

MAPA DEL TALENTO EN ESPAÑA 2020

Fortalezas y debilidades
de las comunidades
autónomas tras la COVID-19

ABRIL 2021



MAPA DEL TALENTO EN ESPAÑA 2020

Fortalezas y debilidades
de las comunidades
autónomas tras la COVID-19



AUTORES:

Matilde Mas (Ivie y Universitat de València)
Javier Quesada (Ivie y Universitat de València)
Fernando Pascual (Ivie y Universitat de València)

EDICIÓN

Susana Sabater (Ivie)

CON EL APOYO TÉCNICO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE LA FUNDACIÓN COTEC:

Alex Pons, Director
Josep Bosch, Economista

COTEC

Ivie

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| INTRODUCCIÓN | 07 |
| O1. EL ÍNDICE DE TALENTO DEL INSEAD. METODOLOGÍA Y RESULTADOS PARA ESPAÑA | 11 |
| 1.1. La evolución de España en el Índice de INSEAD | 15 |
| O2. EL ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE | 19 |
| 2.1. Adecuación del índice del INSEAD a los países desarrollados | 21 |
| 2.2. El índice y la COVID-19 | 23 |
| 2.3. Del Índice de Talento del INSEAD al Índice de Talento Cotec-Ivie | 26 |
| O3. RESULTADOS DEL ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE | 30 |
| 3.1. Principales resultados | 32 |
| 3.2. Resultados detallados: análisis por pilares y ámbitos | 32 |
| O4. INDICADORES INSEAD Y COTEC-IVIE. COMPARACIÓN DE RESULTADOS | 72 |
| 4.1. Talento y nivel de desarrollo | 74 |
| 4.2. Índices de Talento del INSEAD y Cotec-Ivie. Detalle por pilares | 76 |
| 4.3. Diferencias interregionales por pilares | 87 |
| O5. CONCLUSIONES | 88 |
| ANEXO 1. Metodología para la construcción del índice | 98 |
| ANEXO 2. Variables utilizadas: Notas técnicas y fuentes estadísticas | 100 |
| ANEXO 3. Índice Cotec-Ivie e INSEAD. Comparación de indicadores | 110 |
| ANEXO 4. Índice de Talento Cotec-Ivie. Fichas por comunidades autónomas | 115 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 167 |

INTRO DUCCIÓN

La COVID-19 ha sacudido el planeta. Al impacto sanitario y social hay que sumar las secuelas sobre el sistema económico, que deberá adaptarse a unas nuevas circunstancias que no desaparecerán completamente con el descubrimiento de nuevos procedimientos para prevenir o curar la enfermedad. No es la primera vez que un episodio temporal termina por afectar de una forma permanente al desarrollo económico, porque altera las fortalezas de algunos países, a la vez que abre nuevas oportunidades a otros. A partir de una crisis sanitaria, bélica o socioeconómica crece la incertidumbre sobre el futuro que le espera a la sociedad que se ve afectada en profundidad por dichos cambios.

Ante una situación como la creada por la COVID-19 los recursos necesarios para la readaptación al nuevo orden económico

pueden no encontrarse disponibles. Si el talento incorporado en las personas ha sido un ingrediente fundamental en los primeros decenios del siglo actual porque nutre de inteligencia, capacidad y creatividad a las empresas e instituciones que las emplean, a partir de 2020 es todavía más imprescindible en la tarea de adaptar, transformar, reinventar y descubrir las fortalezas de las que depende el futuro de la sociedad.

Si la COVID-19 ha elevado el valor del talento frente a recursos tradicionales como los naturales, la situación geográfica, la dimensión de la economía, las tecnologías tradicionales, entre otros, es razonable preguntarse si conviene revisar las variables que alimentan el indicador sintético que permite establecer la posición competitiva de España y sus comunidades autónomas en este ámbito y su

evolución temporal. Para afrontar nuevos retos es preciso desarrollar nuevas capacidades y los indicadores deberían explicitar si para algunos territorios la COVID-19 puede representarles más un problema que una buena oportunidad de explotar sus recursos. Lo más probable es que el impacto no sea similar, sino que sea asimétrico, castigando más a un territorio que a otro. La comparación entre regiones y países puede arrojar luz sobre las políticas públicas, privadas o esquemas de colaboración público-privada que deberán contribuir a poner solución a esta crisis sobrevenida.

Es previsible que, como consecuencia de la COVID-19, las empresas necesiten realizar innovaciones de todo tipo: de producto y de proceso, innovaciones organizativas, nuevos mecanismos de distribución y venta de su producción, entrada en nuevos mercados, alianzas estratégicas y un largo etcétera de tareas que requieren el uso del talento empresarial. No menos importante para el diseño de las políticas públicas es el talento que sean capaces de atraer las agencias y los organismos, que deberán sustituir programas existentes por nuevas formas de regulación que ayuden a afrontar los retos de los próximos años. En suma, el talento tal y como se aborda más adelante, constituye el

ingrediente fundamental en la fórmula que debe contribuir a resolver de otra manera los problemas tradicionales y también los post-COVID-19 que afectan a la sociedad. Por esta razón es cada vez más relevante elaborar y computar un índice de talento que se adapte a las circunstancias cambiantes de la humanidad y que alumbre las formas de mejorar su futuro.

El presente informe se concibió, inicialmente, como actualización del *Mapa del Talento en España 2019* publicado por la Fundación Cotec (Mas, Quesada y Pascual 2019). En dicho trabajo se elaboró el Índice de Talento para las comunidades autónomas (CC. AA.) españolas aplicando la metodología propuesta por el INSEAD en su *The Global Talent Competitiveness Index 2018* (Lanvin y Monteiro [eds.] 2020).

Tomar como referencia la propuesta del INSEAD tenía varias ventajas. En primer lugar, se trata de un trabajo bien asentado del que se han publicado seis ediciones recibidas con gran interés. En segundo lugar, tiene la ambición de cubrir un número muy amplio de países, 132 en la última edición. En tercer lugar, ha desarrollado una metodología que, pese a presentar algunos problemas —especialmente en la propuesta de agregación

de los indicadores— los resultados no se ven prácticamente afectados cuando se comparan con los obtenidos aplicando otras alternativas igualmente razonables.

Sin embargo, la ambición de incorporar el máximo número de países tiene dos consecuencias no deseadas. En primer lugar, se comparan la capacidad de atraer y retener talento de territorios con grados de desarrollo, niveles de vida, valores, culturas e instituciones muy distintos. Aplicar los mismos indicadores, por ejemplo, a Estados Unidos, Sudáfrica, las islas Fiyi, o Groenlandia suscita ciertas dudas sobre el sentido de las comparaciones.

En segundo lugar, la elaboración de indicadores para países con niveles muy desiguales de desarrollo, no sólo económico sino también estadístico, obliga a recurrir a fuentes de información de dudosa fiabilidad. Los países más desarrollados —por ejemplo, los 37 pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)— cuentan con Institutos Nacionales de Estadística que proporcionan información basada en convenciones comunes, compartidas por todos ellos, normalmente bajo los auspicios y directrices de las Naciones Unidas. Esto no es extensible, al menos no con generalidad, a todos los países que integran el indicador del INSEAD.

La ausencia de información se cubre, en la mayoría de las ocasiones, acudiendo a los resultados de una encuesta llevada a cabo con motivo de las reuniones anuales del Foro Económico Mundial, más conocido como «Foro de Davos» por la población suiza en la que tienen lugar las reuniones anuales. Las encuestas son contestadas por los participantes en dicho foro, lo que necesariamente lleva implícito un grado de fiabilidad muy distinto al que se obtendría si, en lugar de acudir a encuestas, se utilizara directamente la información proporcionada por los Institutos Nacionales de Estadística de los países más desarrollados entre los que se encuentra España.

Estas dos limitaciones quedaron puestas de manifiesto en la primera edición del *Mapa del Talento en España y sus CC. AA. 2019*. Las CC. AA. no participan, como tales, en el Foro de Davos. Por lo tanto, no es posible disponer de los resultados de las encuestas para este nivel de desagregación geográfica. Tampoco es posible, normalmente, obtener la información al nivel de CC. AA. cuando los proveedores son organismos supranacionales.

En estos casos, y tal como se describió con detalle en el *Mapa de Talento en España 2019*¹, se siguió la estrategia de utilizar variables objetivas equivalentes (*proxy*) que reflejaran

los mismos aspectos de atracción y retención de talento que se deseaban medir.

Las reflexiones anteriores generan cierta inquietud —por otra parte, legítima— sobre la utilidad de construir un índice que suscita dudas sobre su capacidad para medir correctamente lo que se pretende medir: cómo generan, atraen y retienen el talento las CC. AA. españolas.

Fruto de esa insatisfacción —compartida por la Fundación Cotec y el Ivie— se acordó llevar a cabo un estudio piloto similar al propuesto por el INSEAD, pero referido particularmente a los países desarrollados. El objetivo era respetar al máximo la aproximación del INSEAD en el planteamiento del problema y la metodología a seguir, pero eliminando aquellos indicadores menos adecuados para los países desarrollados. Estos indicadores serían sustituidos por otros que cumplieran el doble requisito de ser más representativos de lo que se pretende medir, por una parte, y por otra, que descansaran en informaciones proporcionadas por organismos de reconocida solvencia estadística.

Puesto que el estudio seguía teniendo un foco regional —centrado ahora en las comunidades autónomas pertenecientes a un país desarrollado como España— se

planteó la posibilidad de extender el análisis a las regiones de otros países de similar nivel de desarrollo, especialmente de algún, o algunos, países pertenecientes a la UE. La idea fue descartada por la elevada exigencia de información que requería. Se optó por realizar, en esta primera fase, el estudio piloto para las CC. AA. españolas, retrasando para más adelante la posibilidad de extenderlo a otras regiones europeas.

Una vez alcanzada, y puesta en marcha, la revisión del indicador apareció la COVID-19. Ello obligó a replantear el acuerdo anterior en un aspecto crucial: la selección de los indicadores. La pandemia ha puesto de manifiesto fortalezas y debilidades que estaban latentes y a las que no se les otorgaba suficiente atención hasta su irrupción, con sus severas consecuencias no solo sanitarias sino también económicas y sociales.

Los aspectos puestos en cuestión por la COVID-19 se centraban en tres campos. El primero, relacionado directamente con el sistema sanitario y los recursos de

1. Apartado 2.1 del capítulo 2.

que dispone y, de forma indirecta, con la atención prestada a la sostenibilidad y el medio ambiente. El segundo, el desarrollo e implantación de la digitalización en las empresas, hogares y el sistema educativo. Y el tercero, la resiliencia del mercado de trabajo, empresas y trabajadores, para hacer frente a un shock tan devastador.

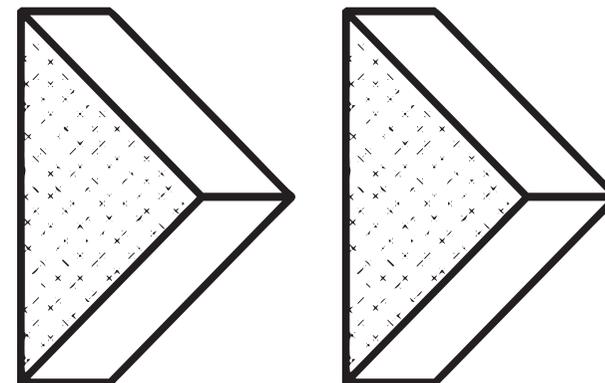
La combinación de las reflexiones anteriores se ha traducido en la elaboración de un nuevo indicador —bautizado como Índice de Talento Cotec-Ivie— con las siguientes características:

1. Respetar, en la medida de lo posible, la metodología del INSEAD utilizada en el Mapa de Talento en España 2019.
2. Eliminar, o revisar, algunas de las variables utilizadas en dicho informe de la forma que se describe más adelante.
3. Incorporar variables relevantes para los países desarrollados, no consideradas por INSEAD por su objetivo de cubrir el máximo número de países posibles.
4. Incorporar las variables que la crisis de la COVID-19 había puesto de manifiesto como muy relevantes desde la perspectiva de la capacidad de atraer y retener talento.

Simultáneamente, se ha considerado conveniente actualizar la información publicada en el Mapa del Talento en España 2019 por dos razones. La primera, cumplir el compromiso de mantener viva la información ya publicada, proporcionando una serie temporal que permita valorar los progresos de los territorios. La segunda, contrastar hasta qué punto los resultados del índice de INSEAD se mantienen cuando el foco se concentra en los países desarrollados. Ello tiene la ventaja adicional de revisar el comportamiento seguido por una serie de indicadores a los que no se les prestaba excesiva atención antes de la aparición de la pandemia.

El trabajo se estructura en cinco capítulos, además de esta introducción. El primero presenta el *Global Talent Competitiveness Index* propuesto por INSEAD y los resultados que ofrece para España en su edición de 2020. El capítulo 2 vuelve sobre las limitaciones de este índice y propone un indicador alternativo al que denominamos Índice de Talento Cotec-Ivie. El capítulo 3 presenta los resultados de dicho indicador revisado para las CC. AA. españolas. El capítulo 4 compara los resultados obtenidos por el indicador INSEAD y el Cotec-Ivie para el año 2020. Por último, el quinto capítulo recoge las principales conclusiones del estudio.

El informe incluye una serie de anexos. El primero detalla la metodología empleada para la construcción del Índice de Talento Cotec-Ivie. El segundo enumera todas las variables utilizadas para construir el indicador, haciendo referencia a las fuentes estadísticas de procedencia. El tercero recoge los principales cambios en el Índice de Talento, detallando la evolución de las variables conforme a la antigua y nueva definición. El cuarto y último anexo recoge unas fichas con el perfil de cada CC. AA.: su posicionamiento relativo, fortalezas y debilidades.



EL ÍNDICE DE TALENTO DEL INSEAD

Metodología y resultados
para España

01.



Este capítulo presenta el resumen de la metodología propuesta por el INSEAD del *Global Talent Competitiveness Index (GTCI)*² y los resultados que obtiene de su aplicación a España desde el año 2014, en especial en las ediciones de 2018 —referencia del primer Mapa de Talento en España— y 2020, referencia para el actual.

