

Las mejores ciudades para trabajar (si tienes talento)

Copenhague es la urbe más competitiva y Madrid y Bilbao están entre las 20 primeras, según Adecco

RAQUEL PASCUAL Davos (Suiza)

¿Pueden las ciudades atraer y retener el talento? La respuesta es sí. Solo tienen que fijar estrategias y establecer políticas que faciliten que los profesionales más talentosos quieran trabajar y vivir en ellas y, sobre todo, quedarse. Es más, las ciudades, no importa el tamaño, pueden producir estas "propuestas de talento" de forma mucho más ágil que sus respectivos países.

Así lo asegura al menos la cuarta edición del índice de competitividad por el talento global que elabora el grupo Adecco junto con la escuela de negocios Insead y el Human Capital Leadership Institute. Se trata de un exhaustivo estudio que analiza más de 80 aspectos de 118 países y 46 ciudades de todo el mundo en función de cómo gestionan el talento.

En este índice - que fue presentado ayer en la antecámara del Foro de Davos (Suiza) por el consejero delegado de Adecco, Alain Delhaze - España ocupa un discreto puesto 35 entre los 118 países analizados. Si bien gana un puesto respecto a hace un año.

El primero de esta lista es Suiza tras escalar desde el séptimo puesto que ocupaba en 2016, cuando Singapur fue el país que resultó más competitivo en la atracción y gestión del talento mundial. Este año, el país asiático ha descendido al segundo puesto. El tercer y cuarto lugar de 2017 lo ocupan Reino Unido y Estados Unidos.

Este indicador incluye por primera vez un estudio específico de las ciudades en cuestión de talento. Según esto, ¿qué ciudades del mundo son las mejores para que los profesionales de más talento vivan y trabajen? La ga-

nadora de esta primera edición ha sido Copenhague (Dinamarca). Pero el país que más localidades ha incluido en este listado ha sido sorprendentemente España: Madrid, que ocupa el sexto puesto mundial; le sigue Bilbao en el puesto 18, Barcelona (20) y Zaragoza (30), de las 46 ciudades analizadas.

Este estudio ha analizado cinco variables. La primera la constituyen las facilidades de las urbes para posibilitar el desarrollo del talento (estabilidad política, relaciones empresa-Gobierno, competencia; facilidades para contratar y despedir sin algunos de los aspectos analizados).

En segundo lugar, cómo captan a los mejores profesionales; cómo fomentan que crezca el talento en la ciudad; si lo retienen, y cómo gestionan las habilidades que este genera. Finalmente, qué nivel de conocimiento global transmiten. En este punto, Delhaze hizo hincapié en "la creciente importancia de las habilidades sociales de los profesionales y no solo las técnicas".

Puntos fuertes

¿Dónde han obtenido más puntuación las ciudades españolas? Según los 10 primeros puestos de cada variable, Madrid destaca por ser la séptima mejor en su estrategia para hacer que el talento crezca entre sus residentes. Mientras que Bilbao es la que más alto ha logrado escalar en estos rankings, ocupando la segunda posición entre las ciudades que más hacen para retener el talento. Se analiza, por ejemplo, la calidad de vida, la sanidad, la seguridad, la fiscalidad y los beneficios específicos para retener cerebros.

Seguidamente, vuelven a ser Bilbao y Madrid las que ocupan los puestos cinco y seis, respectivamente, a la hora

Clasificación de las ciudades más competitivas

■ Índice de competitividad del talento global de las ciudades
Rankings y puntuaciones, sobre un total de 118 países

1	Copenhague-Dinam.	74,0	16	Londres-Reino Unido	54,4
2	Zúrich-Suiza	67,7	17	Birmingham-Fl. Unido	53,9
3	Helsinki-Finlandia	65,4	18	Bilbao-ESPAÑA	53,7
4	San Francisco-EE UU	63,5	19	Singapur-Singapur	52,4
5	Göteborg-Suecia	62,6	20	Barcelona-ESPAÑA	52,1
6	Madrid-ESPAÑA	60,2	21	Brno-Rep. Checa	51,8
7	París-Francia	59,4	22	Tallin-Estonia	51,2
8	Los Ángeles-EE UU	58,2	23	Hannover-Alemania	51,0
9	Eindhoven-P. Bajos	58,7	24	Cracovia-Polonia	50,5
10	Dublín-Irlanda	57,8	25	Auckland-N. Zelanda	49,7
11	Cardiff-Gales	57,2	26	Bolonia-Italia	49,3
12	Sidney-Australia	56,2	27	Nantes-Francia	48,1
13	Berlín-Alemania	55,9	28	Kiev-Alemania	47,2
14	Nueva York-EE UU	55,3	29	Riga-Letonia	47,0
15	Viena-Austria	55,1	30	Zaragoza-ESPAÑA	46,6

■ España en el índice de competitividad de talento

Rankings y puntuaciones, sobre un total de 118 países

Puntos FUERTES			
Categoría	Apartado	Puntuación	
3	Densidad de médicos	Retención	63,85
5	Matriculación en educación superior	CreCIMIENTO	78,32
6	Tolerancia a los inmigrantes	CapTACIÓN	96,89
6	Calidad de las escuelas de gestión	CreCIMIENTO	79,18
7	Estilo de vida	Retención	85,42
Puntos DÉBILES			
Categoría	Apartado	Puntuación	
94	Oportunidades de negocio para mujeres	CapTACIÓN	49,85
96	Flexibilidad del mercado de trabajo	Facilitadores	50,57
99	Relación del pago con la productividad	Facilitadores	40,01
103	Fiscalidad	CreCIMIENTO	32,71
104	Facilidad para contratar	Facilitadores	22,33

Fuente: Adecco

BELEN TRIUNFADO / CINCO DÍAS

El informe pone de manifiesto cómo las capitales de tamaño medio son más ágiles y tienen mayor autonomía fiscal

de trasladar al conocimiento global este talento en el día a día de la ciudad.

