

## Análisis

# Por qué unas regiones atraen más talento que otras

España ocupa el puesto 31 de 119 países en una lista que mide el atractivo para los proyectos

MATILDE MAS  
JAVIER QUESADA /  
FERNANDO PASCUAL  
Universidad de Valencia e Ivie / Ivie

La receta para que las economías crezcan ha sido que utilicen más trabajo y más capital tangible, como máquinas, edificios, fábricas o material de transporte. Para tener más capital hace falta ahorrar y el ahorro significa consumir menos hoy para tener más mañana. La conclusión es que para crecer hay que sufrir: trabajando más y consumiendo menos hoy. A esto se refiere el premio Nobel P. Krugman como crecimiento fruto de la transpiración, del sudor, del esfuerzo, lo que lo diferencia del crecimiento inteligente, que es fruto no del sufrimiento sino de la inspiración. La inspiración es el otro nombre que se le da al progreso técnico. Y detrás del progreso técnico está la inversión en I+D, la mejora en la cualificación de los trabajadores y otros activos intangibles como el software (incluida la inteligencia artificial), las bases de datos o las inversiones que realizan las empresas para mejorar sus organizaciones.

El talento es la pieza que faltaba en la ecuación anterior. Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, lo resume así: "El talento, y no el capital, será el factor fundamental en el siglo XXI para conectar la innovación, la competitividad y el crecimiento". Precisamente sobre el talento ha sido presentado recientemente el informe *El mapa del talento en España*, realizado conjuntamente por el Ivie y la Fundación Cotec, y lleva como subtítulo *Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas*.

Como su subtítulo indica, su objetivo es identificar los factores que hacen que una región resulte más atractiva desde la pers-

pectiva del talento. Estos factores pueden ser muy diversos. Por ejemplo, las facilidades que se den a las empresas extranjeras para instalarse, la facilidad para emprender negocios, la disponibilidad de infraestructuras de transporte y comunicaciones o las posibilidades de acceso al conocimiento. El Insead, escuela de negocios con sede en París, ha desarrollado un indicador sintético –que denomina índice global del talento– a partir de 68 indicadores disponibles para 119 países. Este índice es el que el trabajo toma de referencia para posicionar a las comunidades autónomas españolas.

El índice global se construye a partir de los 68 indicadores, que agrupa en 6 denominados pilares. El primero recibe el nombre de *facilitar* y se refiere a las condiciones básicas para que el resto funcione. El segundo es *atraer*, ya que hace falta resultar atractivo para que el talento acuda. El tercero es el pilar *crecer*, porque si un territorio no ofrece posibilidades de progreso su atractivo será menor. El cuarto es el pilar *retener*: una vez se ha conseguido que el talento acuda, hay que hacer esfuerzos para retenerlo, y esto no siempre se consigue. El quinto, *capacidades técnicas*, se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo, y el sexto, denominado *conocimiento*, recoge la idea que el talento llama al talento, que los territorios que consiguieron en el pasado atraer talento están mejor posicionados para seguir atrayéndolo.

De acuerdo con el índice global de 2018, España ocupa la posición 31 de los 119 países, mientras que en renta por habitante ocupa la posición 27. Entre los paí-



GETTY IMAGES

ses de la UE-28 estamos en la posición 17. De los seis pilares, España solo supera a la media europea en el pilar *retener*, en el que ocupa la posición 23 del ranking. Este pilar tiene que ver con nuestro estilo de vida que, como es bien conocido, es uno de nuestros mejores activos.

En lo que quedamos peor parados es en todo lo relacionado con el funcionamiento del mercado de

trabajo, no solo en la tasa de desempleo, sino también en políticas activas de empleo, facilidades de contratación, fomento del desarrollo profesional o en posibilidades de mejoras formativas dentro de la empresa.

Desde la perspectiva de las comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid es la mejor posicionada en el índice global. Le siguen Navarra, Cataluña y el País Vasco. De hecho, Madrid es la líder en cuatro de los seis pilares, los otros dos son liderados por Navarra y el País Vasco. Geográficamente, el índice de talento se concentra en las regiones del nordeste de España y Madrid. Las comunidades del sur y Canarias son las peor situadas. Este resultado indica que las comunidades autónomas con mayor renta per cápita tienen más atractivo para importar y retener talento, tanto procedente de otras regiones de España como del extranjero. Pero también puede indicar que las comunidades autónomas que consiguen atraer

más talento son las que tienen mayores capacidades y generan mayor renta.

La relación positiva entre talento y renta por habitante se produce con el indicador global, pero no necesariamente con los indicadores por pilares. Por ejemplo, Extremadura pertenece al grupo menos favorecido en términos de renta por habitante, pero sale bien posicionada en el pilar *facilitar*, gracias a un entorno regulatorio favorable y ser más transparente que otras regiones. También destaca por la alta utilización de las redes sociales. Además, es la líder en igualdad salarial entre hombres y mujeres, quizá porque predomina más el sector público que el privado, que es más igualitario salarialmente.

Un aspecto interesante es que la reducción de las desigualdades entre los sexos es un factor positivo en la atracción de talento. Por ejemplo, según el indicador Insead, las regiones que ofrecen más oportunidades de liderazgo a las mujeres

–medida por el porcentaje de mujeres sobre el total de empresarios, sobre el total de directivos y en los Parlamentos autonómicos– tienen más capacidad de atraer talento. En esta variable, la del liderazgo de las mujeres, el Principado de Asturias es líder indiscutible, seguido de Galicia y Canarias.

Las mayores diferencias entre comunidades autónomas se observan en el pilar *conocimiento*, lo que significa que las regiones que han alcanzado una masa crítica de talento tienen una posición ventajosa para seguir atrayéndolo en el futuro. La buena noticia es que los resultados en los otros cinco pilares de mejora y permiten obtener recomendaciones que contribuyan a reducir las desigualdades regionales. Ojalá que las empresas y las instituciones de todo el territorio español demuestren su propio talento valorando más de lo que lo hacen el talento de las personas que trabajan en ellas.



**España queda peor parada en todo lo que tiene que ver con el funcionamiento del mercado de trabajo**