2. En el anexo 1 puede encontrarse el detalle de la metodología seguida en su elaboración

El *GTCI* es un índice de talento elaborado por el INSEAD cuyos resultados son recogidos en un informe coordinado por la escuela de negocios del mismo nombre con sede en París. Tiene periodicidad anual desde el año 2016. En su última edición, correspondiente al año 2020, incluía la comparativa para 132 países.

El índice se construye a partir de 70 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, incluye 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 el respeto a 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 continua 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, mientras que los dos últimos se centran en las

características de las dotaciones de talento existente o niveles de talento alcanzados.

El quinto pilar, **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 pilar, **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* 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 70) y ha centrado sus esfuerzos en ampliar la muestra de países desde los 119 considerados en el informe del año 2018, 125 en 2019 y los 132 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.

PILARES Y ÁMBITOS DEL GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX DE INSEAD. 2020

| 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 (2020)

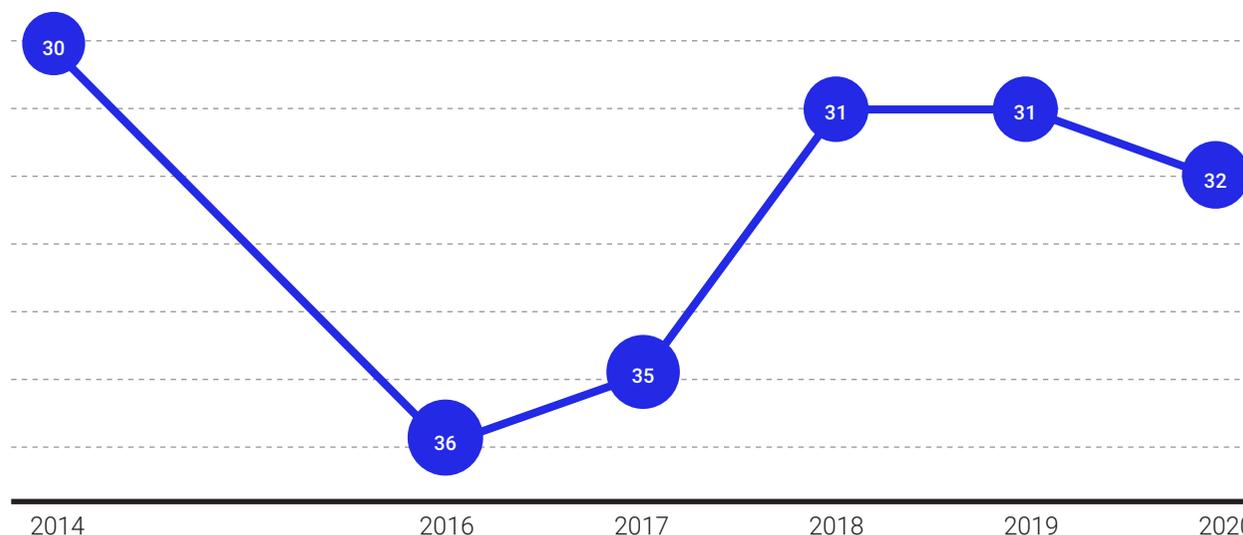
1.1. LA EVOLUCIÓN DE ESPAÑA EN EL ÍNDICE DE INSEAD

En su última edición de 2020, España ocupa la posición 32 del *ranking*, una menos que la correspondiente a 2019 y 2018 (31). Se encuentra en el entorno de países como Chipre, Eslovenia, Letonia o Chile. La posición apenas supone una leve variación respecto de la edición de 2014, cuando ocupaba la posición 30 (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. En todo caso, la mala noticia es que España no se encuentra entre las primeras diez posiciones en ninguno de los seis pilares que configuran el índice, ni siquiera si se ciñe el análisis a los países europeos.

La posición de España respecto de los países de su entorno también se ha mantenido. En 2020 ocupaba una posición intermedia, el lugar 20, en el *ranking* entre los países europeos (38 en total), manteniendo el mismo nivel que en 2018. Los países europeos inmediatamente anteriores a España en la clasificación son Eslovenia, Portugal, República Checa, Estonia y Francia. A mayor distancia se encuentran otros como países del centro de Europa (Bélgica, Austria, Alemania), Reino Unido e Irlanda y

GRÁFICO 1.1.

POSICIÓN DE ESPAÑA EN EL RANKING GLOBAL DEL GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX. 2014-2020 (POSICIÓN)



Fuente: INSEAD (2020)

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.

De hecho, los países europeos se consolidan en las primeras posiciones del GTCI. Concretamente, si se incluyen Suiza y Noruega, además de los miembros de la UE-28, siete

de las diez primeras posiciones del *ranking* en la edición de 2020 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 ahora la posición 2, desplazando a Singapur frente al *ranking* de 2018, y Canadá, que ocupa la 13), dos de Oceanía (Australia y Nueva Zelanda, que ocupan las posiciones 10 y 16,

respectivamente), dos de Asia (Singapur, 3 y Japón, 19) y uno de Oriente Medio (que en esta ocasión es Israel, en el puesto 20, en detrimento de Emiratos Árabes Unidos, que era el mejor posicionado en 2018). Para localizar al primer representante de América del Sur habría que descender hasta una posición en el entorno de España, siendo Chile el primer país de esta área geográfica, 34 del *ranking* mundial. En el caso de África, hasta la 49, donde figura Mauricio.

La estabilidad en el *ranking* respecto a 2018 se traduce también en una puntuación sin apenas variación en el indicador global, si bien los pilares han mostrado un comportamiento dispar, como se desarrollará unas líneas más adelante.

Ahora bien, la brecha de España con Suiza, líder indiscutible y referencia mundial, se ha incrementado ligeramente en los dos últimos años (algo más de medio punto porcentual), pasando de 25,0 en 2018 a 25,6 en 2020.

Desde el anterior informe referido a datos de 2018, España ha perdido una posición en el indicador global de INSEAD. Este retroceso se explica por la pérdida de posiciones en cuatro pilares: el Pilar 2, Atraer; el Pilar 3, Crecer; el Pilar 5, Capacidades y vocaciones técnicas, y el Pilar 6, Conocimiento. De hecho, solo ha ganado posiciones en el Pilar 1, Facilitar, ya que en el Pilar 4, Retener, ha mantenido su posición.

CUADRO 1.2.

POSICIÓN DE ESPAÑA EN EL RANKING DEL GLOBAL TALENT COMPETITIVENESS INDEX. 2014-2020 (POSICIÓN)

| | 2014 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| Ranking Global | 30 | 36 | 35 | 31 | 31 | 32 |
| Pilar 1: Facilitar | 45 | 43 | 43 | 38 | 37 | 32 |
| Pilar 2: Atraer | 29 | 31 | 41 | 34 | 39 | 45 |
| Pilar 3: Crecer | 22 | 22 | 23 | 28 | 32 | 29 |
| Pilar 4: Retener | 16 | 29 | 30 | 23 | 25 | 23 |
| Pilar 5: Capacidades y vocaciones técnicas | 50 | 59 | 48 | 45 | 48 | 53 |
| Pilar 6: Conocimiento | 33 | 34 | 32 | 32 | 30 | 34 |

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

A continuación, se revisan con detenimiento los seis pilares.

El primer pilar, *Facilitar* —referido a las condiciones del entorno— ha sido el único en el que ha mejorado su posición, pasando del puesto 38 en 2018 al 32 en 2020. Esto ha sido posible gracias a las mejoras en el entorno de mercado, de negocios y mercado de trabajo, que ha más que compensado el deterioro en el entorno regulatorio referido a la eficacia de la administración, la estabilidad política y la percepción de la corrupción.

En el segundo pilar, *Atraer*, España se ha rezagado respecto del resto de países, bajando 11 posiciones en el *ranking* desde la 34 en 2018, hasta la 45 en la edición de 2020. La caída tiene como origen el retroceso sufrido en el ámbito de la apertura interna, 19 puntos, como resultado del empeoramiento en las posibilidades de liderazgo de las mujeres y en la movilidad social. Esta caída no ha podido ser compensada por las ganancias experimentadas en el grado de apertura externa orientada a la atracción de inversión, tecnología o capital extranjero.

En el tercer pilar, *Crece*r, España ocupa, en la edición de 2020, la posición 29 en el *ranking* mundial (una posición más rezagada que en

2018). Esta leve caída ha sido resultado de la ligera pérdida en el ámbito de la educación formal, compensada por la ganancia, también ligera, en el acceso a las oportunidades de crecimiento, junto con el mantenimiento en el campo del aprendizaje a lo largo de la vida.

Sin duda, donde mejor situada está España es en el cuarto pilar, *Retener*, donde ocupa la posición 23 del *ranking*, al igual que lo hizo en 2018. Los movimientos dentro de los dos ámbitos que incluye este indicador han sido mínimos. En este pilar se valoran aspectos relacionados con la sostenibilidad y el estilo de vida. En el primero se valoran aspectos ligados al grado de protección social, reflejado en el sistema de pensiones, el grado de seguridad personal o el acceso a infraestructuras de saneamiento. Y, en el segundo la protección del medio ambiente, la seguridad personal, y las dotaciones de médicos por 100.000 habitantes.

La vertiente más necesitada de mejoras es la vinculada al pilar 5, *Capacidades y vocaciones técnicas*. En el año 2018 ya era el pilar en el que España ocupaba la posición más retrasada de los seis pilares (la 45). En 2020 ha perdido ocho posiciones más hasta situarse en el puesto 53. Esta caída ha afectado negativamente tanto a las cualificaciones de

nivel medio, del puesto 59 al 65, como a la empleabilidad, del 43 al 47. En general, parece existir una percepción desfavorable sobre la educación, en el sentido de no satisfacer las necesidades 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 ocupa en 2020 una posición, la 34, más favorable que en el pilar anterior, pero también ha perdido posiciones respecto a 2018 aunque de una intensidad menor. En este pilar ha incidido negativamente el porcentaje de población con estudios terciarios, cuyo indicador ha caído del puesto 14 en 2018 al 30 en 2020. Por el contrario, en el ámbito del impacto del talento —que incluye indicadores tales como el output innovador, las exportaciones de alto valor añadido o los nuevos registros de empresas— ha recuperado cinco posiciones entre 2018 y 2020.

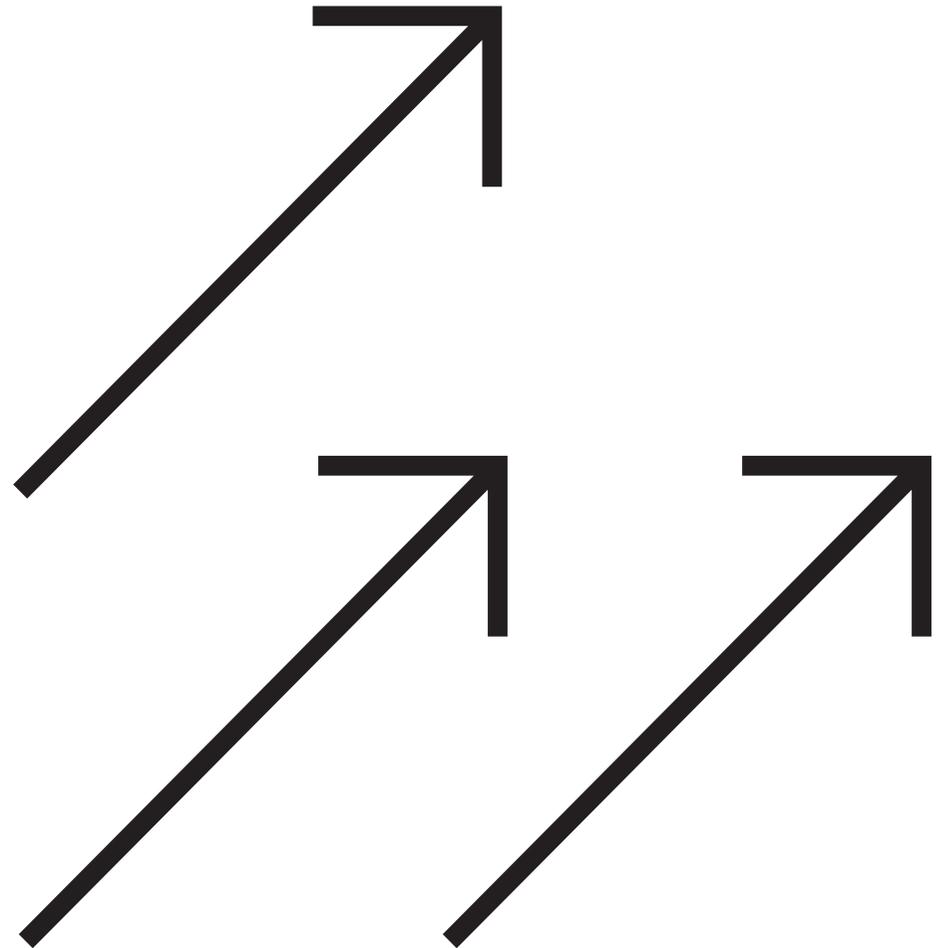
Examinando en detalle las 68 variables individuales³ España se ubicaría en 2020 entre las primeras diez posiciones del total de 132 países únicamente en dos de ellas: matriculación en estudios superiores de la población entre 18 y 25 años, en donde ocuparía la posición 6; y la calidad de las escuelas de negocio en la posición 10.

En el informe anterior, el correspondiente al año 2018, España ocupaba las primeras diez posiciones del *ranking* mundial en tres variables: matriculación en estudios superiores (4), tolerancia hacia los inmigrantes (5), y protección del medio ambiente (6). De ellas, solo la primera continúa en esta posición destacada en 2020, mientras que las dos restantes han retrocedido a la posición 12.

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. Pero, al tiempo, también es interesante constatar la buena calificación que obtienen las principales escuelas de negocios españolas, privadas la inmensa mayoría de ellas.

En el extremo opuesto, en el año 2020 España está peor posicionada en las variables que miden las oportunidades de liderazgo de las mujeres, en la que ocupa la posición 118 de 132 países; colaboración dentro de las organizaciones (101); y relación paga / productividad (99).

3. Ver el listado de variables en el anexo 2 del *Mapa de Talento en España 2019*, Fundación Cotec (Mas, Quesada y Pascual, 2019).



**EL ÍNDICE
DE TALENTO
COTEC
-IVIE**

02.



