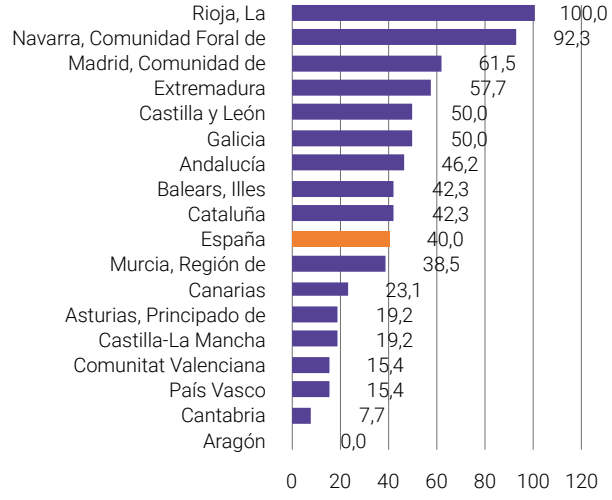
4.2 ESTILO DE VIDA



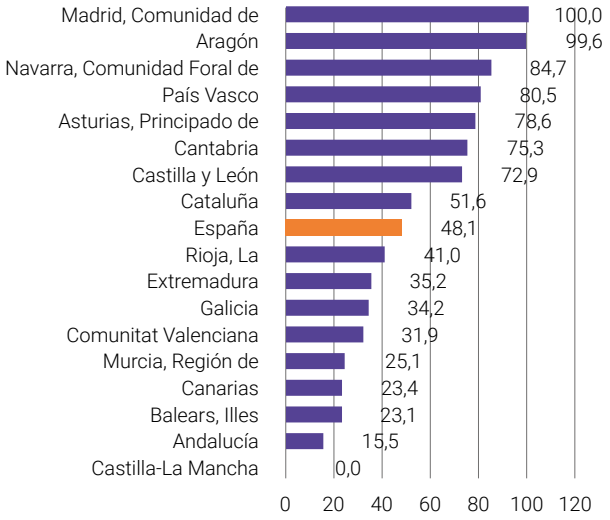
Indicador de seguridad personal



Protección del medio ambiente



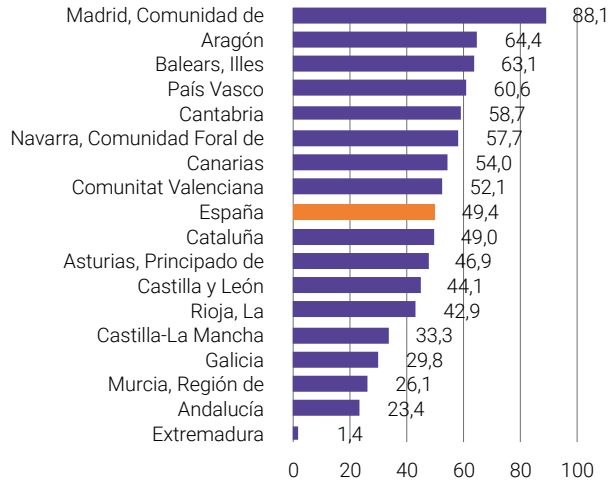
Médicos por 100.000 habitantes



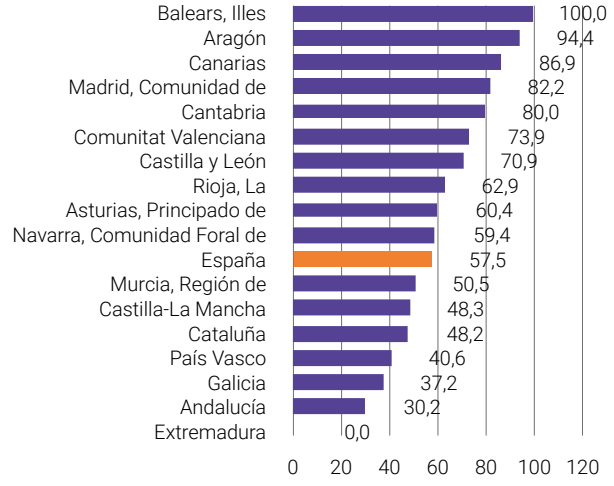
A1. Gráfico 2.14 a

Pilar 5. Capacidades y vocaciones técnicas — Ámbito 5.1: Cualificaciones nivel medio

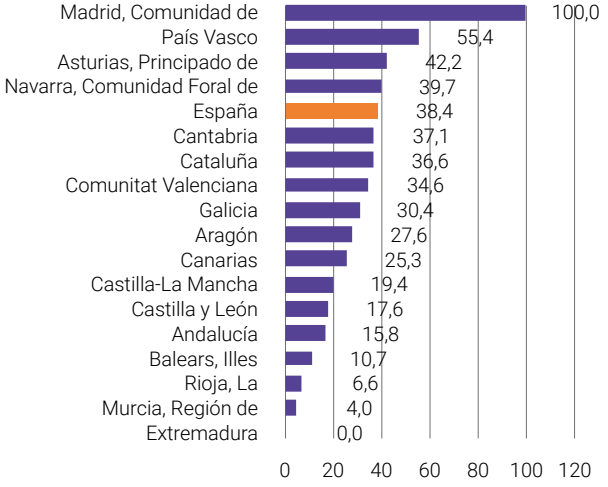
5.1 CUALIFICACIONES NIVEL MEDIO



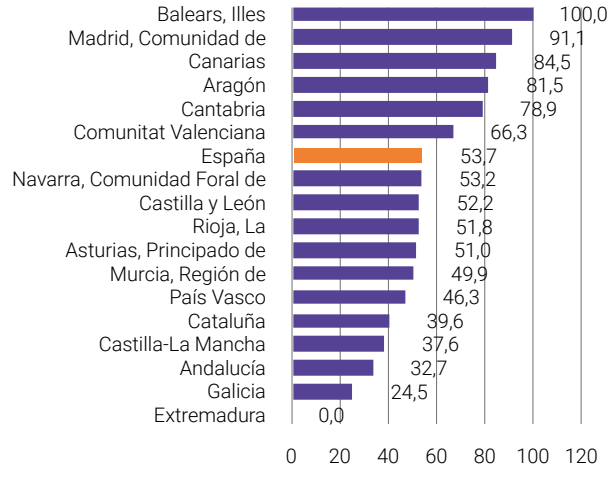
Población Activa con educación secundaria



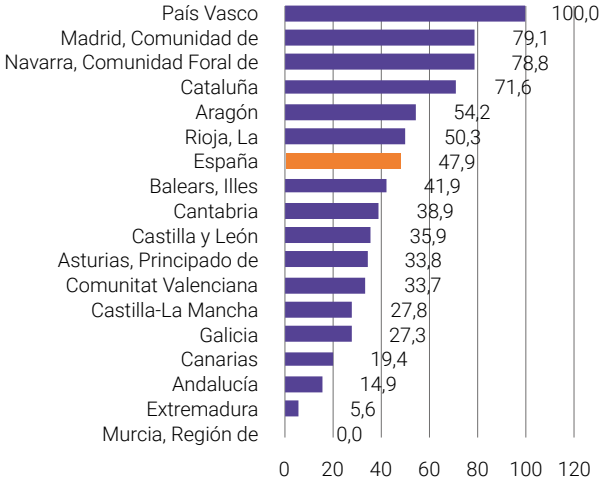
Técnicos y profesionales asociados



Población con educación secundaria (%)



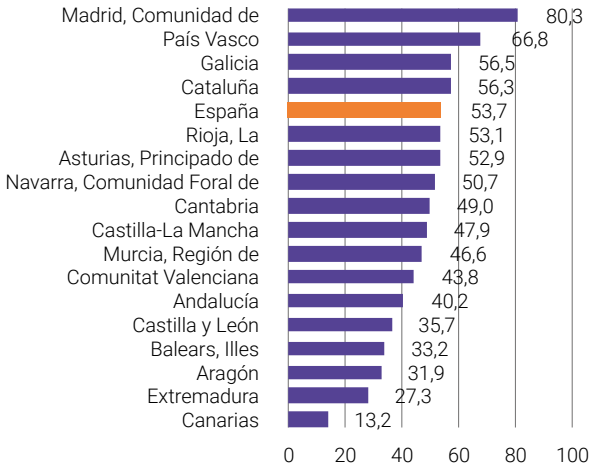
Productividad por trabajador



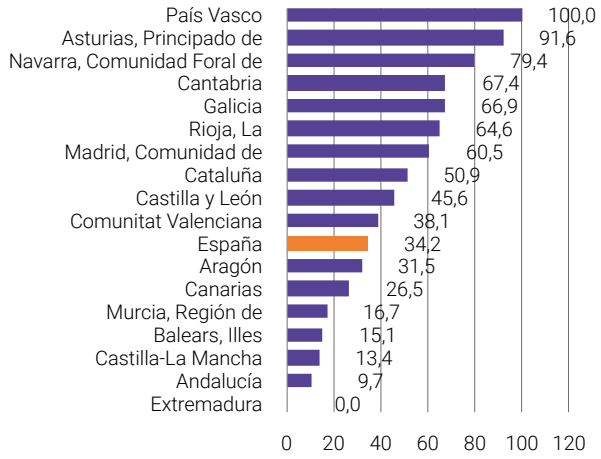
A1. Gráfico 2.14 b

Pilar 5. Capacidades y vocaciones técnicas — Ámbito 5.2: Empleabilidad

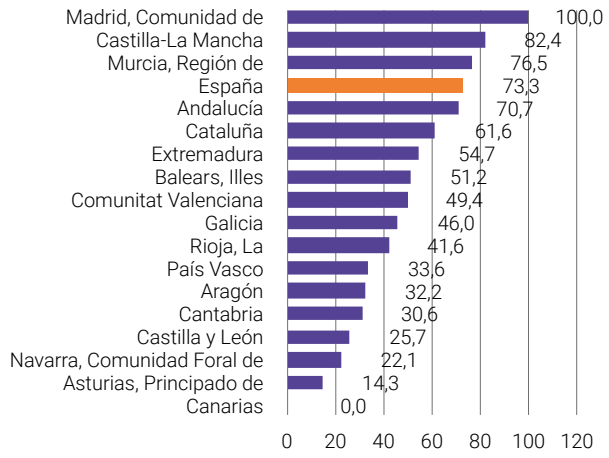
5.2 EMPLEABILIDAD



Facilidad para encontrar trabajadores cualificados



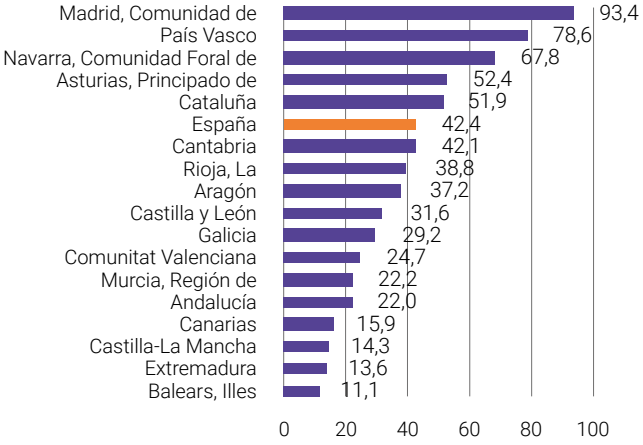
Correspondencia entre conocimientos y educación superior