El informe destaca también que no son precisamente las ciudades más grandes las más capaces de atraer mejor el talento. Según los expertos, las ciudades, especialmente las de menor tamaño, tienen tres ventajas respecto a sus países para gestionar el talento: son más ágiles; tienen una relación más estrecha entre el Gobierno, la empresa y la universidad, así como una creciente autonomía fiscal, y están mejor posicionadas para crear su propia marca.

Puntos negros de España: contratación y fiscalidad

La puntuación global de España a la hora de atraer el talento no es especialmente buena a pesar de ocupar el puesto 35 de 118 países del mundo. Sobre todo porque no sale bien parada si se le compara con los países europeos (ocupa el puesto 22 de 38 países) y aún es peor si la comparación se realiza con los países de renta elevada, entre los que se encuentra España, según este informe. En ese caso, el 72% de los países obtiene más

puntuación. ¿Cuáles son los puntos débiles de España? Hay dos cuestiones que sobresalen con diferencia por encima de entre los casi 80 factores analizados: la facilidad para contratar, que consideran muy escasa en el entorno de las condiciones generales que estiman que debería tener un país para atraer el talento. Y, en segundo lugar, la fiscalidad a la hora de retener a los mejores profesionales y a las empresas que ya operan en

el país. Además, España ocupa puestos de cola en el pago por productividad; en las oportunidades de negocio para mujeres; en el desarrollo formativo y profesional de los empleados, o en la retención de cerebros.

Dicho todo esto, España también ocupa puestos muy destacados entre los mejores del mundo en otras cuestiones. Es el caso de la densidad de médicos por habitante, por ejemplo, donde ocupa el tercer puesto del

ranking mundial. Asimismo, es el quinto país del mundo con más universitarios, el sexto que mejor tolera a los inmigrantes o el séptimo que mayor calidad de vida tiene de los 118 países analizados. Este estudio también ha analizado cómo están de preparados los países para adaptar el talento a la tecnología, lo que ha puesto en evidencia otras deficiencias españolas. De hecho, no está bien posicionado en ninguno de los factores que se

analizan y, sin embargo, sí destaca por su "menor preparación" en las políticas activas de empleo (formación e intermediación) y en el espíritu emprendedor.

El informe reconoce que en competencias tecnológicas "la posición de España no es muy favorable al no lograr buena calificación en redes sociales, innovación personal, colaboración dentro de la empresa y entre empresas y en delegación de autoridad".

Andalucía pide fijar un tipo máximo y mínimo en Sucesiones

J. V. Madrid

La presidenta de Andalucía, Susana Díaz, reclamará hoy en la VI Conferencia de Presidentes que el Gobierno impulse una reforma tributaria que armonice el impuesto sobre sucesiones y el impuesto sobre el patrimonio para acabar con las diferencias actuales. Ambos tributos están totalmente cedidos a las comunidades autónomas, que tienen amplia competencia sobre los mismos.

La postura que defenderá Andalucía cuenta, en principio, con el visto bueno del Ministerio de Hacienda, que plantea una mayor coordinación en materia de fiscalidad patrimonial. La comisión de expertos que eligió el Gobierno para la reforma fiscal que entró en vigor en 2015 ya recomendó establecer un tipo máximo y mínimo en el impuesto sobre sucesiones y donaciones para evitar las diferencias abismales entre autonomías que se producen en el momento de heredar.

El afán armonizador tiene en contra a la Comunidad de Madrid, una autonomía que

MUTUALIZAR DEUDA

El presidente de la Comunidad Valenciana, Ximo Puig, reclamó que el nuevo modelo de financiación incluya una mutualización de parte de la deuda que han acumulado las autonomías "infranqueadas". Denunció que Valencia recibe menos que el resto.

ha suprimido prácticamente el tributo para las herencias y donaciones entre familiares directos. Por lo tanto, la armonización del impuesto sobre sucesiones equivaldría a un incremento tributario.

El PSOE y Ciudadanos también se han mostrado favorables a reducir las diferencias fiscales. El partido naranja apuesta por fijar un mínimo exento de un millón de euros en el impuesto sobre sucesiones.

En el impuesto sobre el patrimonio, un tributo que la Comunidad de Madrid ha renunciado a recaudar, el PSOE propone una reforma para fijar un nuevo impuesto sobre la riqueza y con implementación en todo el Estado. La VI Conferencia de Presidentes que se celebra hoy marcará el inicio de la reforma del sistema de financiación. En el plazo de un mes, Gobierno y comunidades nombrarán a una comisión de expertos para que esbozen un nuevo modelo.

press reader Printed and distributed by PressReader
ISSN 1134-3284
SOFTWARE AND PROTECTED BY ANTIPIRACY