Como se argumentó en la Introducción, a pesar de la buena acogida que tuvo la publicación del *Mapa del Talento en España 2019*, desde nuestra perspectiva existían buenas razones para su revisión. Estas razones se fundamentaban en dos tipos de consideraciones. La primera, lo poco adecuados que resultan algunos indicadores propuestos por INSEAD para medir la capacidad de atraer y retener el talento cuando

se consideran los países desarrollados como España y sus comunidades autónomas. La segunda, la aparición de la COVID-19 a finales de 2019 en China. La irrupción de la pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de algunos indicadores cuando la economía y la sociedad se encuentran a merced de un shock tan disruptivo. A continuación, se describen cada una de las medidas adoptadas para hacer frente a estos dos retos.



2.1. ADECUACIÓN DEL ÍNDICE DEL INSEAD A LOS PAÍSES DESARROLLADOS

En la edición anterior del *Mapa del Talento en España 2019* se puso claramente de manifiesto la voluntad de respetar al máximo el índice propuesto por INSEAD en su traslación a las CC. AA. españolas. La razón para ello era, y sigue siendo, facilitar al máximo posible su comparación con el original, que goza de amplio y reconocido prestigio. Ello obligó a realizar la ardua tarea de búsqueda de variables proxy, y la información estadística correspondiente, tal como se describió en el capítulo 2, y los anexos 1 y 2 de dicho documento.

Una parte importante de la metodología del INSEAD reside en la clasificación en los seis pilares y 14 ámbitos recogidos en el **cuadro 1.1** del capítulo anterior. Sin embargo, dos de ellos planteaban problemas en su traslación a las CC. AA. españolas. El primero, el ámbito 1.1 *Entorno Regulatorio*, y el segundo el ámbito 3.3 *Acceso a oportunidades de crecimiento*, lo que ha recomendado excluirlas de la versión revisada del nuevo índice Cotec-Ivie, pese a que ello implicaba reducir los catorce ámbitos a doce.

En nuestra opinión, el ámbito *Entorno Regulatorio* en el Pilar 1 *Facilitar*, se justifica cuando se consideran países tan diversos como los que contempla el índice original del INSEAD, pero tiene una defensa menor cuando se habla de territorios dentro de un país, como es nuestro caso, ya que no es previsible que las regulaciones difieran de forma tan significativa entre territorios. Además, y por su propia característica, no resulta sencillo proporcionar medidas cuantitativas que reflejen el entorno regulatorio de un país. La propuesta del INSEAD selecciona tres indicadores dentro de este ámbito: 1. Eficacia de la administración; 2. Relaciones gobierno/empresa; y 3. Estabilidad política. Su trasposición a las CC. AA. españolas obliga a utilizar como fuente de información *The Quality of Government EU Regional Database* elaborada por la Universidad de Gotemburgo para el primer y último indicador, con resultados dudosos desde nuestra perspectiva. Por ambas razones

—escasas diferencias en el entorno regulatorio entre las regiones de un mismo país, y calidad de la información disponible— se ha optado por su supresión en la versión revisada que se presenta en este capítulo.

El segundo ámbito suprimido ha sido *Acceso a oportunidades de crecimiento* en el Pilar 3, *Crecimiento*. De este ámbito ya fueron suprimidos en su momento cuatro de los seis indicadores propuestos por el INSEAD debido a la imposibilidad de sustituirlos por otros indicadores que aproximarán los mismos conceptos. En el *Mapa del Talento en España 2019* se mantuvieron los dos siguientes: 1. Utilización de redes virtuales sociales; y 2. Utilización de redes virtuales profesionales. En nuestra opinión, ambos indicadores son perfectamente prescindibles. Por las razones anteriores, la estructura del nuevo Índice de Talento Cotec-Ivie renuncia a dos de los 14 ámbitos —el 1.1 y el 3.3— del **cuadro 1.1** en el capítulo anterior.

CUADRO 2.1.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. NUEVAS VARIABLES

| INDICADOR | PILAR | ÁMBITO | VARIABLE |
|---------------------------------------|--------------------|---|--|
| Precio vivienda (-) | PILAR 1. FACILITAR | 1.3 Entorno Negocios y Mercado de Trabajo | Precio del m ² de la vivienda de alquiler |
| Ascensor social | PILAR 3. CRECER | 3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida | Peso de las clases medias sobre la población total |
| Sostenibilidad finanzas públicas (-) | PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | Deuda según el Protocolo de Déficit Excesivo (PDE) sobre PIB |
| Tiempo invertido en ir al trabajo (-) | PILAR 4. RETENER | 4.2 Estilo de Vida | Ocupados que tardan menos de 15 minutos en acudir al centro de trabajo |

Notas:

(-) Variables que entran en el índice con signo negativo

Ver anexo 2 para conocer el detalle de las variables y las fuentes estadísticas utilizadas

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el objetivo de acercar el nuevo índice de atracción y retención de talento a las circunstancias específicas de los países desarrollados ha recomendado suprimir un conjunto de variables que, en nuestra opinión, no eran de aplicación en este caso, por una parte, y por otra, a revisar la definición de algunas variables, así como las fuentes estadísticas utilizadas.

El último paso ha consistido en la introducción de nuevas variables y su asignación a los seis pilares y los 12 ámbitos que se contemplan ahora. Las cuatro nuevas variables que han sido incluidas aparecen en el cuadro 2.1. En la primera columna se indica el nombre del indicador, en la segunda el Pilar al que se asigna cada una de ellas y en la tercera el

ámbito. La cuarta columna recoge la definición más precisa de la variable. En el anexo 2 se ofrece más detalle de las nuevas variables incluyendo las fuentes estadísticas.

2.2. EL ÍNDICE Y LA COVID-19

La aparición de la COVID-19 ha puesto claramente de manifiesto algunas limitaciones y debilidades de las que no éramos lo suficientemente conscientes hasta el momento. Desde la perspectiva de la capacidad de atraer y retener talento estas limitaciones pueden agruparse en tres bloques. En primer lugar, han aparecido serias deficiencias en el sistema sanitario, así como problemas medioambientales que al final terminan teniendo consecuencias sobre la salud y, por tanto, sobre el atractivo de los territorios para captar y retener talento.

En segundo lugar, las medidas tomadas para frenar las consecuencias sobre la salud de las personas en general, y el funcionamiento del sistema sanitario en particular, se han terminado traduciendo en limitaciones a la movilidad de las personas con múltiples consecuencias tanto económicas como sociales. De ellas destacaremos dos, que son también las consideradas como más relevantes por la Unión Europea en el *Plan de recuperación para Europa*, y también por el *Plan de Recuperación*,

Transformación y Resiliencia del Gobierno de España. La primera hace referencia al retraso en la adopción de las nuevas tecnologías y su pleno aprovechamiento, tanto por parte de las empresas, como los trabajadores, el sistema educativo, y la población en general. La segunda hace referencia a la resiliencia de la economía, entendida como fortaleza para afrontar las caídas, así como impulsar la recuperación con intensidad y rapidez suficiente para minimizar su impacto sobre la economía y el bienestar de la sociedad.

Estos tres aspectos —salud y medio ambiente; digitalización y resiliencia— son contemplados por la nueva versión del Índice de Talento Cotec-Ivie. La selección de indicadores relativos a estos tres campos se recoge en el **cuadro 2.2**. Como en el **cuadro 2.1**, la primera y segunda columna informan del indicador y el pilar al que ha sido asignado cada uno de ellos. La tercera columna recoge el ámbito, y la cuarta proporciona la definición del indicador y las variables que lo integran.



CUADRO 2.2.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. VARIABLES QUE COBRAN RELEVANCIA EN EL ESCENARIO COVID-19

| A) SISTEMAS DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE | | | |
|---|--------------------|---------------------------------------|---|
| Indicador | Pilar | Ámbito | Variable |
| Gasto en salud | PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | Gasto público en salud |
| Indicadores de dotación sanitaria | PILAR 4. RETENER | 4.2 Estilo de Vida | Indicador compuesto: <ul style="list-style-type: none"> • Camas hospitalarias en funcionamiento • Camas de agudos • Puestos de día • Personal total vinculado • Equipos TAC |
| Inversión en protección ambiental del sector manufacturero | PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | Inversión sobre formación bruta de capital fijo |
| Exposición a polución ambiental (-) | PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | Calidad del aire: media anual de partículas PM10 |
| Energías renovables | PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | Generación de energías renovables |
| B) IMPORTANCIA DE LAS TIC: EMPRESAS, HOGARES Y SISTEMA EDUCATIVO | | | |
| Capital TIC | PILAR 1. FACILITAR | 1.2 Entorno Mercado | Peso del stock de capital TIC |
| Habilidades y recursos digitales de los docentes | PILAR 3. CRECER | 3.1 Educación Formal | Indicador compuesto: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas y pedagógicas de los docentes para integrar dispositivos digitales en la enseñanza • Disponibilidad de los docentes de recursos eficaces para aprender a utilizar dispositivos digitales |
| Formación TIC en empresas | PILAR 3. CRECER | 3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida | Empresas que han proporcionado formación TIC a sus empleados |

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. VARIABLES QUE COBRAN RELEVANCIA EN EL ESCENARIO COVID-19 (CONT.)

| Indicador | Pilar | Ámbito | Variable |
|---------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| Uso de TIC en centros docentes | PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 5.1 Cualificaciones nivel medio | Indicador compuesto: <ul style="list-style-type: none"> • N° ordenadores por hogar • N° ordenadores por alumno |
| Habilidades digitales de la población | PILAR 6. CONOCIMIENTO | 6.1 Cualificaciones nivel superior | Población de 16 a 74 años con habilidades digitales avanzadas |
| Graduados STEM | PILAR 6. CONOCIMIENTO | 6.1 Cualificaciones nivel superior | Graduados en STEM |
| Inversión Intangible | PILAR 6. CONOCIMIENTO | 6.2 Impacto en el talento | Inversión en activos intangibles |

C) RESILIENCIA DEL SECTOR EMPRESARIAL Y DEL FACTOR TRABAJO

| Indicador | Pilar | Ámbito | Variable |
|---|--------------------|---|--|
| Vulnerabilidad de las empresas (-) | PILAR 1. FACILITAR | 1.2 Entorno Mercado | Indicador compuesto: <ul style="list-style-type: none"> • Abundancia de microempresas y PYMES (-) • Porcentaje de ocupados en microempresas y PYMES (-) • Empresas gacela (+) |
| Vulnerabilidad de los trabajadores (-) | PILAR 1. FACILITAR | 1.3 Entorno Negocios y Mercado de Trabajo | Asalariados con contrato temporal + Asalariados indefinidos con un tiempo inferior a 12 meses |
| Sectores de actividad más vulnerables (-) | PILAR 1. FACILITAR | 1.3 Entorno Negocios y Mercado de Trabajo | Empleados en el sector comercio, hostelería y transporte |
| Teletrabajo | PILAR 1. FACILITAR | 1.3 Entorno Negocios y Mercado de Trabajo | Ocupados por la frecuencia en la que trabajan en su domicilio habitual |

Notas:

(-) Variables que entran en el índice con signo negativo

Ver anexo 2 para conocer el detalle de las variables y las fuentes estadísticas utilizadas

Fuente: Elaboración propia

2.3. DEL ÍNDICE DE TALENTO DEL INSEAD AL ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE

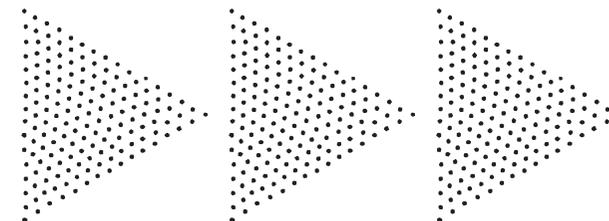
Todas las modificaciones a las que se ha hecho referencia aparecen recogidas con detalle en el cuadro A3.1 del anexo 3. En él se indica qué variables del Mapa del Talento en España 2019 permanecen, cuáles han sido revisadas con el fin de que su contenido refleje mejor lo que se pretende medir, y cuáles han sido incorporadas en el proceso de elaboración del nuevo Índice de Talento Cotec-Ivie.

El cuadro 2.3 ofrece una síntesis de la comparativa entre el anterior índice de talento utilizado en el Mapa del Talento en España 2019 y el nuevo índice Cotec-Ivie que se propone con esta revisión⁴. El cuadro recoge para cada índice el número de variables clasificadas por pilares y ámbitos, así como las variaciones entre ambos.

4. Para un mayor grado de detalle de las variables que se mantienen, se han suprimido o revisado entre el antiguo y el nuevo índice, consultar el anexo 3.

Los hechos más significativos son los siguientes. Como puede observarse, el número de variables ha aumentado ligeramente, de 52 en el Informe anterior a 56 en el actual. Este cambio es el resultado del mantenimiento de 30 variables, la revisión de seis —bien por utilizar una definición más ajustada a lo que se desea medir o por cambio en las fuentes estadísticas— y la incorporación de 20 nuevas variables.

El Pilar 1, Facilitar, pese a la supresión del ámbito 1.1 Entorno Regulatorio, no parece haber experimentado cambios importantes ya que pasa de los 11 indicadores de la versión previa a 13 en la actual. Sin embargo, esta sería una interpretación engañosa ya que esconde importantes cambios en los indicadores que contiene. Como puede



comprobarse en el cuadro 2.2, al Pilar 1 se han incorporado cinco indicadores nuevos: uno correspondiente al bloque de digitalización y cuatro al bloque de resiliencia.

El Pilar 2, Atraer, sufre una reducción de tres indicadores, la mayor de todos los pilares, tras eliminar algunas redundancias.

El Pilar 3, Crecer, reduce en 1 el número de indicadores, pasando de los nueve de la primera versión a ocho en la actual. También incorpora una variable nueva: Habilidades digitales de los docentes.

El Pilar 4, Retener, es el que experimenta mayor variación. Pasa de cinco indicadores en la anterior versión del índice a los nueve de la nueva. Este aumento es debido, mayoritariamente, a la incorporación de los nuevos indicadores de salud y medioambiente del cuadro 2.1.