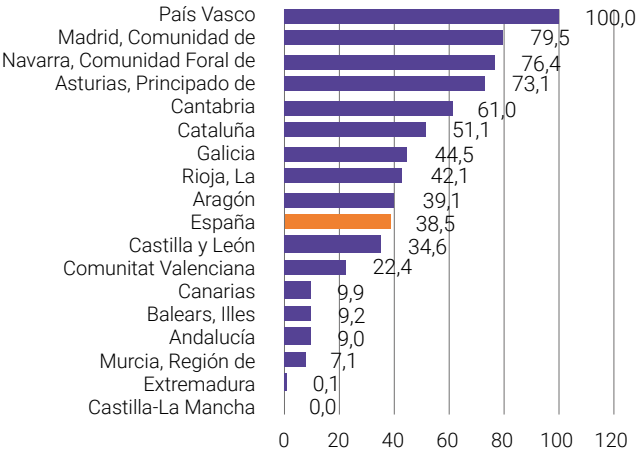
A1. Gráfico 2.16 a — 1/2

Pilar 6. Conocimiento — Ámbito 6.1: Cualificaciones nivel superior

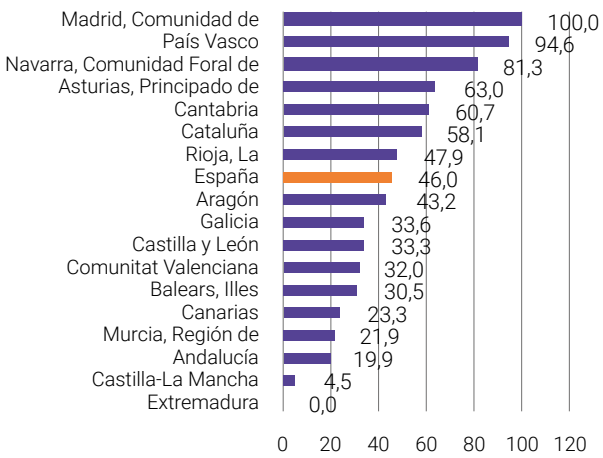
6.1 CUALIFICACIONES NIVEL SUPERIOR



Población Activa con educación superior



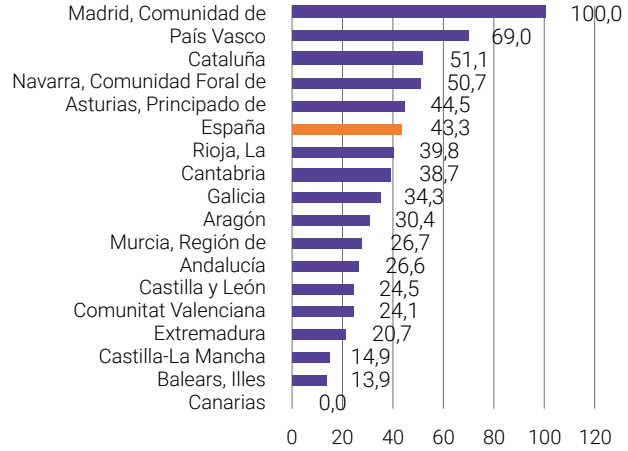
Población con educación superior (%)



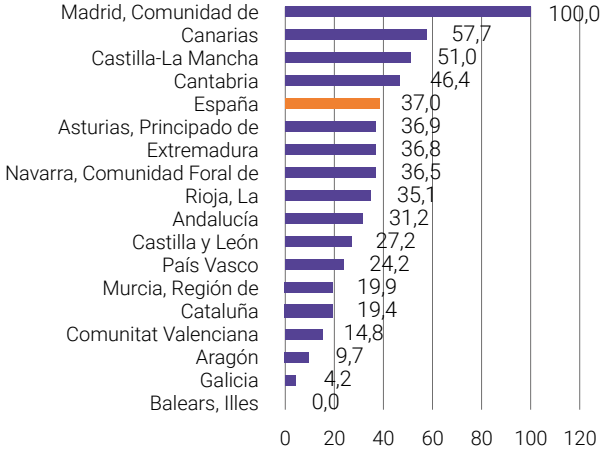
A1. Gráfico 2.16 a — 2/2

Pilar 6. Conocimiento — Ámbito 6.1: Cualificaciones nivel superior

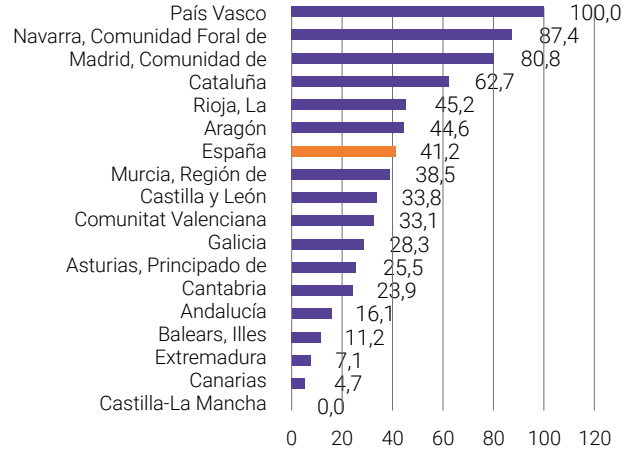
Profesionales



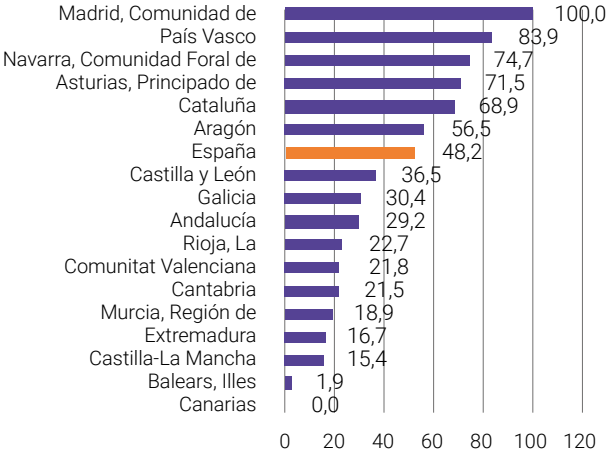
Alta dirección (oficiales y gestores senior)



Investigadores



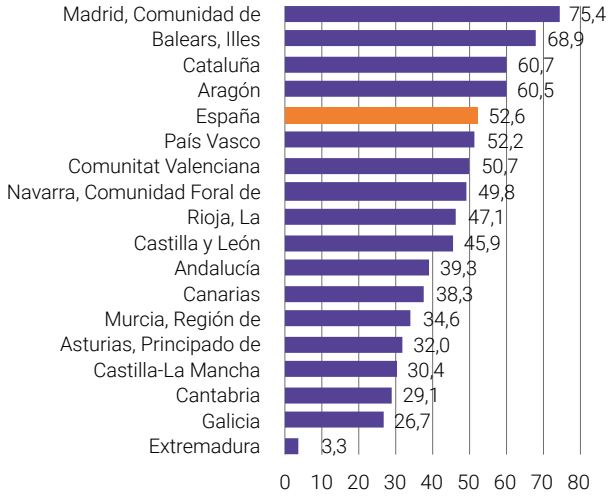
Disponibilidad de científicos e ingenieros



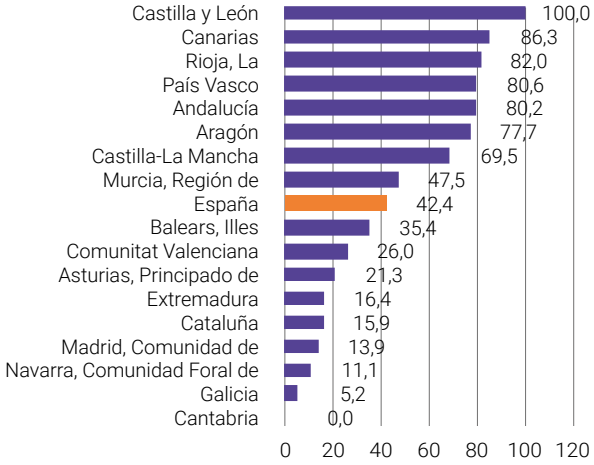
A1. Gráfico 2.16 b

Pilar 6. Conocimiento — Ámbito 6.2: Impacto del talento

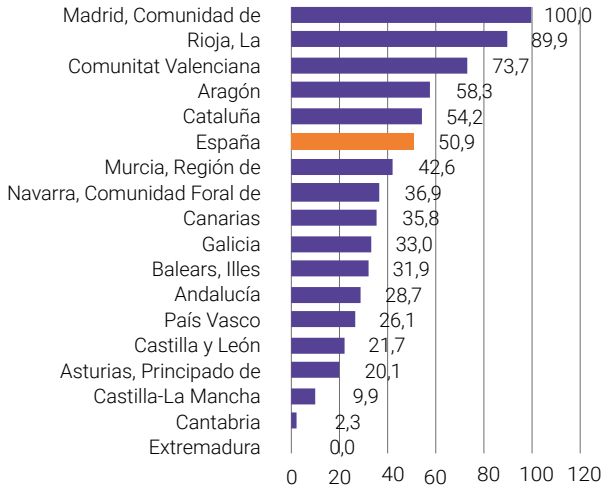
6.2 IMPACTO DEL TALENTO



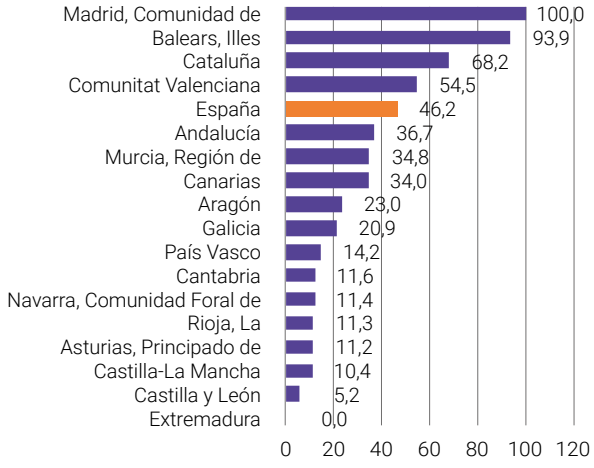
Actividad emprendedora de nuevos productos