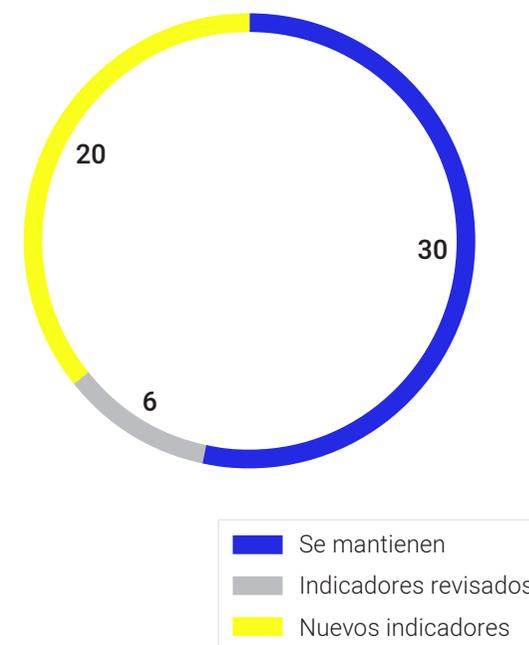
CUADRO 2.3.

COMPARATIVA DEL ÍNDICE DE ATRACCIÓN DE TALENTO: ANTIGUO ÍNDICE VS NUEVO INDICADOR POST-COVID-19

a) Comparativa por pilares y ámbitos

| | Índice INSEAD (antiguo índice) | Índice de Talento Cotec-Ivie (nuevo índice) | Variación |
|---|--------------------------------|---|-----------|
| PILAR 1. FACILITAR | 11 | 13 | +2 |
| 1.1 Entorno Regulatorio | 3 | (extinguido) | -3 |
| 1.2 Entorno Mercado | 5 | 7 | +2 |
| 1.3 Entorno Negocios y Mercado de Trabajo | 3 | 6 | +3 |
| PILAR 2. ATRAER | 10 | 7 | -3 |
| 2.1 Apertura Externa | 5 | 4 | -1 |
| 2.2 Apertura Interna | 5 | 3 | -2 |
| PILAR 3. CRECER | 9 | 8 | -1 |
| 3.1 Educación Formal | 5 | 4 | -1 |
| 3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida | 2 | 4 | +2 |
| 3.3 Acceso oportunidades de crecimiento | 2 | (extinguido) | -2 |
| PILAR 4. RETENER | 5 | 9 | +4 |
| 4.1 Sostenibilidad | 2 | 6 | +4 |
| 4.2 Estilo de Vida | 3 | 3 | +0 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 6 | 7 | +1 |
| 5.1 Cualificaciones nivel medio | 4 | 5 | +1 |
| 5.2 Empleabilidad | 2 | 2 | +0 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 11 | 12 | +1 |
| 6.1 Cualificaciones nivel superior | 6 | 8 | +2 |
| 6.2 Impacto en el talento | 5 | 4 | -1 |
| TOTAL | 52 | 56 | +4 |

b) Número de variables: situación respecto del antiguo índice (total: 56 variables)



Fuente: Mapa del Talento 2019 y elaboración propia.

CUADRO 2.4.

**CUADRO 2.4. ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE:
NUEVO INDICADOR POST-COVID-19. DETALLE DE LAS VARIABLES**

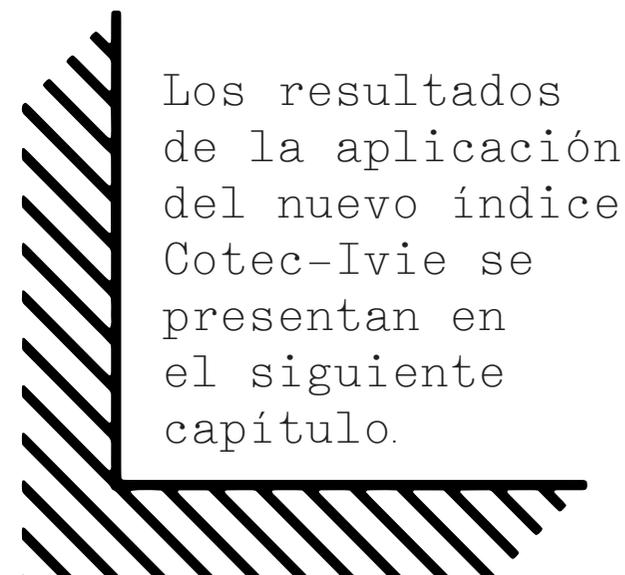
Por último, tanto el Pilar 5, *Capacidades y vocaciones técnicas*, como el Pilar 6, *Conocimiento*, ganan 1 indicador. Sin embargo, mientras en el Pilar 5 se asigna al ámbito Cualificaciones de nivel medio, en el Pilar 6 es el resultado del aumento de 2 indicadores en el ámbito Nivel superior ligados a las TIC –Uso de las TIC en centros docentes y Habilidades digitales de la población– y la reducción de 1 indicador en el ámbito *Impacto en el talento*.

El **cuadro 2.4** presenta el detalle de todos los pilares, ámbitos y variables utilizados en la configuración del nuevo índice⁵.

| PILAR | ÁMBITO | INDICADOR | VARIACIÓN RESPECTO A ANTIGUO ÍNDICE |
|---|--|--|-------------------------------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 1.1 Entorno de mercado | 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | Revisado |
| | | 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | Se mantiene |
| | | 1.1.3 Gasto en I+D | Se mantiene |
| | | 1.1.4 Infraestructuras TIC | Se mantiene |
| | | 1.1.5 Utilización de la tecnología | Revisado |
| | | 1.1.6 Capital TIC | Nuevo indicador |
| | | 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | Nuevo indicador |
| | 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 1.2.1 Gestión profesional del management | Se mantiene |
| | | 1.2.2 Relación paga/productividad | Revisado |
| | | 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | Nuevo indicador |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | | Nuevo indicador | |
| 1.2.5 Teletrabajo | | Nuevo indicador | |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | | Nuevo indicador | |
| PILAR 2. ATRAER | 2.1 Apertura externa | 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | Se mantiene |
| | | 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | Se mantiene |
| | | 2.1.3 Estudiantes internacionales | Se mantiene |
| | | 2.1.4 Atracción de talento | Se mantiene |
| | 2.2 Apertura interna | 2.2.1 Mujeres universitarias | Se mantiene |
| | | 2.2.2 Brecha salarial | Se mantiene |
| | | 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | Se mantiene |
| PILAR 3. CRECER | 3.1 Educación formal | 3.1.1 Gasto público en educación | Revisado |
| | | 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | Se mantiene |
| | | 3.1.3 <i>Ranking</i> universidades | Se mantiene |
| | | 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | Nuevo indicador |
| | 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | Se mantiene |
| | | 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | Revisado |
| | | 3.2.3 Formación TIC en empresas | Nuevo indicador |
| | | 3.2.4 Ascensor social | Nuevo indicador |

5. Para un mayor detalle de las variables y las fuentes estadísticas utilizadas, consultar el anexo 2.

| PILAR | ÁMBITO | INDICADOR | VARIACIÓN RESPECTO A ANTIGUO ÍNDICE |
|--|---|--|-------------------------------------|
| PILAR 4. RETENER | 4.1 Sostenibilidad | 4.1.1 Protección social | Se mantiene |
| | | 4.1.2 Gasto público en salud | Nuevo indicador |
| | | 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | Nuevo indicador |
| | | 4.1.4 Inversión en protección ambiental | Nuevo indicador |
| | | 4.1.5 Polución ambiental | Nuevo indicador |
| | | 4.1.6 Energías renovables | Nuevo indicador |
| PILAR 4. RETENER | 4.2 Estilo de vida | 4.2.1 Médicos por 100.000 habitantes | Se mantiene |
| | | 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | Nuevo indicador |
| | | 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | Nuevo indicador |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 5.1.1 Población activa con educación secundaria | Se mantiene |
| | | 5.1.2 Población con educación secundaria | Se mantiene |
| | | 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | Se mantiene |
| | | 5.1.4 Productividad por trabajador | Se mantiene |
| | | 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | Nuevo indicador |
| | 5.2 Empleabilidad | 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | Se mantiene |
| | 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | Se mantiene | |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 6.1.1 Población activa con educación superior | Se mantiene |
| | | 6.1.2 Población con educación superior | Se mantiene |
| | | 6.1.3 Profesionales | Se mantiene |
| | | 6.1.4 Investigadores | Se mantiene |
| | | 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | Se mantiene |
| | | 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | Se mantiene |
| | | 6.1.7 Habilidades digitales de la población | Nuevo indicador |
| | | 6.1.8 Graduados STEM | Nuevo indicador |
| | 6.2 Impacto del talento | 6.2.1 Subíndice de output innovador | Se mantiene |
| | | 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | Se mantiene |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | | Revisado | |
| 6.2.4 Inversión intangible | | Nuevo indicador | |



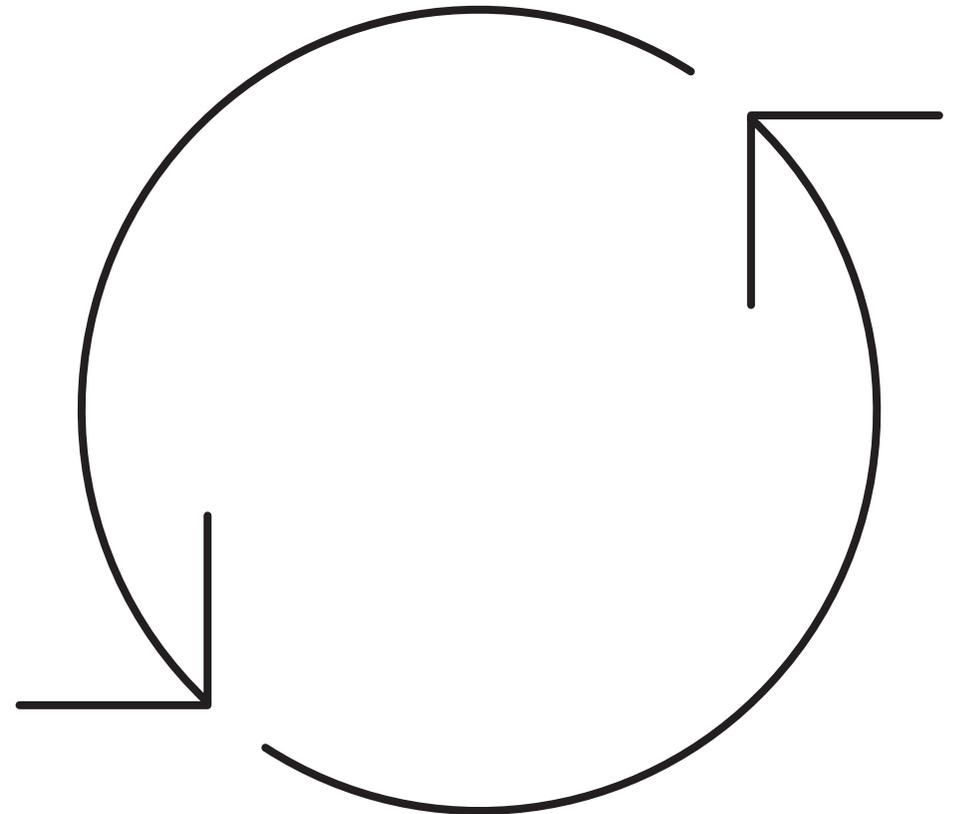
Los resultados de la aplicación del nuevo índice Cotec-Ivie se presentan en el siguiente capítulo.

**RESULTADOS
DEL ÍNDICE
DE TALENTO
COTEC
-IVIE**

03.



En este capítulo se ofrecen los resultados del nuevo Índice de Talento Cotec-Ivie –adaptado del *Global Talent Competitiveness Index* del INSEAD de la forma que se ha explicado en el capítulo anterior–. El año de referencia para la gran mayoría de variables es 2019. En el apartado 3.1 se analizan los resultados globales mientras que en el apartado 3.2 se desciende al detalle por pilares y ámbitos y se analizan las variables más relevantes que explican el comportamiento de los indicadores⁶.



6. Se remite al lector al anexo 2 para acceder al listado de las variables y sus fuentes estadísticas.

3.1. PRINCIPALES RESULTADOS

El **gráfico 3.1**, panel *a*, muestra el resultado global del índice de talento por CC. AA. La Comunidad de Madrid aparece en primer lugar por delante de las comunidades forales —Navarra, y País Vasco— y de Cataluña en cuarto lugar. Como tendremos ocasión de comprobar más adelante, la destacada posición de Madrid se fundamenta en que lidera el *ranking* en cuatro de los seis pilares al tiempo que solo muestra cierta debilidad en el pilar Retener, en el que queda situada por debajo de la media española. Navarra, País Vasco y Cataluña se encuentran entre las comunidades autónomas con mayor capacidad para atraer y retener talento de acuerdo con el indicador global así como en la mayoría de los pilares, lo que muestra una cierta consistencia entre los diferentes aspectos recogidos por cada pilar. Dos CC. AA. más, Aragón y Asturias, acompañan a las cuatro anteriores en su posicionamiento por encima de la media nacional. En el extremo opuesto se sitúan Castilla-La Mancha, Canarias y Extremadura con unos valores del Índice de Talento Cotec-Ivie que son aproximadamente la mitad de los correspondientes a las tres primeras comunidades autónomas.

El resto de comunidades ubicadas en el centro de la distribución se ordenan de forma gradual, sin saltos bruscos en los valores, diferencias que sí se aprecian en el grupo de cabeza así como en las CC. AA. situadas en los últimos lugares del *ranking*.

El mapa de España en el panel *b* del **gráfico 3.1** ofrece la visión espacial del Índice de Talento Cotec-Ivie. La mayor intensidad del indicador se localiza en la Comunidad de Madrid y el nordeste peninsular. Las CC. AA. con una intensidad media se ubican en el cuadrante noroeste, junto con la Comunitat Valenciana e Illes Balears, mientras que las que presentan menores valores del índice se sitúan en el centro y el sur de la península más Canarias. Una línea oblicua desde Galicia por el sur de Madrid hasta el sur de la Comunitat Valenciana parece separar las CC. AA. más dotadas en recursos que permiten atraer, retener, y aprovechar la utilización del talento. Esta distribución apunta a unas características similares a las del nivel de desarrollo económico medido a través del indicador habitual de la renta per cápita.

3.2. RESULTADOS DETALLADOS: ANÁLISIS POR PILARES Y ÁMBITOS

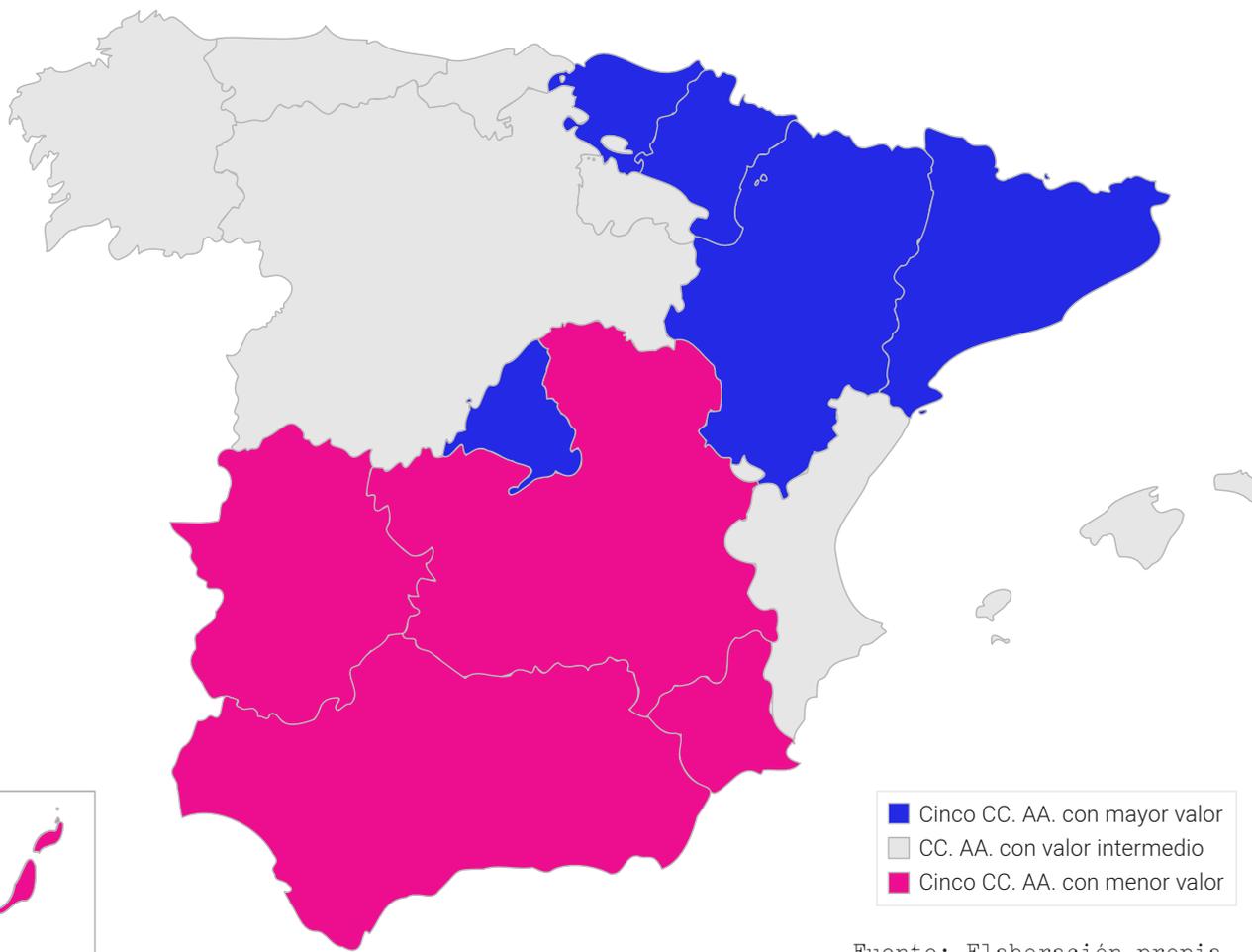
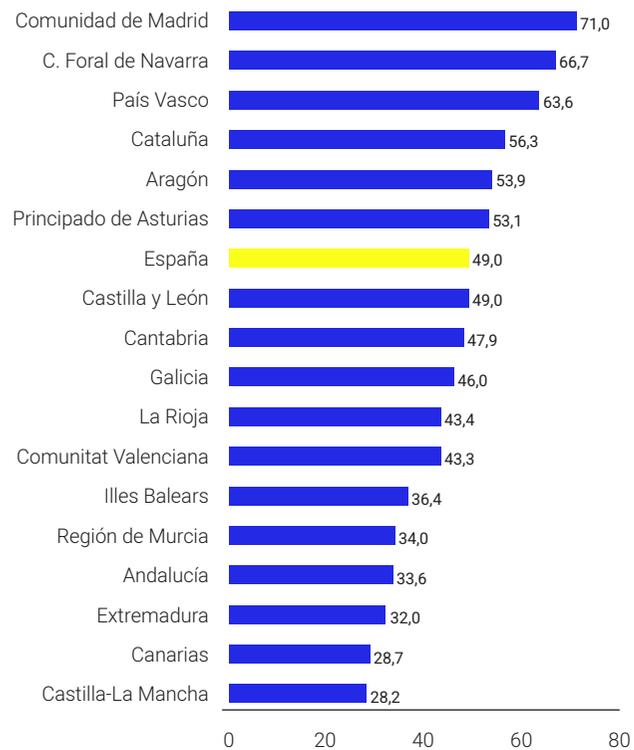
En este apartado se presentan los resultados correspondientes a los seis pilares y doce ámbitos —dos por cada pilar— de los que se compone el Índice de Talento Cotec-Ivie. El detalle sobre las variables que componen cada uno de los ámbitos, incluyendo definición y fuente estadísticas, se recoge en el anexo 2 al que se remite al lector interesado. El valor máximo atribuido a una comunidad autónoma por el índice en cualquiera de las variables es 100 y el de la peor situada es 0.

Gráfico 3.1.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: RANKING GLOBAL POR CC. AA. 2019 (POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.

b. Mapa por CC. AA.



■ Cinco CC. AA. con mayor valor
 ■ CC. AA. con valor intermedio
 ■ Cinco CC. AA. con menor valor

Fuente: Elaboración propia.

Pilar 1: *Facilitar*

EL primer pilar, Facilitar, recoge las características institucionales del entorno de mercado, de los negocios y del mercado de trabajo que permiten generar talento. La Comunidad de Madrid, en posición destacada, seguida por el País Vasco y Navarra, lideran este pilar, con más de 30 puntos de diferencia sobre las comunidades más rezagadas como Canarias, Illes Balears y Extremadura (gráfico 3.2, panel a). El resto de comunidades se distribuye gradualmente, de mayor a menor, sin saltos significativos entre ellas, si se exceptúa la distancia que separa a los dos archipiélagos de la península.

La representación espacial en el mapa del **gráfico 3.2**, panel *b*, muestra dos zonas bien diferenciadas a derecha e izquierda de una diagonal que atraviesa España de norte a sur de oeste a este, por debajo de la Comunidad de Madrid y que separa las comunidades más avanzadas de las más rezagadas en la capacidad para facilitar la atracción y retención del talento.

Dentro del primer Pilar, Facilitar, se consideran dos ámbitos, el entorno de mercado y el entorno de negocios y mercado de trabajo. En el primero (**gráfico 3.3**, panel a) destaca

Madrid de forma notable, seguida de Navarra y País Vasco. Madrid lidera todos los indicadores relacionados con las nuevas tecnologías: las infraestructuras de que dispone, la intensidad con las que son utilizadas, y las dotaciones de capital TIC. Las infraestructuras TIC incluyen la penetración de telefonía fija, móvil y de acceso a internet, así como el equipamiento de ordenadores por las familias y el acceso a internet en el hogar. Por su parte, el indicador de utilización de la tecnología es también un indicador compuesto que incluye variables relacionadas con el uso de la tecnología por las empresas referidas al personal que utiliza ordenadores con fines empresariales, así como las empresas que disponen de conexión a internet, compran algún servicio de *cloud computing*, emplean especialistas TIC, o que proporcionan actividades formativas en TIC a sus empleados.

La Comunidad de Madrid también destaca en el indicador de baja vulnerabilidad de las empresas que recoge características de su dimensión (medida por el porcentaje de empresas de mayor tamaño y el personal que ocupan) y capacidad de crecimiento (medida por la mayor presencia de empresas gacela o de rápido crecimiento).

De las restantes variables consideradas en este ámbito el País Vasco ocupa la primera posición en gasto en I+D; La Rioja por las facilidades que ofrece para hacer negocios, y Extremadura por ofrecer en el porcentaje más bajo de infracciones penales por 100 habitantes. En el extremo opuesto del *ranking* figuran Castilla-La Mancha, Galicia y Extremadura a pesar de que esta última lidere el indicador de ausencia de violencia.

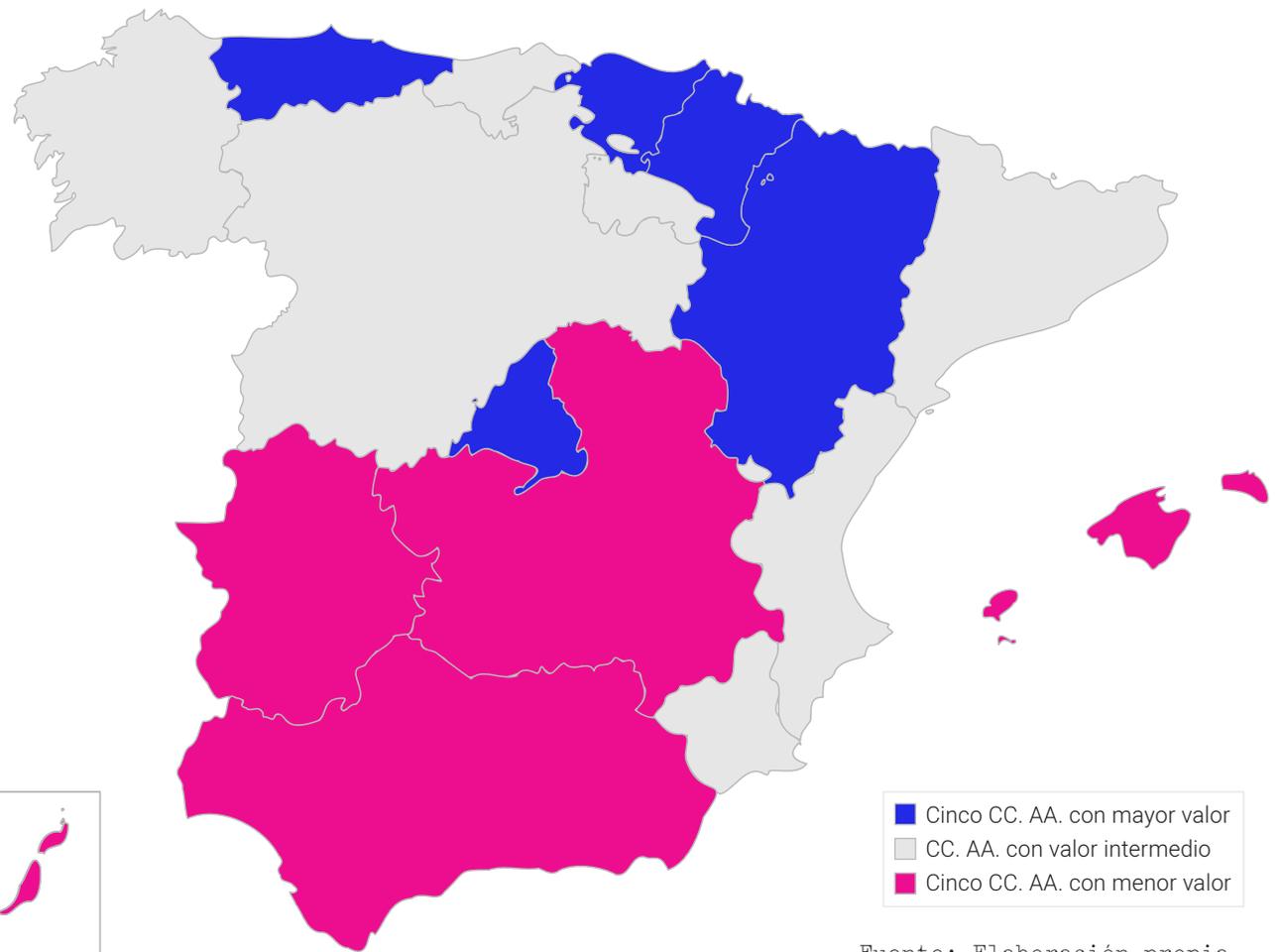
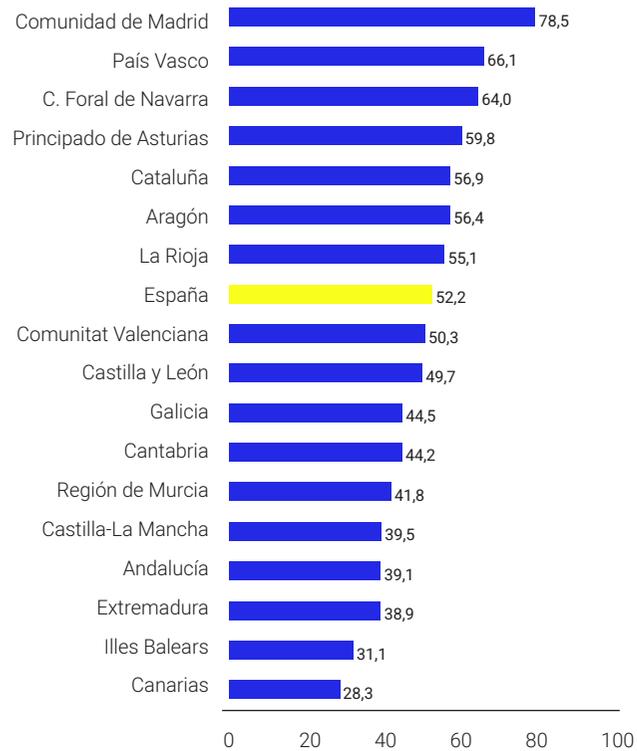
En el ámbito del entorno de negocios y mercado de trabajo (**gráfico 3.3**, panel *b*) Asturias, Madrid y el País Vasco aparecen en los primeros lugares por distintas razones. Asturias se sitúa entre las mejores CC. AA. en las seis variables que componen el ámbito, mientras que Madrid —que la supera en prácticamente todas las variables— queda la última en la que recoge el precio de la vivienda en alquiler, que es el máximo de todas las CC. AA. lo que dificulta la atracción de talento. En la variable alquiler las comunidades más accesibles son Extremadura, Castilla-La Mancha y La Rioja, y las más caras —junto con Madrid— Illes Balears y País Vasco. De acuerdo con el indicador de teletrabajo Madrid —con gran diferencia respecto a sus inmediatas seguidoras Comunitat Valenciana y Asturias— ostenta el liderazgo como corresponde a un territorio en el que domina el sector servicios.