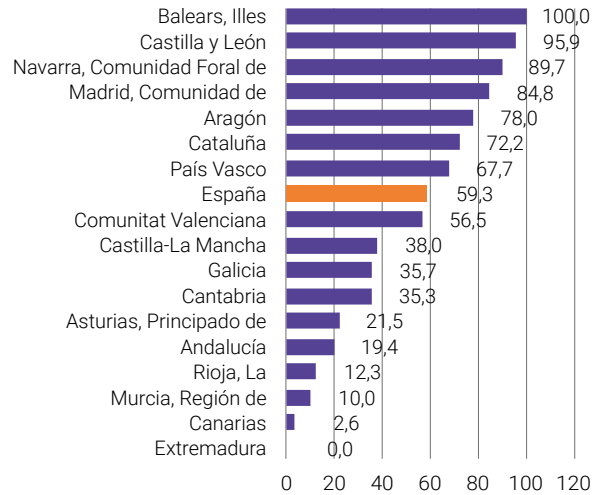
Subíndice de output innovador



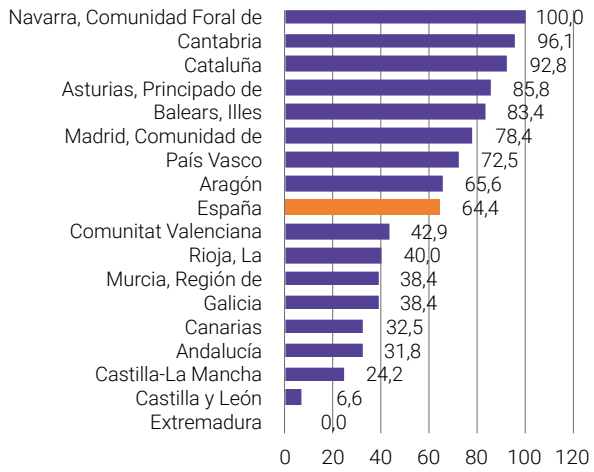
Nuevos registros de empresas



Exportaciones de alto valor añadido



Artículos en revistas científicas



Anexo 4
Global Talent Competitiveness Index de INSEAD: Fichas de España

En este anexo se ilustra el posicionamiento relativo de España en el *Global Talent Competitiveness Index* de 2018, *ranking* elaborado por INSEAD para 119 países, tanto a nivel global, como para cada uno de los seis pilares y los ámbitos en los que éstos se subdividen.

La primera ficha toma como referencia el *ranking* original elaborado por INSEAD, que incluye un total de 68 variables.

La segunda corresponde al *ranking* de INSEAD corregido, construido *ad hoc*, que limita a 52 el número de variables consideradas y es el utilizado como marco de referencia para la elaboración del Índice de Talento de las Comunidades Autónomas españolas, objeto de este informe.

Como se puede apreciar en las fichas que se presentan a continuación, la posición de España en el *ranking* global no se vería afectada (31.ª en ambos casos). Las diferencias de posiciones por pilares y ámbitos son también menores. En líneas generales, se puede por tanto afirmar que las discrepancias no resultan significativas, y que los mensajes derivados del análisis serían muy similares desde ambas aproximaciones.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

España: Ranking original

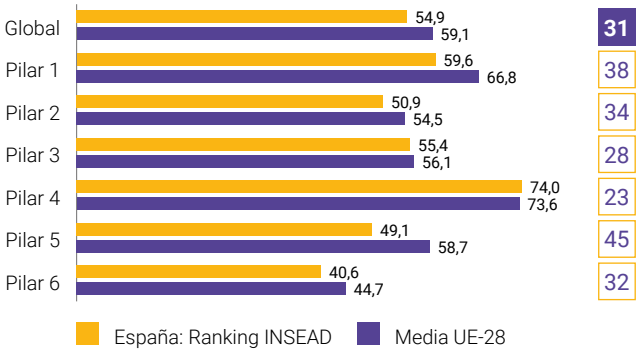
Desde la perspectiva del talento, existen en España grandes diferencias regionales, dominadas por una división norte-sur.

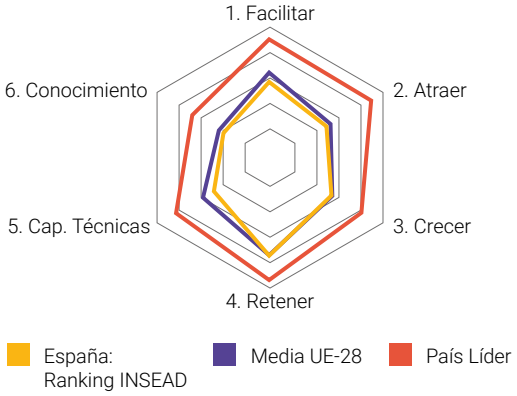


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global de INSEAD original, España ocupa la 31ª posición en el ranking mundial, en el que constan 119 países.

España supera a la media del ranking del INSEAD en 13 de los 14 ámbitos considerados (para 119 países). Sin embargo, si se compara con la media de la UE-28, tan solo está por encima en 4 de los 14 ámbitos.





Pilares

Se encuentra por encima de la media internacional en todos los pilares, pero tan solo en uno, *Retener*, si se compara con la media europea.

Mejor posicionamiento en el Pilar 4, *Retener*, donde ocupa la 23ª posición, y el Pilar 3, *Crecer*, donde se sitúa en el puesto 28º.

En el aspecto negativo, aparece el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, donde ocupa la 45ª posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	Media 119 países = 100	Media UE-28 = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	32	65,6	123	94
	1.2 Entorno de mercado	30	64,2	126	97
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	84	49,1	85	76
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	41	43,6	109	92
	2.2 Apertura interna	36	58,2	112	95
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	21	51,8	166	107
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	31	57,9	122	104
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	38	56,3	109	88
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	27	62,5	140	96
	4.2 Estilo de vida	13	85,5	140	104
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	59	36,8	105	70
	5.2 Empleabilidad	43	61,3	107	95
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	28	44,6	142	101
	6.2 Impacto del talento	42	36,5	128	81
GLOBAL		**31**	**54,9**	**121**	**93**

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Inferior a media — Superior a media

Fortalezas

- Posición destacada en el ámbito de la educación formal, explicado por la altas tasas de matriculación universitaria
- Elevado índice de sostenibilidad gracias a un desarrollado sistema de pensiones.
- Reconocido estilo de vida, tanto desde el punto de vista medioambiental como de la seguridad personal, claves para el pilar *Retener*.

Propuestas de mejora

- Mejorar aspectos relacionados con el mercado de trabajo, como la facilidad para la contratación.
- Fomentar el desarrollo profesional en el puesto de trabajo para *Crecer* en el talento.
- Promover mejoras formativas para el perfil de profesionales y técnicos.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Ivie COTEC

España: Ranking corregido



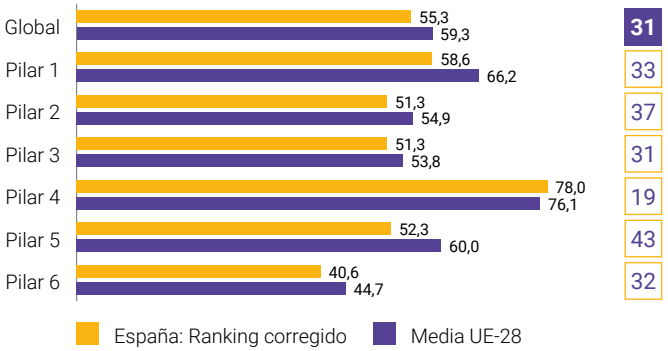
Desde la perspectiva del talento, existen en España grandes diferencias regionales, dominadas por una división norte-sur.

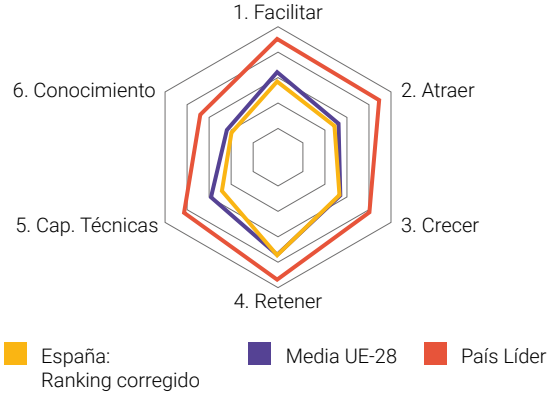
* El indicador corregido reduce el número de variables a 52 (frente a las 68 del índice original), que son las dimensiones consideradas en el Índice de Talento de las CC.AA.

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global de INSEAD corregido, España ocupa la 31ª posición en el ranking mundial, en el que constan 119 países.

España supera a la media del ranking del INSEAD en 12 de los 14 ámbitos considerados (para 119 países). Sin embargo, si se compara con la media de la UE-28, tan solo está por encima en 5 de los 14 ámbitos.





Pilares

Se encuentra por encima de la media internacional en todos los pilares, pero tan solo en uno, *Retener*, si se compara con la media europea.

Mejor posicionamiento en el Pilar 4, *Retener*, donde ocupa la 19ª posición, y el Pilar 3, *Crecer*, donde se sitúa en el puesto 31º.

En el aspecto negativo, aparece el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, donde ocupa la 43ª posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	Media 119 países = 100	Media UE-28 = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	36	67,1	128	92
	1.2 Entorno de mercado	31	60,4	127	94
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	59	48,3	93	78
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	41	43,6	109	92
	2.2 Apertura interna	35	59,0	112	95
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	21	51,8	166	107
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	52	47,1	100	88
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	31	55,0	116	93
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	21	75,3	169	101
	4.2 Estilo de vida	13	80,6	146	104
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	59	36,8	105	70
	5.2 Empleabilidad	37	67,7	113	101
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	28	44,6	142	101
	6.2 Impacto del talento	42	36,5	128	81
GLOBAL		**31**	**55,3**	**125**	**93**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Posición destacada en el ámbito de la educación formal, explicado por la altas tasas de matriculación universitaria.
- Elevado índice de sostenibilidad gracias a un desarrollado sistema de pensiones.
- Reconocido estilo de vida, tanto desde el punto de vista medioambiental como de la seguridad personal, claves para el pilar *Retener*.

Propuestas de mejora

- Mejorar aspectos relacionados con el mercado de trabajo, como la facilidad para la contratación.
- Fomentar el desarrollo profesional en el puesto de trabajo para *Crecer* en el talento.
- Promover mejoras formativas para el perfil de profesionales y técnicos.