Gráfico 3.2.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.

b. Mapa por CC. AA.

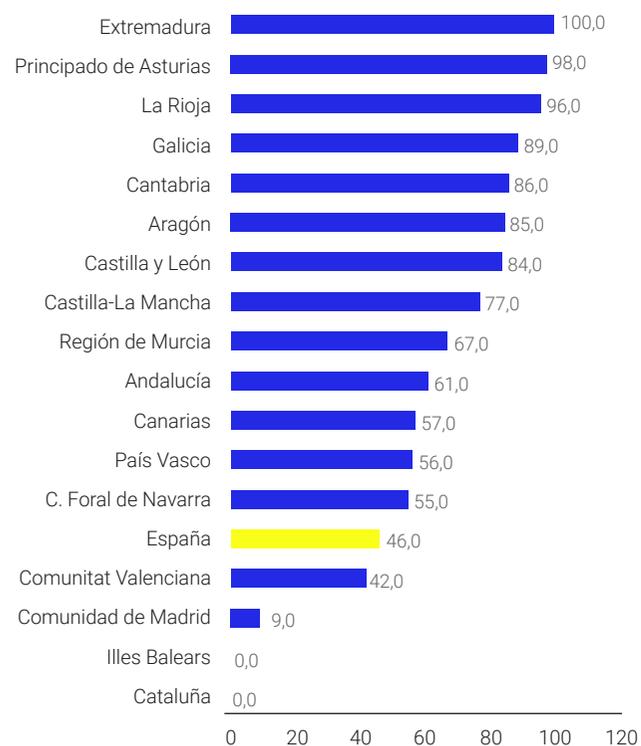
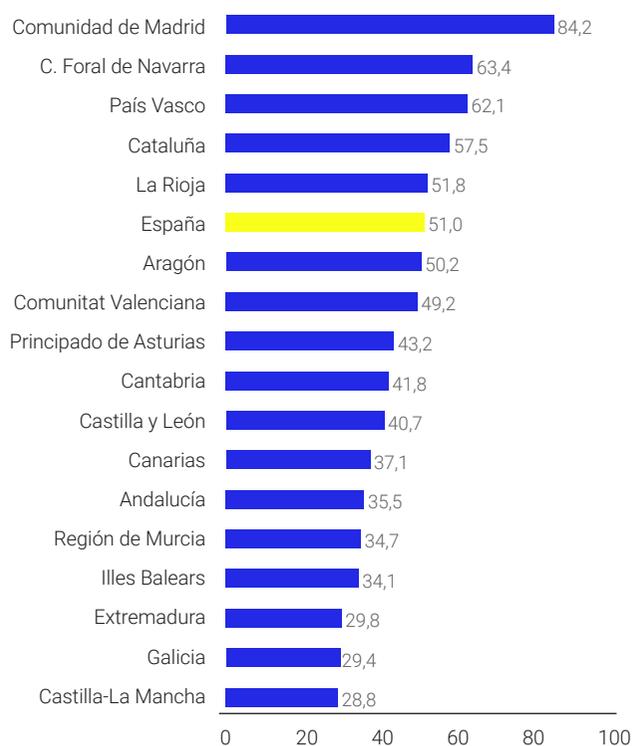
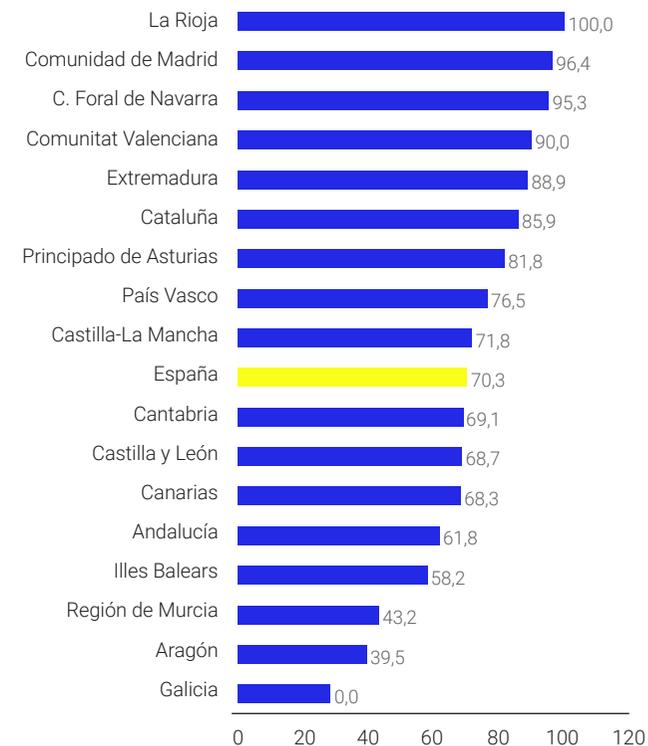


Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.3.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 1.1: Entorno de mercado

ESTABILIDAD POLÍTICA Y AUSENCIA DE VIOLENCIA**1.1 ENTORNO MERCADO****FACILIDAD PARA HACER NEGOCIOS**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Gráfico 3.3.

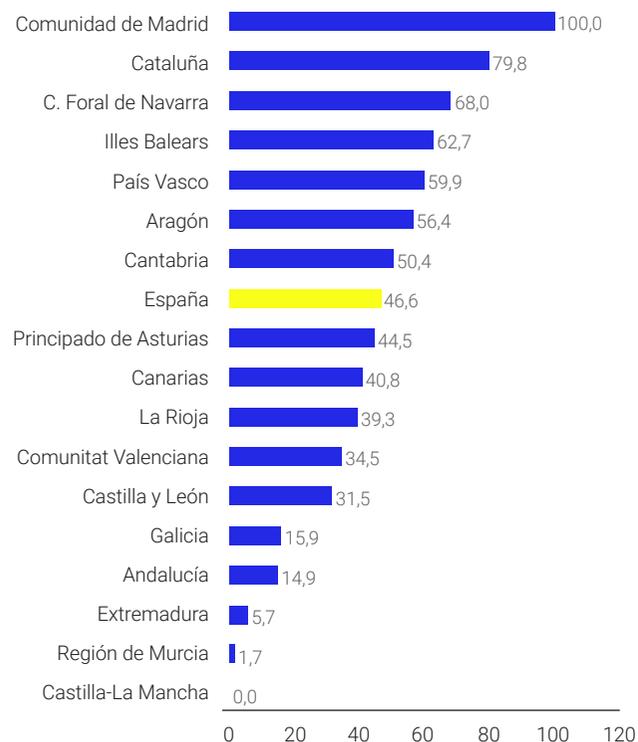
ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 1.1: Entorno de mercado

GASTO EN I+D



INFRAESTRUCTURAS TIC



UTILIZACIÓN DE LA TECNOLOGÍA



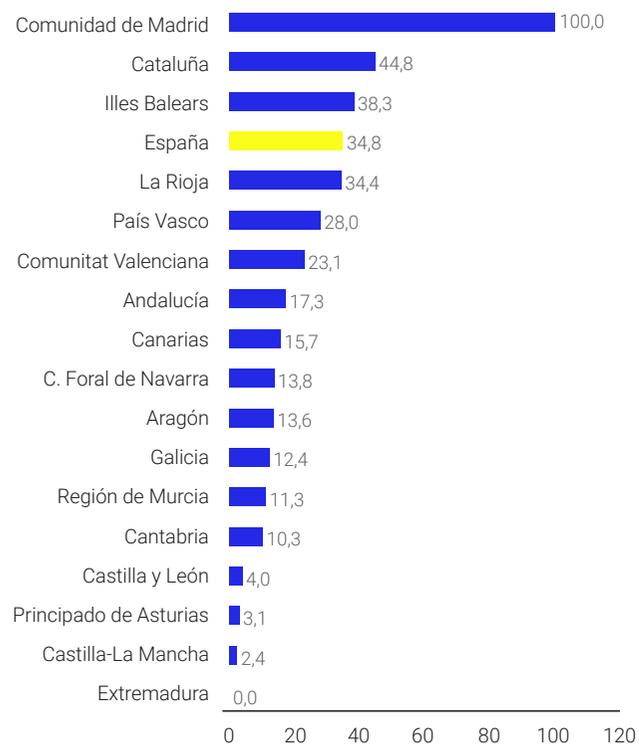
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Gráfico 3.3.

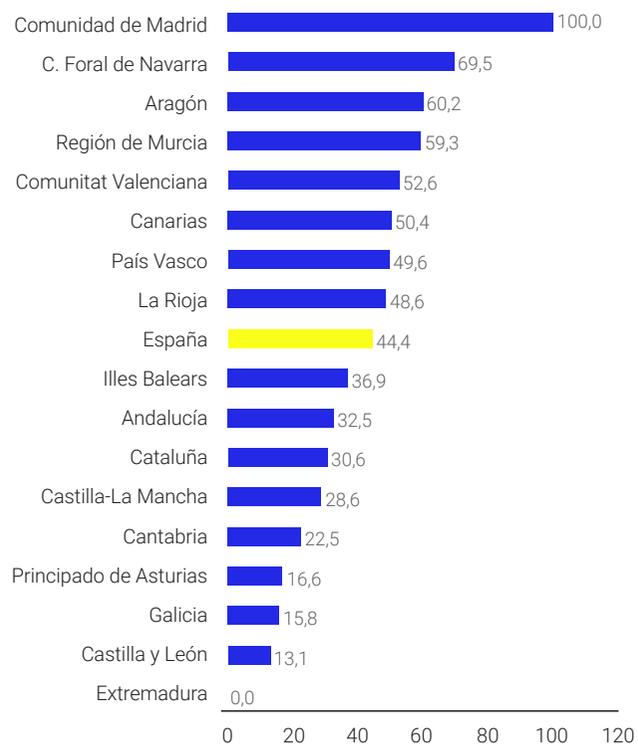
ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 1.1: Entorno de mercado

CAPITAL TIC

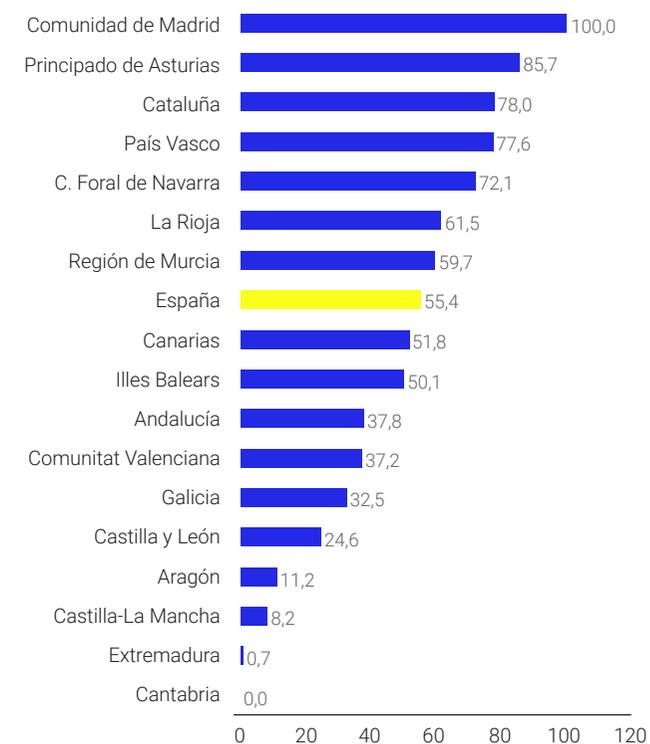


RESILIENCIA DE LAS EMPRESAS



b) Ámbito 1.2: Entorno de negocios y mercado de trabajo

GESTIÓN DEL MANAGEMENT PROFESIONAL

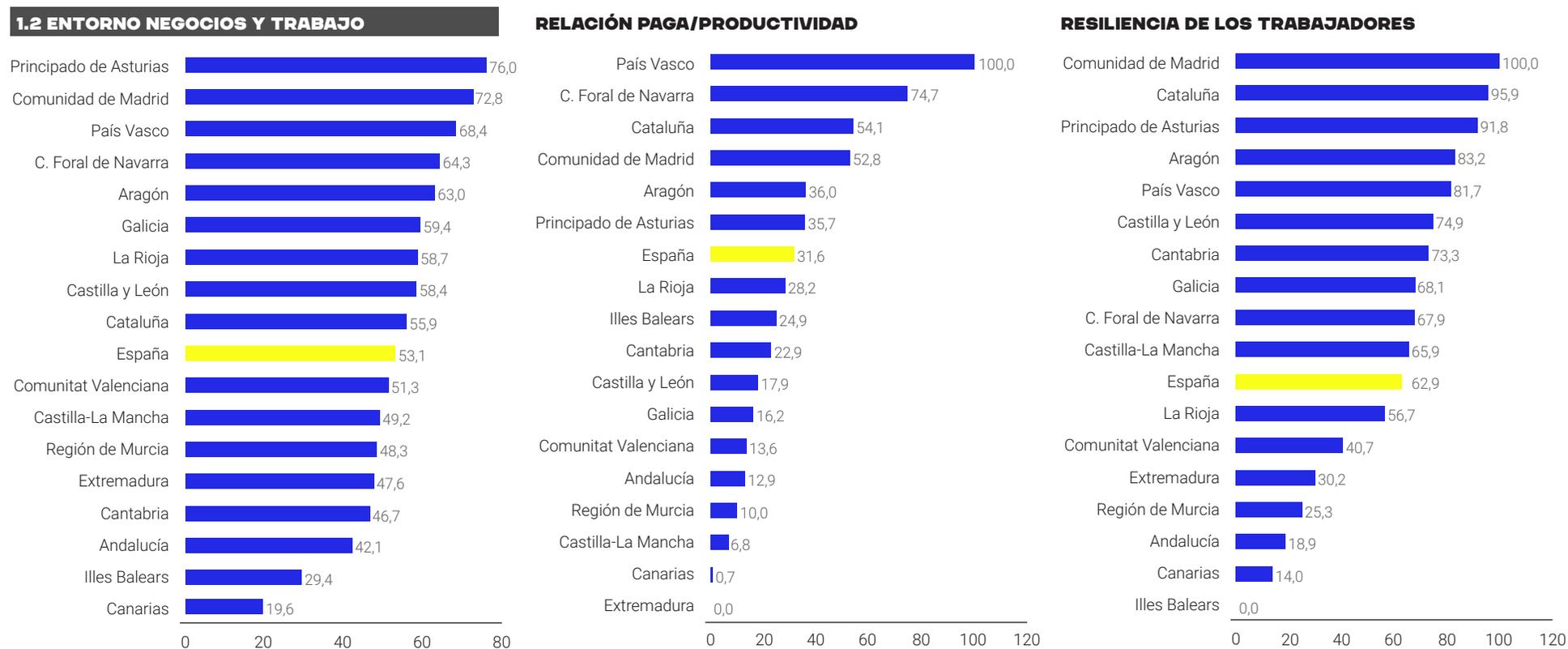


Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Gráfico 3.3.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 1.2: Entorno de negocios y mercado de trabajo