Anexo 5
Índice de Talento:
Fichas por Comunidad Autónoma

Andalucía

Aragón

Asturias, Principado de

Balears, Illes

Canarias

Cantabria

Castilla y León

Castilla-La Mancha

Cataluña

Comunitat Valenciana

Extremadura

Galicia

Madrid, Comunidad de

Murcia, Región de

Navarra, Comunidad Foral de

País Vasco

Rioja, La

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Andalucía

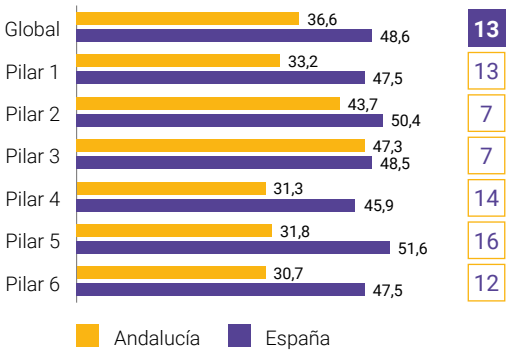
Las capacidades de atraer y crecer, en torno a la media española, no se contagian al resto de pilares del talento

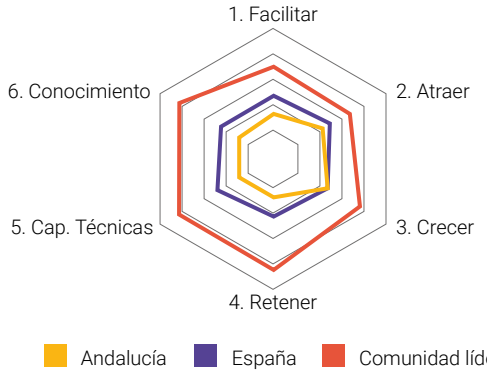


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Andalucía ocupa la 13ª posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad supera a la media española en 3 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Se encuentra por debajo de la media española en todos los pilares.Mejor posicionamiento en el Pilar 2, *Atraer*, y el Pilar 3, *Crecer*, aunque sin superar el séptimo lugar. En el aspecto negativo, emergen el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones* Técnicas, donde ocupa la penúltima posición, así como en el Pilar 4, *Retener*, donde ocupa la 14ª posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	15	21,7	47
	1.2 Entorno de mercado	8	47,5	92
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	9	30,5	68
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	11	25,9	57
	2.2 Apertura interna	4	61,4	111
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	12	44,4	103
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	8	36,7	79
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	5	60,8	109
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	13	26,6	56
	4.2 Estilo de vida	13	36,0	82
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	16	23,4	47
	5.2 Empleabilidad	12	40,2	75
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	13	22,0	52
	6.2 Impacto del talento	10	39,3	75
GLOBAL		**13**	**36,3**	**75**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Mayor grado de apertura interna, explicado por altos niveles de aceptación de minorías y extranjeros.
- Posición destacada en mayores oportunidades de liderazgo de las mujeres, especialmente en el sector público.
- Fomento de la formación continua en el puesto de trabajo y líder en gasto público en educación superior, que inciden positivamente en el pilar *Crecer*.

Propuestas de mejora

- Poner el foco en mejorar la eficacia de la administración para avanzar en el pilar *Facilitar*.
- Aumentar el gasto en protección social por habitante en el pilar *Retener*.
- Incentivar la cualificación media y superior, así como aumentar la capacidad para encontrar trabajadores cualificados, para progresar en los pilares que reflejan los resultados del talento (*Capacidades técnicas y Conocimiento*).

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Aragón

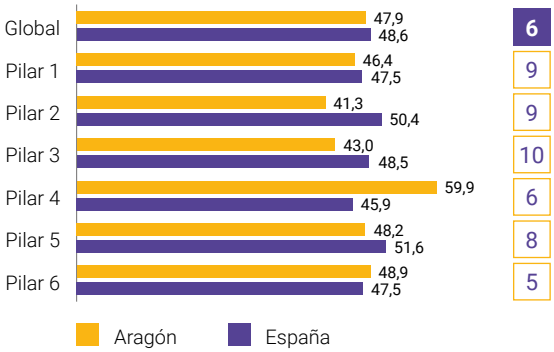
Representativa de la media española en cuanto a talento, con la capacidad de retener como la más destacada



Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Aragón ocupa el puesto 6 en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 6 de los 14 ámbitos considerado





Pilares

No presenta grandes desequilibrios entre los seis pilares y figura entre las diez primeras posiciones en todos ellos.

Los pilares donde más destaca son el Pilar 6, *Conocimiento*, en el que ocupa el quinto lugar, y el Pilar 4, *Retener*, en sexta posición.

En el Pilar 3, *Crecer*, ocupa la décima posición y en los pilares 1, *Facilitar* , y 2, *Atraer*, el noveno lugar. En estos tres pilares es donde tiene mayor margen de mejora.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	6	67,1	146
	1.2 Entorno de mercado	10	42,0	81
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	12	30,1	67
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	10	28,1	62
	2.2 Apertura interna	8	54,5	99
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	7	57,5	133
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	9	33,6	72
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	11	38,0	68
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	7	60,9	128
	4.2 Estilo de vida	6	58,9	134
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	2	64,4	130
	5.2 Empleabilidad	15	31,9	59
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	8	37,2	88
	6.2 Impacto del talento	4	60,5	115
GLOBAL		**6**	**47,9**	**99**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno regulatorio favorable, destacando en las facetas de eficacia de la administración y estabilidad política.
- Nivel de cualficación media elevado, con amplia base de población con al menos estudios secundarios.
- Mayor proporción relativa de exportaciones de alto valor añadido y bien posicionada en solicitud de patentes, que impulsan el ámbito de impacto del talento en el pilar *Conocimiento*.

Propuestas de mejora

- Reducir las trabas en la obtención de permisos para la realización de negocios con impacto en el pilar Facilitar.
- Aumentar los esfuerzos en protección del medio ambiente para reforzar el ámbito de estilo de vida.
- Mejorar la empleabilidad para trabajadores cualificados, tanto en las oportunidades de acceso al mercado laboral como en la generación de puestos de trabajo adecuados al perfil de los trabajadores.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Asturias, Principado de

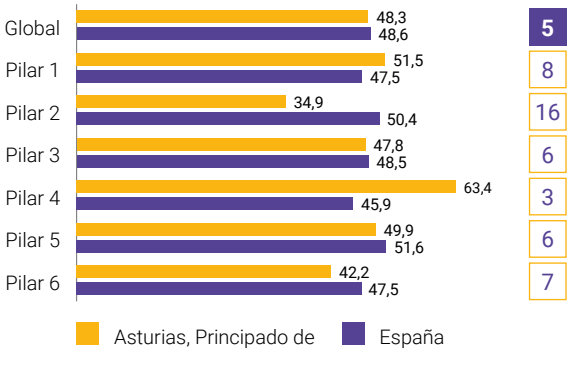


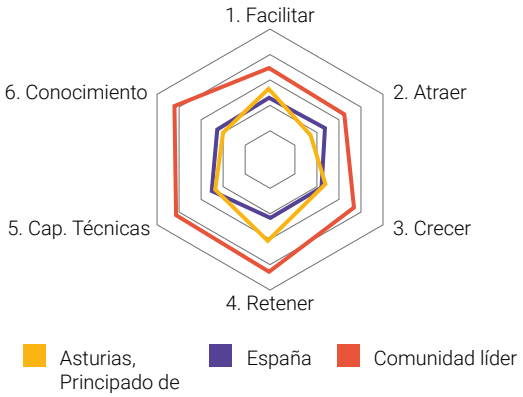
Posición destacada en el talento a nivel nacional, que es probable que se traslade a la renta per cápita en el futuro

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, el Principado de Asturias ocupa el quinto lugar en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en la mitad de los ámbitos considerados (7 de 14).





Pilares

Destaca su posición relativa en todos los pilares, con la excepción de *Atraer*, que emerge como asignatura pendiente.

El pilar *Retener* es su mayor fortaleza: ocupa la tercera posición y marca diferencias en los ámbitos de sostenibilidad y estilo de vida.

La capacidad de *Atraer*, recogida en el Pilar 2, es su asignatura pendiente, ocupando la penúltima posición, resultado de un peor posicionamiento relativo en el ámbito de apertura externa. El adecuado posicionamiento relativo del talento (5.ª CC. AA. a nivel nacional) no se traslada en su totalidad a la renta per cápita (12.ª).

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	5	71,3	155
	1.2 Entorno de mercado	16	30,4	59
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	5	52,8	118
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	17	13,1	29
	2.2 Apertura interna	7	56,6	102
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	11	47,3	110
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	5	42,9	93
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	7	53,3	95
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	5	61,8	130
	4.2 Estilo de vida	4	65,0	148
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	10	46,9	95
	5.2 Empleabilidad	6	52,9	99
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	4	52,4	124
	6.2 Impacto del talento	13	32,0	61
GLOBAL		**5**	**48,3**	**99**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno favorable, tanto el regulatorio como para los negocios y mercado de trabajo, con una adecuada relación entre remuneración y productividad.
- Alta capacidad de retención, tanto en variables de sostenibilidad (elevado gasto en protección social por habitante), como en estilo de vida (alto grado de seguridad personal).
- - Elevada proporción de población con estudios de nivel superior, que refuerza el pilar *Conocimiento*.

Propuestas de mejora

- Promover un mayor desarrollo de clusters y uso de las TIC en las empresas para fortalecer el entorno de mercado.
- Dirigir las políticas públicas hacia la mejora de la apertura externa, en relación a la capacidad de atracción de empresas, estudiantes y capital extranjero, y la apertura interna, para reducir la brecha salarial.
- Ampliar la base de investigadores y la actividad emprendedora para converger a la media española en Conocimiento.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Balears, Illes

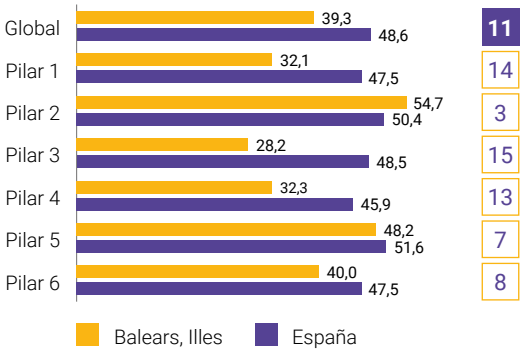
Su capacidad de atracción de talento no se traslada al resto de pilares

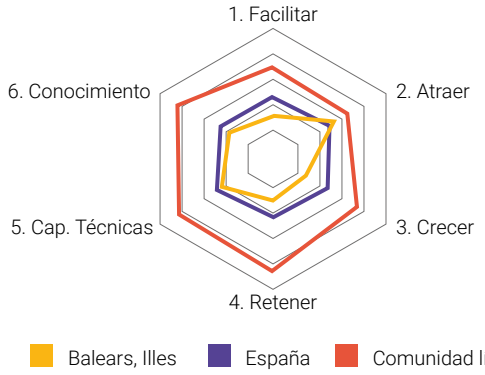


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Illes Balears ocupa la 11ª posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 4 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Posicionamiento poco favorable, ya que en solo uno de los seis pilares se sitúa por encima de la media española.

El pilar más destacado es el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la tercera posición, mostrando una situación de equilibrio en los grados de apertura interna y externa.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 3, *Crecer*, en el que ocupa la 15ª posición, y en el Pilar 4, *Retener*, en el que ocupa la 13ª.

Ello evidencia que la región es un polo atractor de talento, pero sin incentivos a que este se siga desarrollando en su territorio.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	17	19,0	41
	1.2 Entorno de mercado	13	38,5	74
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	8	38,8	87
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	4	52,2	115
	2.2 Apertura interna	6	57,2	104
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	16	25,3	59
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	14	13,2	29
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	9	46,2	82
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	15	23,6	50
	4.2 Estilo de vida	10	41,0	93
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	3	63,1	128
	5.2 Empleabilidad	14	33,2	62
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	17	11,1	26
	6.2 Impacto del talento	2	68,9	131
GLOBAL		**11**	**39,3**	**81**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Fuerte capacidad de atracción, reflejada en la apertura externa, con mayor presencia de empresas de capital extranjero e inmigrantes formados.
- Dinamismo en el registro de nuevas empresas, que repercute positivamente en el ámbito de impacto del talento.
- Líder en exportaciones de alto valor añadido, empujadas por un gran crecimiento de la industria química

Propuestas de mejora

- Mejorar la eficacia de la administración y avanzar hacia mayores niveles de transparencia del sector público.
- Promover la incorporación de jóvenes a estudios de nivel superior, sobre todo las mujeres, para mejorar los niveles de cualificación del mercado laboral en el pilar *Conocimiento*.
- Aumentar el gasto público en educación superior para reforzar el pilar *Crecer*, así como el esfuerzo inversor en I+D para reforzar el pilar *Conocimiento*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Canarias

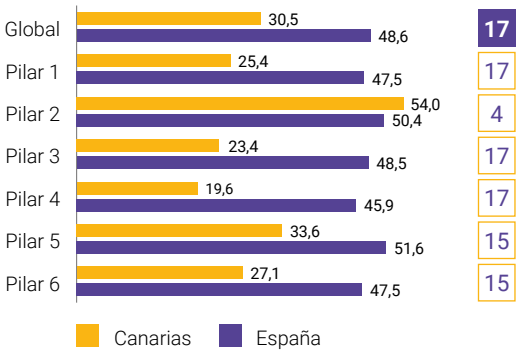
Condiciones favorables para la atracción de talento que no compensan el amplio déficit del resto de pilares

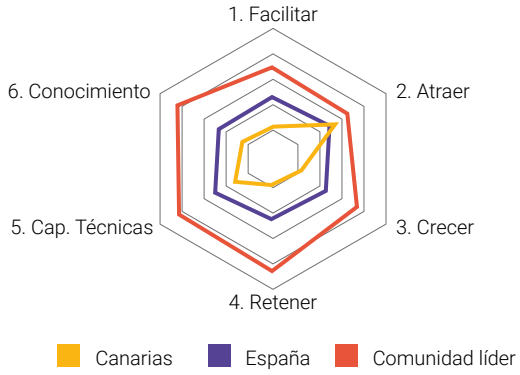


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Canarias ocupa la última posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en dos de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Ocupa la última posición en el ranking global y en tres de los seis pilares considerados.

El pilar donde más destaca es el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la cuarta posición, consecuencia de un elevado grado de apertura interna.

En el aspecto negativo, ocupa el último lugar en el Pilar 1, *Facilitar*, el Pilar 3, *Crecer* y el Pilar 4, *Retener*, lo que evidencia un claro problema para el crecimiento y la retención del talento, con potenciales consecuencias negativas para su desarrollo.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	16	20,5	44
	1.2 Entorno de mercado	11	40,8	79
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	16	14,8	33
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	6	36,4	80
	2.2 Apertura interna	1	71,6	130
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	17	16,6	38
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	16	7,4	16
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	8	46,3	83
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	17	5,7	12
	4.2 Estilo de vida	14	33,4	76
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	7	54,0	109
	5.2 Empleabilidad	17	13,2	25
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	14	15,9	38
	6.2 Impacto del talento	11	38,3	73
GLOBAL		**17**	**30,5**	**63**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Mayor índice de apertura interna entre las regiones españolas, destacando su liderazgo en los índices de aceptación a extranjeros y minorías.
- Desigualdades de género reducidas, tanto en brecha salarial como en oportunidades de liderazgo de las mujeres, con impacto en el pilar *Atraer*.
- Elevada proporción de población con al menos el menor nivel de estudios de educación secundaria.

Propuestas de mejora

- Mejorar el ámbito de la educación formal, ya que muestra peores resultados relativos en PISA y en el ranking de universidades.
- Mejorar la empleabilidad y fomentar mayores niveles de formación en los puestos de trabajo.
- Desarrollar el conocimiento superior, aumentando la disponibilidad de científicos e ingenieros.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

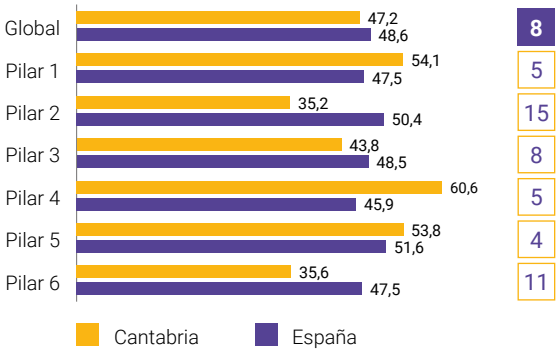
Cantabria

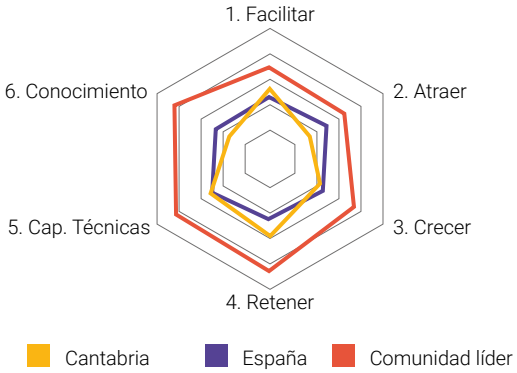
Condiciones del entorno y estilo de vida favorables para la retención del talento, pero ciertas dificultades para atraerlo

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Cantabria ocupa el puesto 8 en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 6 de los 14 ámbitos considerados





Pilares

Comunidad que representa bien la media española, pues se sitúa cerca de ella tanto a nivel global como por pilares.

Los pilares donde más destaca son el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, en el que ocupa el cuarto lugar, y los pilares 1 y 4, *Facilitar* y *Retener*, en los que ocupan la quinta posición.

En el aspecto negativo, la comunidad no es excesivamente atractora de talento, como evidencia el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la 15ª posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	3	71,9	156
	1.2 Entorno de mercado	12	39,1	75
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	6	51,4	115
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	13	25,1	55
	2.2 Apertura interna	13	45,3	82
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	4	64,4	149
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	7	36,9	80
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	14	30,2	54
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	8	60,2	126
	4.2 Estilo de vida	5	61,0	139
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	5	58,7	119
	5.2 Empleabilidad	8	49,0	91
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	6	42,1	99
	6.2 Impacto del talento	15	29,1	55
GLOBAL		**8**	**47,2**	**97**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno regulatorio favorable, destacando los niveles de transparencia de la administración.
- Estilo de vida favorable, siendo la región con mejor percepción de seguridad.
- Sólido rendimiento universitario, contando para ello una única universidad, con impacto en el ámbito de la educación formal.

Propuestas de mejora

- Mejorar la capacidad de atracción del talento, tanto en términos de apertura interna como de apertura externa.
- Fomentar el desarrollo de clústeres dentro de la política industrial y así reforzar el entorno de mercado.
- Promover el impacto del talento, en términos de reconocimiento de la propiedad industrial y del desarrollo de productos o servicios más innovadores en el pilar *Conocimiento*

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Castilla y León

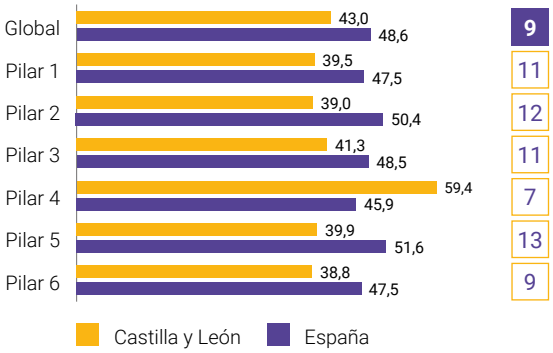


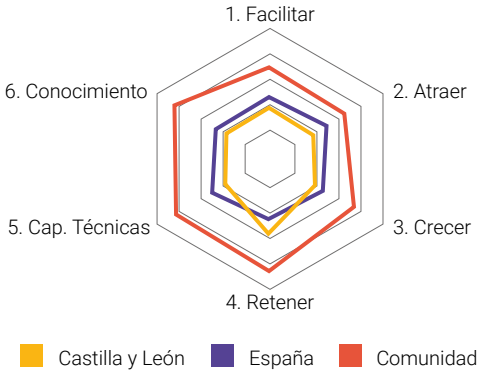
Facilidades para la retención del talento, pero diferencias negativas respecto de la media española en el resto de pilares

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Castilla y León ocupa el puesto 9 en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 4 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Proximidad a la media española, tanto a nivel a global como en cada uno de los pilares, sin destacar en ninguno de ellos.

Los pilares más sólidos son el Pilar 4, *Retener*, en el que ocupa la séptima posición, y se sitúa por encima de la media.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, en el que ocupa la 13ª posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	8	53,5	116
	1.2 Entorno de mercado	9	46,4	90
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	15	18,7	42
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	9	28,3	62
	2.2 Apertura interna	11	49,8	90
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	2	66,8	155
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	6	41,1	89
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	17	16,0	29
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	10	52,0	109
	4.2 Estilo de vida	3	66,9	152
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	11	44,1	89
	5.2 Empleabilidad	13	35,7	66
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	9	31,6	75
	6.2 Impacto del talento	9	45,9	87
GLOBAL		**9**	**43,0**	**89**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Desarrollo favorable de la educación formal: líder en los resultados PISA, destacando en lectura y ciencias
- Elevadas tasas de matriculación en estudios superiores y FP, que inciden positivamente en el ámbito de la educación formal
- Posición destacada en las variables de estilo de vida, especialmente en la protección del medio ambiente y la percepción de seguridad personal.

Propuestas de mejora

- Desarrollar el entorno de negocios y del mercado de trabajo, con énfasis en la gestión profesional de los directivos.
- Aumentar la intensidad del uso de redes sociales como acceso a oportunidades de crecimiento profesional en el pilar *Crecer*.
- Fomentar el dinamismo en la creación de empresas y publicaciones científicas para impulsar el impacto del talento en el pilar *Conocimiento*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Castilla-La Mancha

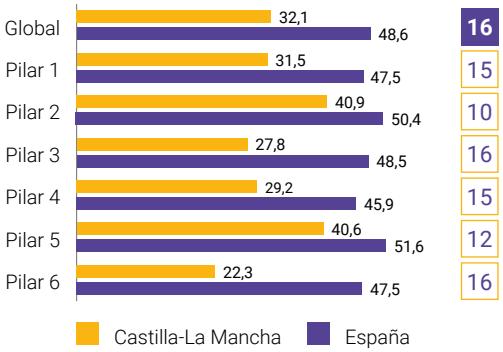


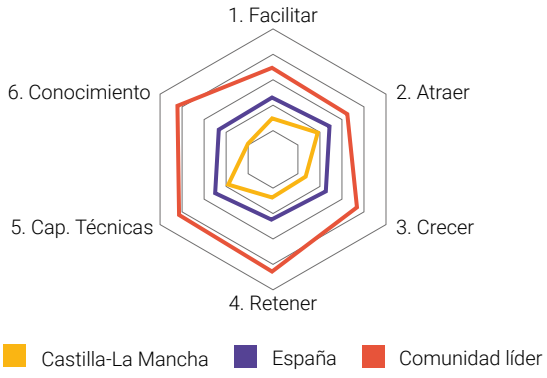
Entorno regulatorio mejor que la media, aunque existe un amplio margen de mejora en el resto de ámbitos

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Castilla-La Mancha ocupa la penúltima posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española únicamenente en un ámbito de los 14 considerados.