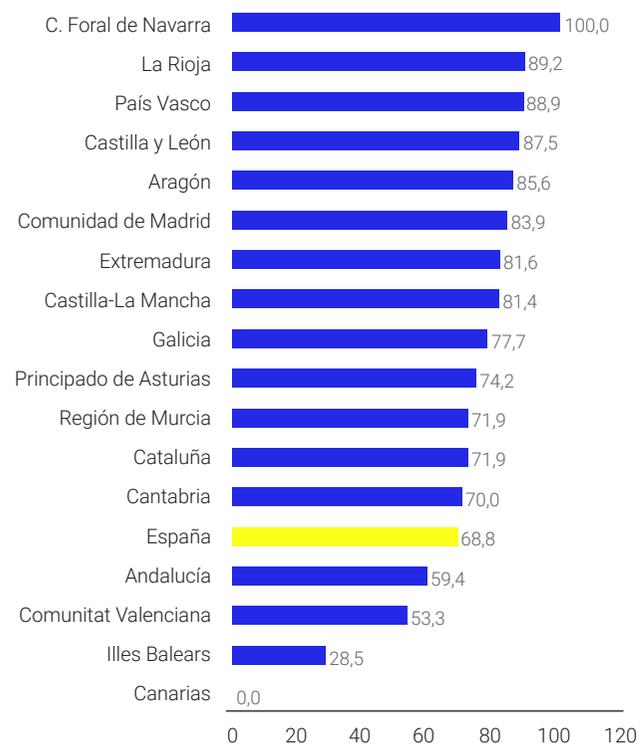
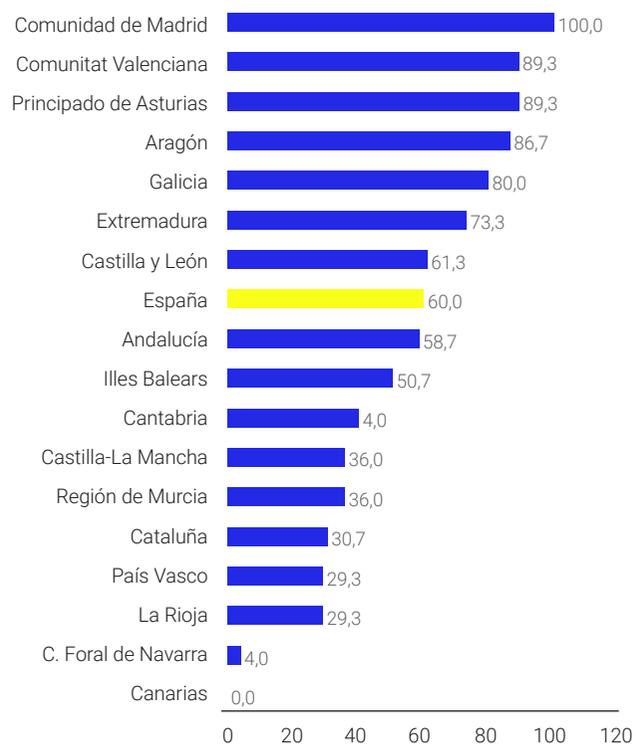
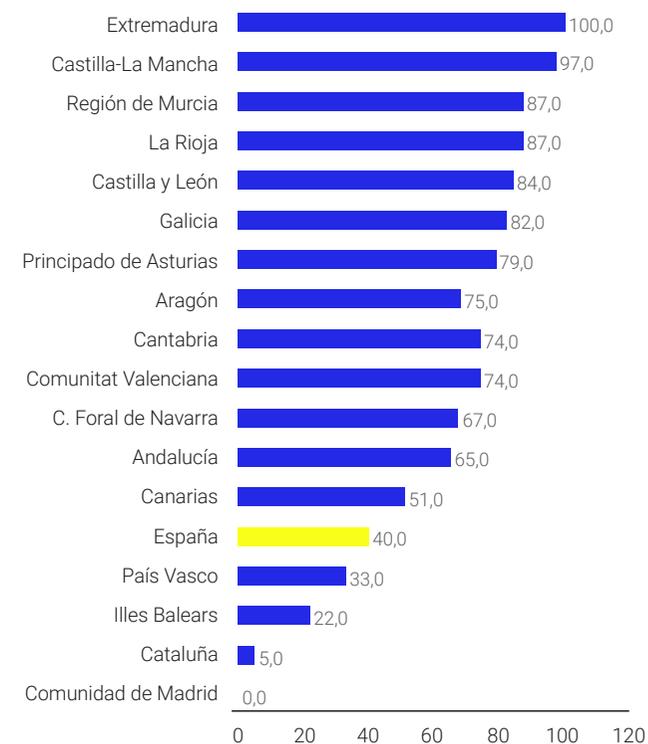


Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Gráfico 3.3.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 1 – FACILITAR. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 1.2: Entorno de negocios y mercado de trabajo

SECTORES DE ACTIVIDAD MÁS RESILIENTES**TELETRABAJO****PRECIO DE LA VIVIENDA**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Por la misma razón, Madrid lidera la gestión profesional del management (medida por el porcentaje de empresarios y alta dirección con estudios universitarios). Por último, el País Vasco lidera con gran diferencia la relación paga/productividad.

En el lado opuesto del *ranking* aparecen Canarias, Illes Balears y Andalucía que muestran debilidad en la mayoría de las variables: calidad de la gestión profesional; relación paga productividad; vulnerabilidad de los trabajadores por el tipo de contrato (temporal o indefinido), o el sector en el que trabajan entre los que figuran el transporte, la hostelería y el comercio sobrerrepresentados en estas comunidades autónomas.

Pilar 2: *Atraer*

El segundo pilar del Índice de Talento Cotec-Ivie, Atraer, recoge características de cada comunidad que les permite competir por la captación de talento personal y organizativo, así como las oportunidades de éxito para determinados colectivos (**gráfico 3.4**, panel a). El resultado para este pilar muestra a Madrid, Navarra, Cataluña y País Vasco en los primeros puestos. A partir de este grupo, por debajo de la media nacional y después de un descenso significativo, se sitúan en orden descendente nueve comunidades hasta llegar a las cuatro últimas después de otro salto cuantitativo. Las situadas en las últimas posiciones son, en esta ocasión, Extremadura, Castilla-La Mancha, Murcia y Cantabria.

El patrón espacial de este pilar muestra una distribución algo diferente de la del pilar Atraer y del Índice de Talento Cotec-Ivie conjunto, y aunque las comunidades líderes coinciden con las del anterior pilar, no sucede lo mismo con el conjunto de España (**gráfico 3.4**, panel b). Las características para atraer talento incorporan a la España más avanzada a Andalucía, pero excluyen a Cantabria y Aragón.

Si se desciende a los dos ámbitos que integran el pilar 2, Atraer, se puede distinguir entre el que adopta la perspectiva del exterior, el grado de apertura externa, de un segundo ámbito que lo mide desde el propio territorio, el grado de apertura interna. Desde la perspectiva del primero —la atracción de talento desde otros

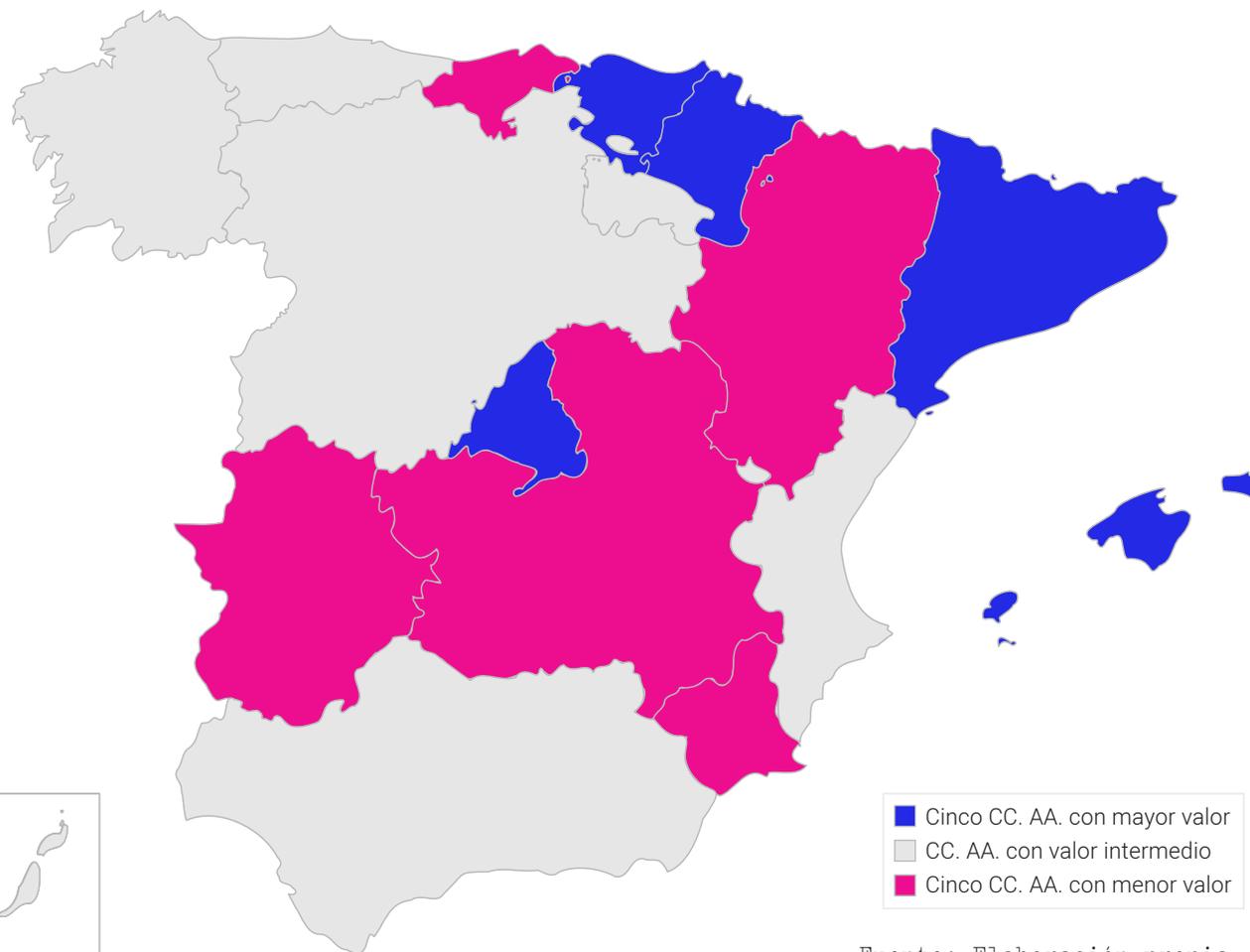
Gráfico 3.4.

ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE: PILAR 2 – ATRAER. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.



b. Mapa por CC. AA.



Fuente: Elaboración propia.

territorios de España o del extranjero— las comunidades que destacan son Navarra, Cataluña y Madrid, las únicas situadas por encima de la media nacional y a una distancia significativa de las comunidades que les siguen (**gráfico 3.5**, panel a). La buena posición de Navarra se debe a la significativa importancia de la inversión extranjera, y a la elevada presencia de estudiantes extranjeros, y una cierta capacidad para atraer población activa extranjera con estudios superiores. Cataluña destaca también con Navarra en las mismas características. Aunque Madrid y Cataluña son las comunidades que atraen más inversión extranjera en términos absolutos, esta no representa una elevada proporción sobre el total.

En el extremo opuesto del *ranking* se encuentran Extremadura, muy descolgada, y Castilla-La Mancha y Murcia. En todas ellas, con diferentes intensidades, es baja la presencia de los recursos atraídos de fuera de España en forma de inversión, empresas, estudiantes o inmigrantes con título universitario. La excepción en Murcia y Castilla-La Mancha es que se encuentran mejor situadas que Extremadura en inversión directa extranjera.

El segundo ámbito del pilar Atraer lo constituye la apertura al talento interno, que recoge

la capacidad de una comunidad para permitir que las personas desarrollen su talento en el territorio y de forma particular las mujeres (**gráfico 3.5**, panel b). Las tres primeras comunidades, y las únicas que se sitúan por encima de la media nacional son, por este orden, País Vasco, Madrid, e Illes Balears más descolgada. País Vasco destaca en el liderazgo de las mujeres y es segunda detrás de Madrid en porcentaje de mujeres universitarias, mientras que se sitúan entre el puesto 6 en brecha salarial, entendida como la diferencia porcentual entre la ganancia media por hora de las mujeres y de los hombres. Illes Balears, que puntúa bien en liderazgo y brecha salarial —medida por el porcentaje de ganancia por hora de las mujeres sobre el de los hombres— ocupa, sin embargo, el último lugar en el porcentaje de mujeres universitarias sobre graduadas

En el extremo opuesto aparecen Cantabria, Murcia y Castilla-La Mancha. La primera de ellas se explica por una posición muy rezagada en las tres variables que miden las oportunidades de desarrollo del talento femenino. No sucede lo mismo con Murcia, cuyo indicador de mujeres universitarias se sitúa en torno a la media de las comunidades autónomas, y en Castilla-La Mancha, que presenta una posición destacada en cuanto a la brecha salarial.