Pilares

En todos los pilares se encuentra por debajo de la media y próxima a las últimas posiciones.

El pilar donde más destaca es el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la décima posición, sin superar a la media.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 3, *Crecer*, y el Pilar 6, Conocimiento, en los que ocupa la penúltima posición.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	9	49,3	107
	1.2 Entorno de mercado	14	34,8	67
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	17	10,4	23
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	8	32,5	71
	2.2 Apertura interna	12	49,3	89
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	14	30,8	71
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	13	13,6	29
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	10	39,1	70
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	14	26,1	55
	4.2 Estilo de vida	15	32,3	73
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	13	33,3	67
	5.2 Empleabilidad	9	47,9	89
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	15	14,3	34
	6.2 Impacto del talento	14	30,4	58
GLOBAL		**16**	**32,1**	**66**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Adecuado entorno regulatorio, en relación a la estabilidad política y seguridad ciudadana.
- Sólida posición en recepción de Inversión Extranjera Directa en sectores de alta tecnología, con impacto en el pilar *Atraer*.
- Segunda región con menor brecha salarial entre hombres y mujeres, que repercute positivamente en el ámbito de la apertura interna.

Propuestas de mejora

- Mejorar el entorno de negocios y del mercado de trabajo, especialmente en la formación de habilidades de los directivos.
- Aumentar la formación en el puesto de trabajo para fortalecer el aprendizaje a lo largo de la vida y avanzar en el pilar *Crecer*.
- Promover el conocimiento superior, aumentando la proporción de titulados universitarios e investigadores en I+D.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Cataluña

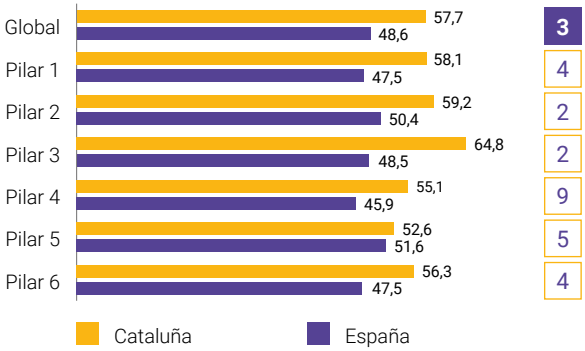


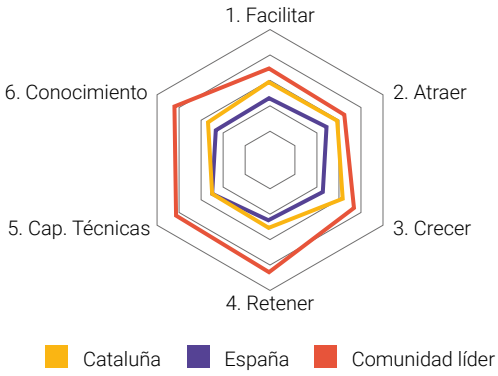
Posición muy destacada en todos los aspectos del talento, si bien debería poner el foco en la retención

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Cataluña ocupa el tercer puesto en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 10 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Muestra una posición consolidada, situándose en las cinco primeras posiciones en cinco de los seis pilares.

Los pilares más destacados son el Pilar 2, *Atraer*, y el Pilar 3, *Crecer*, ocupando el segundo lugar en ambos.

El pilar en el que presenta una mayor brecha respecto del líder es el 4, *Retener*, donde ocupa la novena posición, aunque con valores por encima de la media nacional.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	13	32,2	70
	1.2 Entorno de mercado	2	81,6	157
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	3	60,6	136
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	1	75,4	165
	2.2 Apertura interna	15	43,0	78
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	6	59,3	138
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	4	59,9	129
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	1	75,2	134
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	3	70,5	148
	4.2 Estilo de vida	11	39,7	90
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	9	49,0	99
	5.2 Empleabilidad	4	56,3	105
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	5	51,9	122
	6.2 Impacto del talento	3	60,7	115
GLOBAL		**3**	**57,7**	**119**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno de mercado favorable para el desarrollo de clústeres, aspecto en el que la región es líder.
- Comunidad con mayor grado de apertura externa, que destaca por el poder de atracción de empresas, inmigrantes extranjeros y estudiantes internacionales.
- Fortaleza del pilar *Crecer*, gracias al liderazgo en el ranking universitario y mayores oportunidades de crecimiento, con un extendido uso de las redes sociales que mejoran la empleabilidad.

Propuestas de mejora

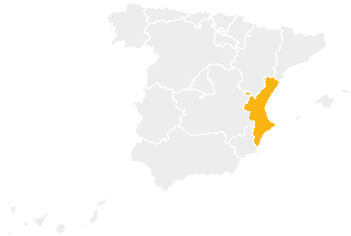
- Impulsar políticas para fomentar la seguridad ciudadana, que lastra el entorno regulatorio del pilar Facilitar.
- Mejorar el equilibrio en el pilar *Atraer*, convergiendo las capacidades de apertura interna a las ya consolidadas de apertura externa, a través de la reducción de la brecha salarial y el fomento de las oportunidades de liderazgo de las mujeres.
- Aumentar la población con educación secundaria para mejorar el pilar *Capacidades técnicas*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Comunitat Valenciana

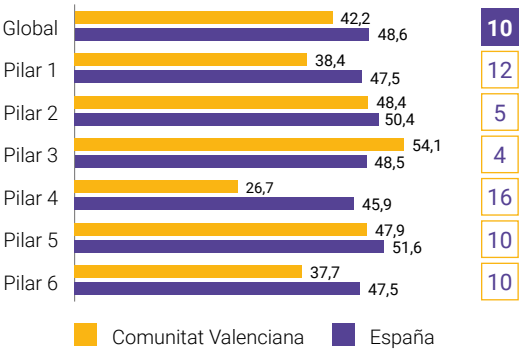


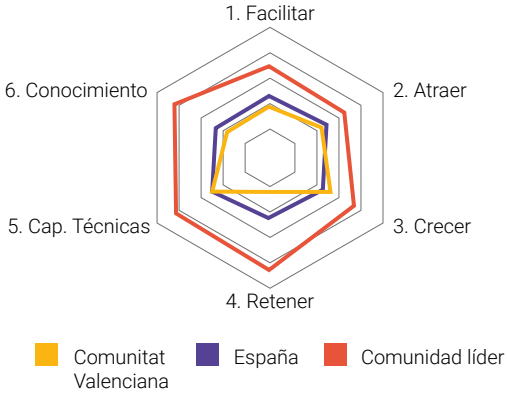
Facilidades para el crecimiento del talento, pero con un poder de retención limitado y un impacto moderado

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, la Comunitat Valenciana ocupa el puesto 10 en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 4 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Se encuentra por debajo de la media española en cinco de los seis pilares considerados.

Los pilares donde más destaca son el Pilar 3, *Crecer*, en el que ocupa el cuarto lugar, y el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la quinta posición, pero solo en el primero se encuentra por encima de la media.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 4, *Retener*, en el que ocupa la penúltima posición, por lo que la región es un polo potencial de atracción de talento, pero sin capacidad para retenerlo.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	12	33,0	72
	1.2 Entorno de mercado	5	60,2	116
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	14	21,9	49
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	5	44,7	98
	2.2 Apertura interna	9	52,0	94
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	1	68,3	158
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	11	21,8	47
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	3	72,3	129
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	16	23,1	48
	4.2 Estilo de vida	17	30,2	69
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	8	52,1	106
	5.2 Empleabilidad	11	43,8	81
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	11	24,7	58
	6.2 Impacto del talento	6	50,7	96
GLOBAL		**10**	**42,2**	**87**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno de mercado favorable, con facilidad para hacer negocios y clusters consolidados.
- Líder en educación formal, favorecida por el rendimiento de sus universidades, la alta matriculación en Formación Profesional y el gasto público en educación.
- Destaca en los indicadores de creación de empresas y de propiedad industrial dentro del ámbito impacto del talento.

Propuestas de mejora

- Reducir la brecha entre remuneración y productividad, mediante la mejora de la última, fomentando el entorno para los negocios en el pilar Facilitar.
- Favorecer la apertura interna a través de un mayor acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, fundamentalmente en el sector privado.
- Aumentar el gasto en protección social y mejorar la protección medioambiental para reforzar el pilar *Retener*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Extremadura

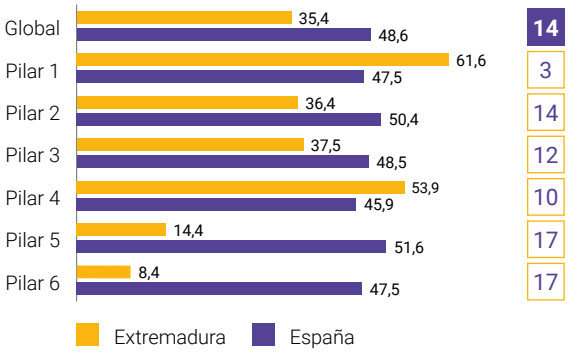
Entorno y condiciones adecuadas para el talento, pero con un impacto muy limitado

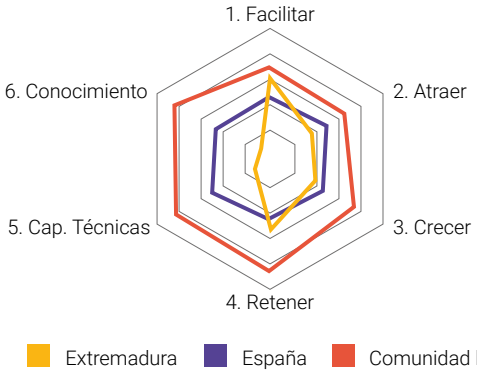


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Extremadura ocupa el 14º lugar en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 7 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Muestra cierta disparidad entre pilares: en dos se sitúa por encima de la media y en otros dos se muestra muy rezagada.El pilar donde más destaca es el Pilar 1, *Facilitar*, donde ocupa la tercera posición, explicado por el desarrollo del entorno regulatorio.

En el aspecto negativo, destacan el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, y el Pilar 6, *Conocimiento*, ya que ocupa la última posición en ambos pilares. Las facilidades del entorno y la disposición de medios no tienen su reflejo esperado en estos dos últimos pilares, que recogen los resultados del talento.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	4	71,7	156
	1.2 Entorno de mercado	6	56,0	108
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	4	57,1	128
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	16	14,4	32
	2.2 Apertura interna	5	58,4	106
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	15	30,6	71
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	17	7,0	15
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	2	74,8	134
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	9	57,4	121
	4.2 Estilo de vida	9	50,4	114
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	17	1,4	3
	5.2 Empleabilidad	16	27,3	51
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	16	13,6	32
	6.2 Impacto del talento	17	3,3	6
GLOBAL		**14**	**35,4**	**73**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno regulatorio favorable, con elevados indicadores de seguridad por habitante y mayor transparencia que otras comunidades.
- Líder en igualdad salarial entre hombres y mujeres, con impacto en el grado de apertura interna.
- Alta utilización de las redes sociales entre los usuarios de internet, que facilita el acceso a oportunidades de crecimiento.

Propuestas de mejora

- Fomentar la apertura externa a través de una mayor atracción de empresas, inversiones del extranjero y estudiantes internacionales.
- Mejorar el rendimiento educativo y del sistema universitario dentro del ámbito de la educación formal.
- Aumentar la proporción de población con estudios secundarios y superiores y fomentar la formación durante la vida laboral para apuntalar el pilar *Crecer*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Galicia

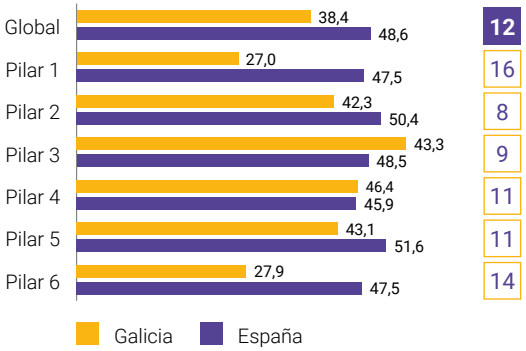
Adecuada capacidad de retención del talento, a pesar de no contar con las mejores condiciones de partida

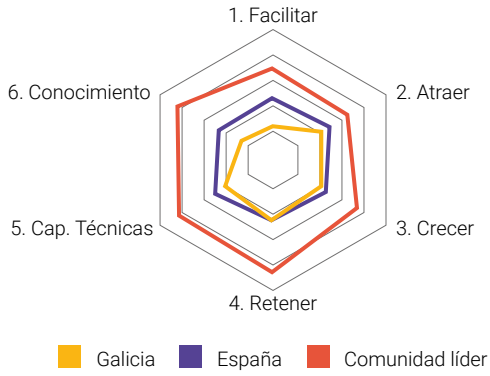


Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, Galicia ocupa el puesto 12 en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 4 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Se sitúa por debajo de la media en todos los pilares excepto en el pilar *Retener*, si bien la distancia no es significativa.

El pilar donde más destaca, aunque de manera moderada, es el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la octava posición, situándose en el valor mediano. En el aspecto negativo, destaca el Pilar 1, *Facilitar*, en el que ocupa la penúltima posición. A pesar de que no ofrece grandes facilidades para el desarrollo del talento, la región posee capacidad para su atracción y crecimiento.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	14	29,7	64
	1.2 Entorno de mercado	17	21,6	42
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	13	29,7	66
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	15	21,0	46
	2.2 Apertura interna	3	63,6	115
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	3	65,3	152
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	10	33,3	72
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	13	31,4	56
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	11	39,6	83
	4.2 Estilo de vida	8	53,2	121
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	14	29,8	60
	5.2 Empleabilidad	3	56,5	105
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	10	29,2	69
	6.2 Impacto del talento	16	26,7	51
GLOBAL		**12**	**38,4**	**79**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Apertura interna elevada, con altos índices de aceptación de las minorías.
- Mayores oportunidades de liderazgo de las mujeres, especialmente en el rol de empresarias, que inciden el mayor grado de apertura interna.
- Elevado desarrollo de la educación formal, con altas tasas de matriculación en FP, buenos resultados en PISA y mayor gasto relativo en educación.

Propuestas de mejora

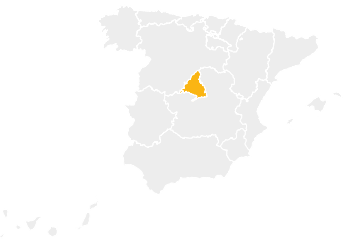
- Facilitar el desarrollo de clústeres para mejorar el entorno de mercado.
- Promover la apertura externa a través de la recepción de estudiantes internacionales y de inmigración en edad de trabajar.
- Favorecer políticas públicas dirigidas al desarrollo de nuevas actividades emprendedoras que afecten positivamente al indicador impacto del talento dentro del pilar *Conocimiento*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Madrid, Comunidad de

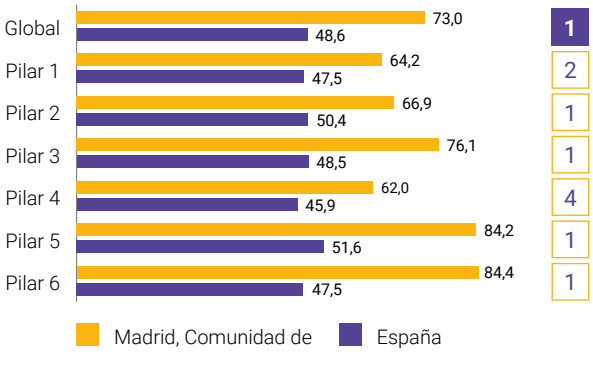


Líder en casi todas las vertientes del talento, con amplia distancia respecto de las otras comunidades

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, la Comunidad de Madrid ocupa el primer puesto en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 13 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Es el líder del ranking global, consolidando la primera posición en cuatro de los seis pilares y en seis de los 14 ámbitos definidos.

Las mayores diferencias positivas respecto de la media española se encuentran en el Pilar 6, *Conocimiento*, especialmente en el ámbito de cualificaciones de nivel superior.

El pilar donde está peor posicionada es el Pilar 4, *Retener*, si bien ocupa la 4ª posición y mantiene una brecha favorable respecto de la media.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	11	36,7	80
	1.2 Entorno de mercado	1	84,9	164
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	2	71,1	159
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	2	68,7	151
	2.2 Apertura interna	2	65,1	118
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	5	59,5	138
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	1	100,0	216
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	4	68,8	123
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	4	70,1	147
	4.2 Estilo de vida	7	53,8	122
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	1	88,1	178
	5.2 Empleabilidad	1	80,3	149
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	1	93,4	220
	6.2 Impacto del talento	1	75,4	143
GLOBAL		**1**	**73,0**	**150**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno de mercado y negocios favorable, líder en el desarrollo en infraestructuras TIC y donde los directivos y empresarios están mejor formados.
- Región donde los trabajadores tienen más interacciones en redes profesionales, que amplia el acceso a oportunidades de crecimiento.
- Niveles más altos de España en productividad del trabajo, con remuneraciones adecuadamente ajustadas a ella.

Propuestas de mejora

- Mejorar los niveles de seguridad ciudadana para crecer en el entorno regulatorio, único ámbito por debajo de la media.
- Fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso a posiciones de liderazgo para mejorar la apertura interna.
- Aumentar el gasto en protección social para avanzar en la sostenibilidad y consolidar el pilar *Retener*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Ivie COTEC

Murcia, Región de

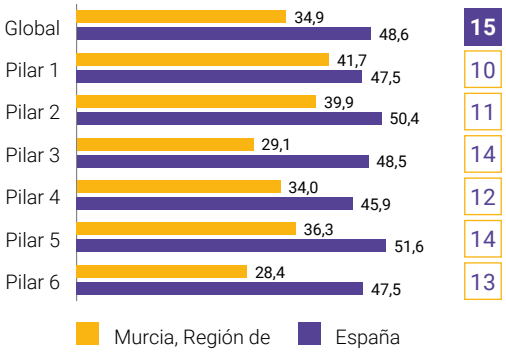


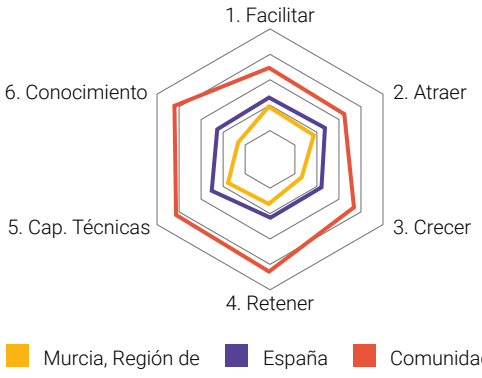
Entorno regulatorio y de negocios favorable, aunque con grandes déficits en numerosos ámbitos del talento

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, la Región de Murcia ocupa la 15ª posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 2 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Se sitúa por debajo de la media en todos los pilares, lo que explica que se encuentre entre las cuatro últimas posiciones del ranking global.

El pilar en que más destaca es el Pilar 1, *Facilitar*, en el que ocupa el décimo lugar, sin llegar a superar la media española.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 3, *Crecer*, y el Pilar 5, Capacidades y Vocaciones Técnicas, en los que ocupa la 14º posición. A pesar de tener un entorno adecuado, presenta problemas para el crecimiento del talento y reducidas capacidades técnicas.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	10	48,7	106
	1.2 Entorno de mercado	15	31,2	60
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	7	45,3	101
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	7	35,1	77
	2.2 Apertura interna	14	44,7	81
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	13	42,5	99
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	15	11,0	24
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	12	33,8	60
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	12	36,1	76
	4.2 Estilo de vida	16	31,9	72
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	15	26,1	53
	5.2 Empleabilidad	10	46,6	87
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	12	22,2	52
	6.2 Impacto del talento	12	34,6	66
GLOBAL		**15**	**34,9**	**72**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno regulatorio adecuado, con cierta estabilidad política y seguridad ciudadana.
- Tercerca región con mejor adecuación entre remuneración y productividad del trabajo, que incide en el entorno para los negocios.
- Adecuada correspondencia entre los empleos desempeñeados y el nivel de formación adquirido, que incide positivamente en la empleabilidad.

Propuestas de mejora

- Mejorar el entorno de mercado, especialmente en la dotación de intraestructuras y la facilidad para realizar negocios.
- Mejorar la formación continuada en el ámbito laboral, aumentando el porcentaje de remuneración destinado al desarrollo de los trabajadores.
- Hacer extensiva la capacidad de atraer población inmigrante también a aquella que cuenta con educación superior para impulsar el pilar *Conocimiento*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Navarra, Comunidad Foral de

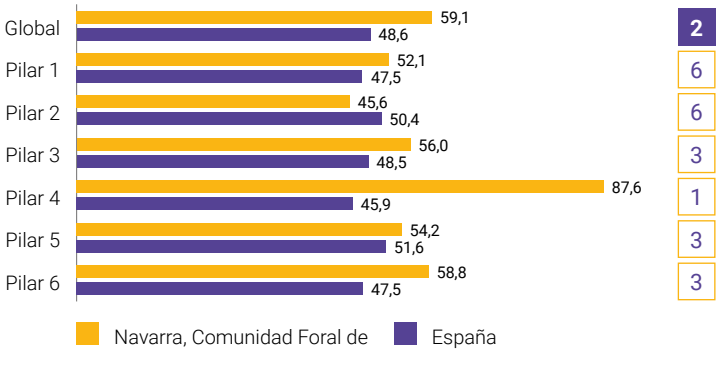


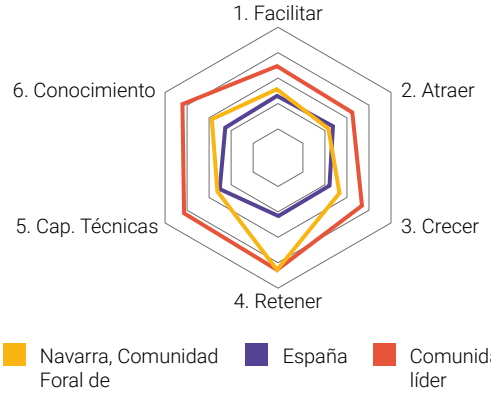
Región muy competitiva en todas las facetas, especialmente en la capacidad de retención, en la que es líder

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, la Región de Murcia ocupa la 15ª posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 2 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Ocupa posiciones destacadas en cada uno de los seis pilares y se sitúa siempre entre las seis primeras regiones.

Presenta posición de liderazgo en el Pilar 4, *Retener*, en los dos ámbitos que lo conforman: sostenibilidad y estilo de vida.

También destaca en el Pilar 3, *Crecer*, en el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas* y en el Pilar 6, *Conocimiento*, ocupando la tercera posición en los tres pilares.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	7	61,5	134
	1.2 Entorno de mercado	3	64,7	125
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	11	30,1	67
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	3	52,5	115
	2.2 Apertura interna	16	38,6	70
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	10	47,7	111
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	3	61,8	134
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	6	58,6	105
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	1	91,4	192
	4.2 Estilo de vida	1	83,8	190
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	6	57,7	117
	5.2 Empleabilidad	7	50,7	94
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	3	67,8	160
	6.2 Impacto del talento	7	49,8	95
GLOBAL		**2**	**59,1**	**122**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Concentra los más altos niveles de productividad por trabajador.
- Apertura externa favorecida por el liderazgo en la atracción de estudiantes extranjeros, además de una elevada proporción de personas con estudios superiores entre la población inmigrante.
- Región puntera a nivel nacional en publicaciones científicas e inversión en I+D, que compagina un alto grado de desarrollo de las capacidades técnicas y del conocimiento avanzado.

Propuestas de mejora

- Disminuir las diferencias entre géneros, especialmente en las oportunidades de liderazgo y en la brecha salarial entre hombres y mujeres para mejorar en apertura interna.
- Aumentar la contribución del sector público en el gasto en educación superior.
- Fomentar la actividad emprendedora y creación de empresas para cerrar el desequilibrio entre cualificaciones e impacto del talento, los dos ámbitos que configuran el pilar *Conocimiento*.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

País Vasco

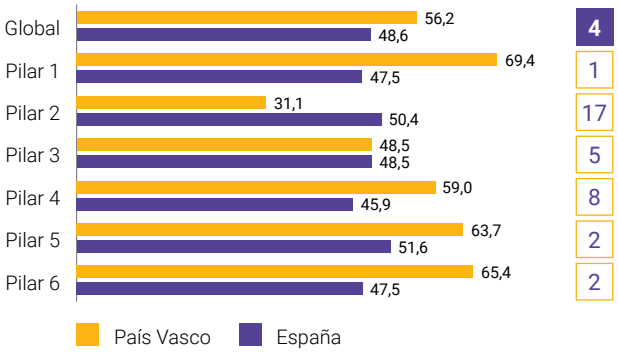


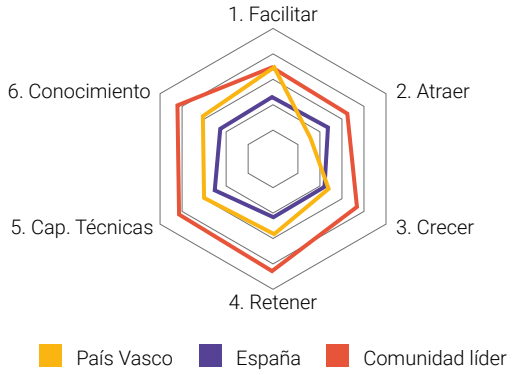
Posición destacada, especialmente en el entorno e impacto del talento, aunque con un poder de atracción limitado

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, el País Vasco ocupa el cuarto lugar en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 9 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Ocupa posiciones cercanas al liderazgo en tres de los seis pilares.Es líder en el Pilar 1, *Facilitar*, y segundo en el Pilar 5, *Capacidades y Vocaciones Técnicas*, y Pilar 6, *Conocimiento*.En el aspecto negativo, destaca el Pilar 2, *Atraer*, en el que ocupa la última posición. Ello parece indicar que a pesar del desarrollo en conocimientos técnicos y superiores y de la facilidad que otorga el entorno no se distingue como polo de atracción del talento.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	1	73,1	159
	1.2 Entorno de mercado	4	63,0	122
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	1	72,1	161
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	14	24,1	53
	2.2 Apertura interna	17	38,0	69
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	9	48,3	112
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	2	77,7	168
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	16	19,6	35
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	2	79,2	166
	4.2 Estilo de vida	12	38,8	88
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	4	60,6	123
	5.2 Empleabilidad	2	66,8	124
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	2	78,6	186
	6.2 Impacto del talento	5	52,2	99
GLOBAL		**4**	**56,2**	**116**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Entorno regulatorio favorable, líder en la transparencia de sus servicios públicos.
- Segunda región donde las empresas destinan una proporción mayor a la formación en el puesto de trabajo, que explica la destacada posición en aprendizaje a lo largo de la vida del pilar *Crecer*.
- Posición destacada en creación de empresas y propiedad industrial y líder en población activa con educación superior, inversión en I+D e investigadores, todo ello con impacto en el pilar *Conocimiento*.

Propuestas de mejora

- Promover el uso de la tecnología en las empresas para alinear el entorno de mercado a los otros dos ámbitos del pilar Facilitar.
- Poner mayor foco en la atracción de talento, en especial el nivel de apertura externa, aumentando la proporción de extranjeros cualificados.
- Mejorar aspectos de la educación formal como el posicionamiento de las universidades y el rendimiento de la educación secundaria.

Matilde Mas
Ivie y Universitat de València

Javier Quesada
Ivie y Universitat de València

Fernando Pascual
Ivie

Rioja, La

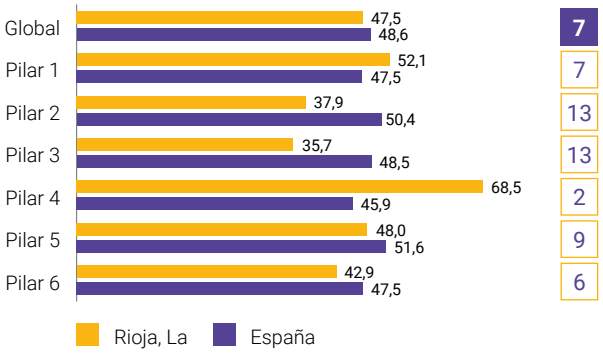


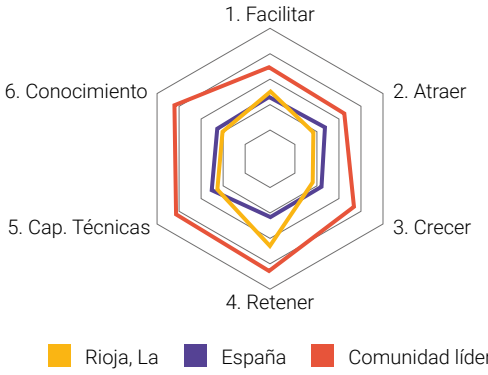
Alta capacidad para facilitar y retener el talento, pero limitado para atraer y crecer

Índice de Talento: Puntuación y Ranking

De acuerdo con el indicador global, La Rioja ocupa la séptima posición en el ranking de las 17 comunidades autónomas españolas.

La comunidad se encuentra por encima de la media española en 5 de los 14 ámbitos considerados.





Pilares

Muestra cierta heteregoneidad en las posiciones de los distintos pilares, aunque, en general, se encuentra en entornos próximos a la media.

Los pilares donde más destaca son el Pilar 4, *Retener*, en el que ocupa el segundo lugar.

En el aspecto negativo, destaca el Pilar 2, *Atraer*, y el Pilar 3, *Crecer*, ocupando la 13ª posición en ambos pilares. A pesar de la facilidad del entorno y de su capacidad de retención, esta región tiene problemas para la atracción y el crecimiento del talento.

Ámbitos

	Ámbitos	Ranking	Puntuación*	España = 100
Pilar 1 Facilitar	1.1 Entorno regulatorio	2	72,6	158
	1.2 Entorno de mercado	7	53,3	103
	1.3 Entorno para negocios y mercado de trabajo	10	30,2	68
Pilar 2 Atraer	2.1 Apertura externa	12	25,2	55
	2.2 Apertura interna	10	50,7	92
Pilar 3 Crecer	3.1 Educación formal	8	57,4	133
	3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida	12	19,8	43
	3.3 Acceso oportunidades de crecimiento	15	30,0	54
Pilar 4 Retener	4.1 Sostenibilidad	6	61,0	128
	4.2 Estilo de vida	2	76,0	172
Pilar 5 Capacidades técnicas	5.1 Cualificaciones nivel medio	12	42,9	87
	5.2 Empleabilidad	5	53,1	99
Pilar 6 Conocimiento	6.1 Cualificaciones nivel superior	7	38,8	92
	6.2 Impacto del talento	8	47,1	89
GLOBAL		**7**	**47,5**	**98**

Inferior a media — Superior a media

* La variable puntuación está acotada entre los valores 0 y 100.

Fortalezas

- Líder en eficacia de la administración, mostrando fortaleza en los tres ámbitos que componen el pilar *Facilitar*.
- Esfuerzo destacado en una gestión profesional de sus empresarios y directivos.
- Posición destacada en actividades de innovación ligadas a la propiedad industrial, con impacto en el *Conocimiento*.

Propuestas de mejora

- Mejorar la apertura externa, en cuanto a capacidad de atracción de estudiantes internacionales y población extranjera cualificada.
- Aumentar el esfuerzo en las horas invertidas en formación y en un mayor gasto público en educación superior.
- Promover la creación de empresas y de exportaciones de alto contenido tecnológico para converger a la media nacional en el impacto del talento del pilar *Conocimiento*.

Referencias bibliográficas

Foro Económico Mundial (2015): *Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report: The Human Capital Report 2015*.

Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf.

Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. y González-Cruz, T. (2013): What is the meaning of "talent" in the world of work?, *Human Resources Management Review* 23, pp. 290-300.

INSEAD (2018): *The Global Talent Competitiveness Index 2018*, Fointeneblau (Francia).

Mas, M. y J. Quesada (2017) (dirs.): *La economía intangible en España: Evolución y distribución por territorios y sectores (1995-2014)*. Madrid: Fundación COTEC; Valencia: Ivie.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2008): *Handbook on Constructing Composite Indicators: methodology and user guide,* París (Francia).



Ivie

COTEC FUNDACIÓN COTEC PARA LA INNOVACIÓN