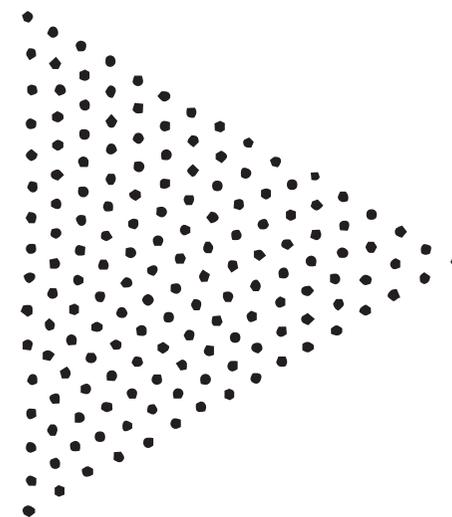
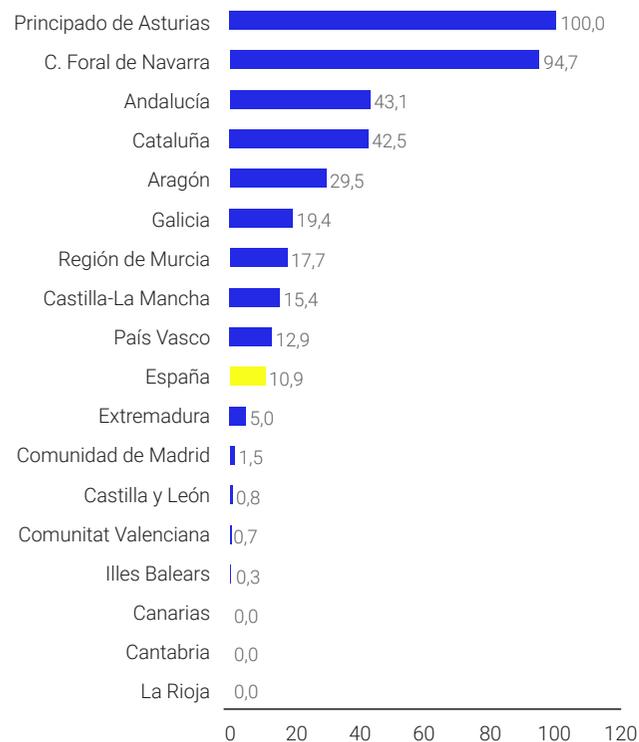
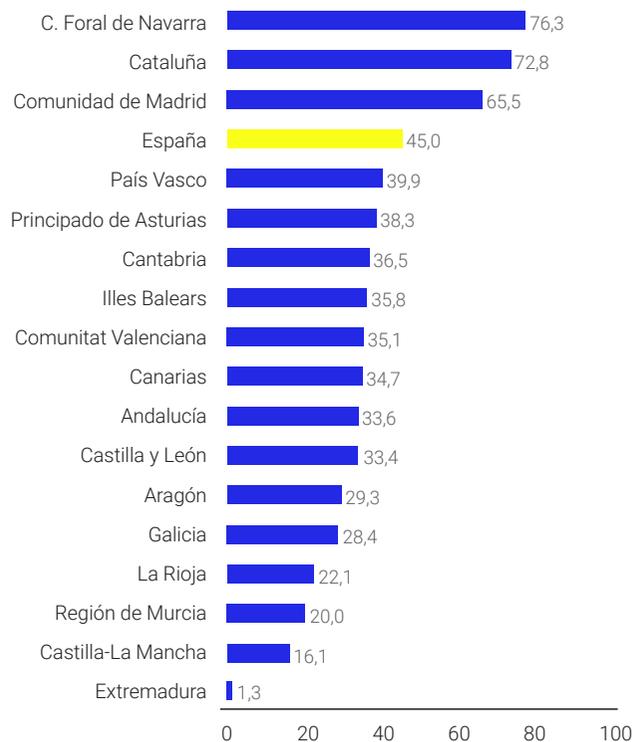
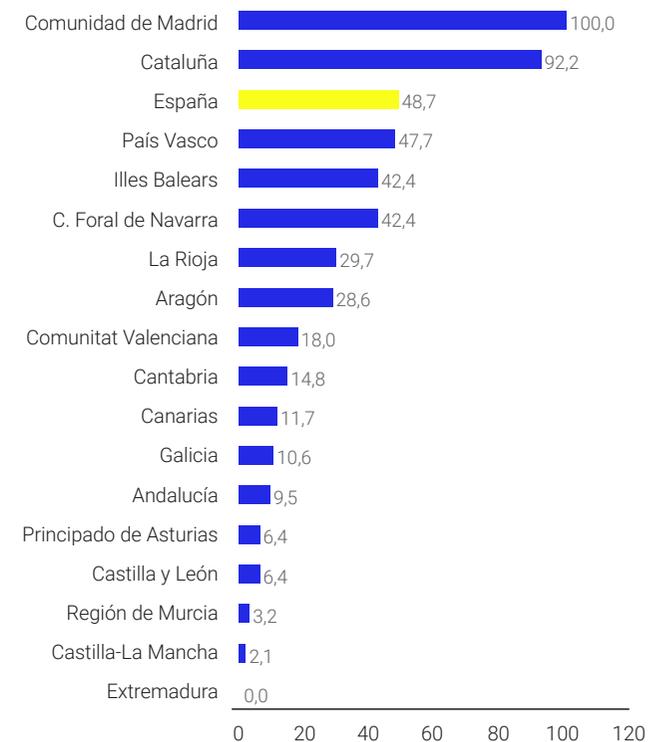


Gráfico 3.5.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 2 – ATRAER. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 2.1: Apertura externa

IED Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA**2.1 APERTURA EXTERNA****PRESENCIA DE EMPRESAS EXTRANJERAS**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.5.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 2 – ATRAER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 2.1: Apertura externa

ESTUDIANTES INTERNACIONALES



ATRACCIÓN DE TALENTO



b) Ámbito 2.2: Apertura interna

2.1 APERTURA INTERNA



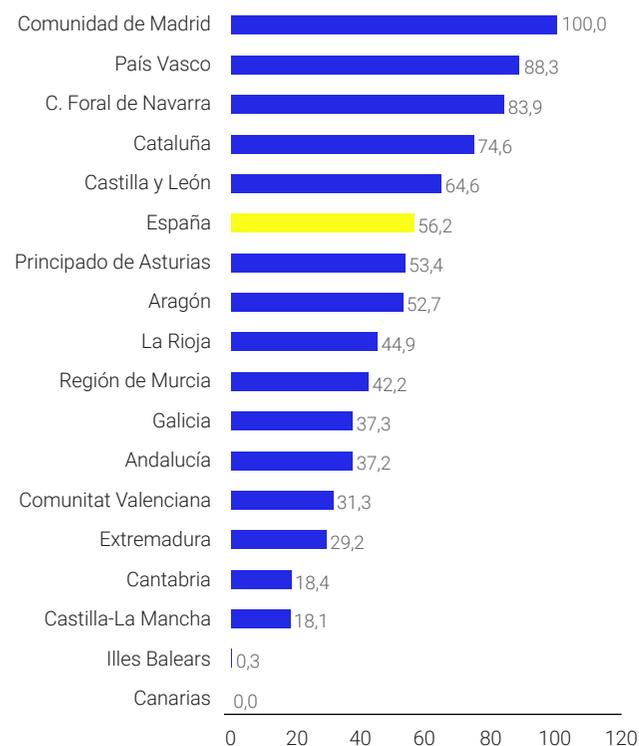
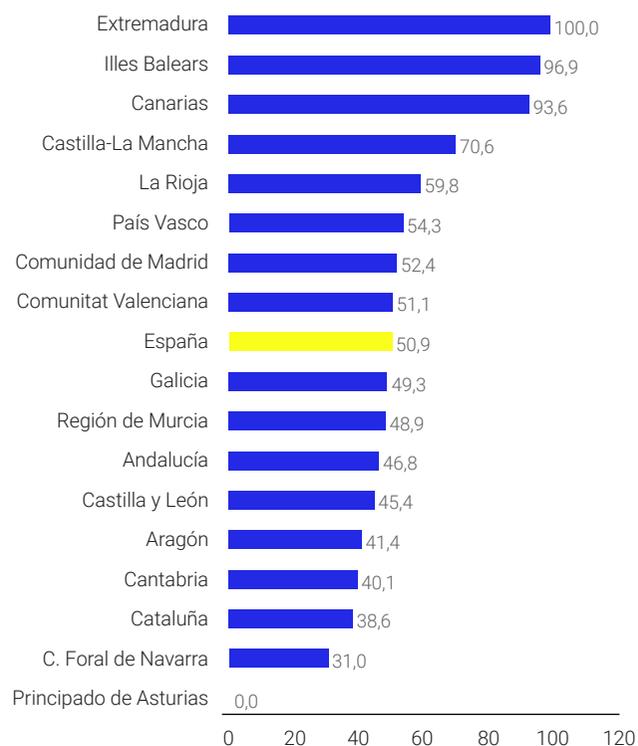
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.5.

ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE: DETALLE PILAR 2 – ATRAER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 2.2: Apertura interna

MUJERES UNIVERSITARIAS**MENOR BRECHA SALARIAL****OPORTUNIDADES DE LIDERAZGO DE LAS MUJERES**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Pilar 3: Crecer

En el tercer pilar, Crecer, que recoge la capacidad de las distintas CC. AA. para desarrollar el talento en su territorio, cambia la distribución regional, como se recoge en el **gráfico 3.6**, panel a. Aunque las comunidades mejor situadas siguen siendo las mismas, País Vasco, Navarra y Madrid, ahora la diferencia con las siguientes comunidades ya no es tan brusca, encontrándose un total de nueve comunidades por encima de la media nacional, y no tres o cuatro como en los pilares anteriores. Por la cola de la distribución aparecen de nuevo las comunidades de Canarias, muy descolgada, Castilla-La Mancha y Extremadura que cierran el *ranking*.

El patrón geográfico responde al del Índice de Talento Cotec-Ivie tal y como aparece en el **gráfico 3.6**, panel b con ligeras modificaciones, mientras Cantabria y Murcia mejoran, La Rioja empeora. Por tanto, sigue observándose la diagonal que divide a España por debajo de la Comunidad de Madrid en dos zonas con diferentes capacidades para crecer en talento.

El primero de los ámbitos del pilar Crecer recoge distintos indicadores ligados a la educación formal relacionados con el desarrollo interno del talento. Sorprende la alteración de la pauta habitual que sitúa casi siempre a las mismas

comunidades al frente de los distintos rankings. Ahora Cantabria, Galicia y País Vasco lideran este indicador (**gráfico 3.7**, panel a). La primera sin liderar ninguno de los cuatro indicadores se sitúa en posiciones adelantadas en todos ellos: gasto público en educación superior; resultados del informe PISA de la OCDE en lectura ciencia y matemáticas; *ranking* de universidades; y habilidades digitales de los docentes (que incluye los recursos de que disponen). Galicia se encuentra bien posicionada en los resultados de PISA, pero se sitúa en posiciones algo menos destacadas en los otros tres. País Vasco destaca en las habilidades digitales de los docentes, en el que lidera al resto de comunidades. La razón por la que no aparece Madrid es que, a pesar de puntuar bien en habilidades digitales de los docentes, se sitúa en la última posición en gasto público en educación. Navarra, aunque puntúa bien en PISA ocupa posiciones intermedias en el resto de los indicadores, y Cataluña que lidera el *ranking* de universidades no está bien posicionada en el gasto público en educación.

Las comunidades más rezagadas son Cantabria, Castilla-La Mancha y La Rioja porque muestran una posición consistentemente rezagadas en la mayoría de los casos. En cuanto a las diferencias por autonomías, se observa que en habilidades

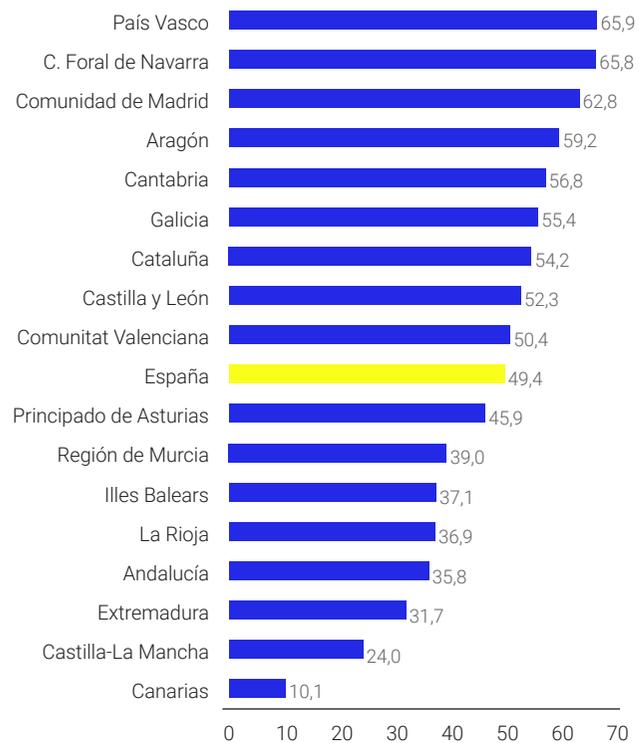
digitales las diferencias son mayores que en gasto público en educación y en *ranking* de universidades siendo muy parecidas entre sí en los resultados del informe PISA.

El segundo ámbito del tercer pilar, Crecer, reúne las características que permiten a los habitantes de un territorio crecer en talento a lo largo de sus vidas más allá de la educación formal. A medida que crece la esperanza de vida y las condiciones socioeconómicas mejoran, se presentan más oportunidades a la sociedad para invertir tiempo y recursos en generación de talento. En este ámbito seis comunidades se sitúan en el *ranking* por encima de la media española siendo líderes Navarra, muy destacada, Madrid y País Vasco por este orden (**gráfico 3.7**, panel b). Madrid destaca en el porcentaje de empresas que ofrecen formación profesional y formación en nuevas tecnologías (TIC), mientras que Navarra destina un porcentaje mayor de recursos a la formación en el puesto de trabajo, y en el peso de las clases medias, indicador este último de la intensidad de la mejora de nivel de vida al que suele referirse como ascensor social. País Vasco también ofrece buenas cifras en formación en el puesto de trabajo, formación profesional y formación en TIC. A partir de estas CC. AA. el índice desciende de manera significativa.

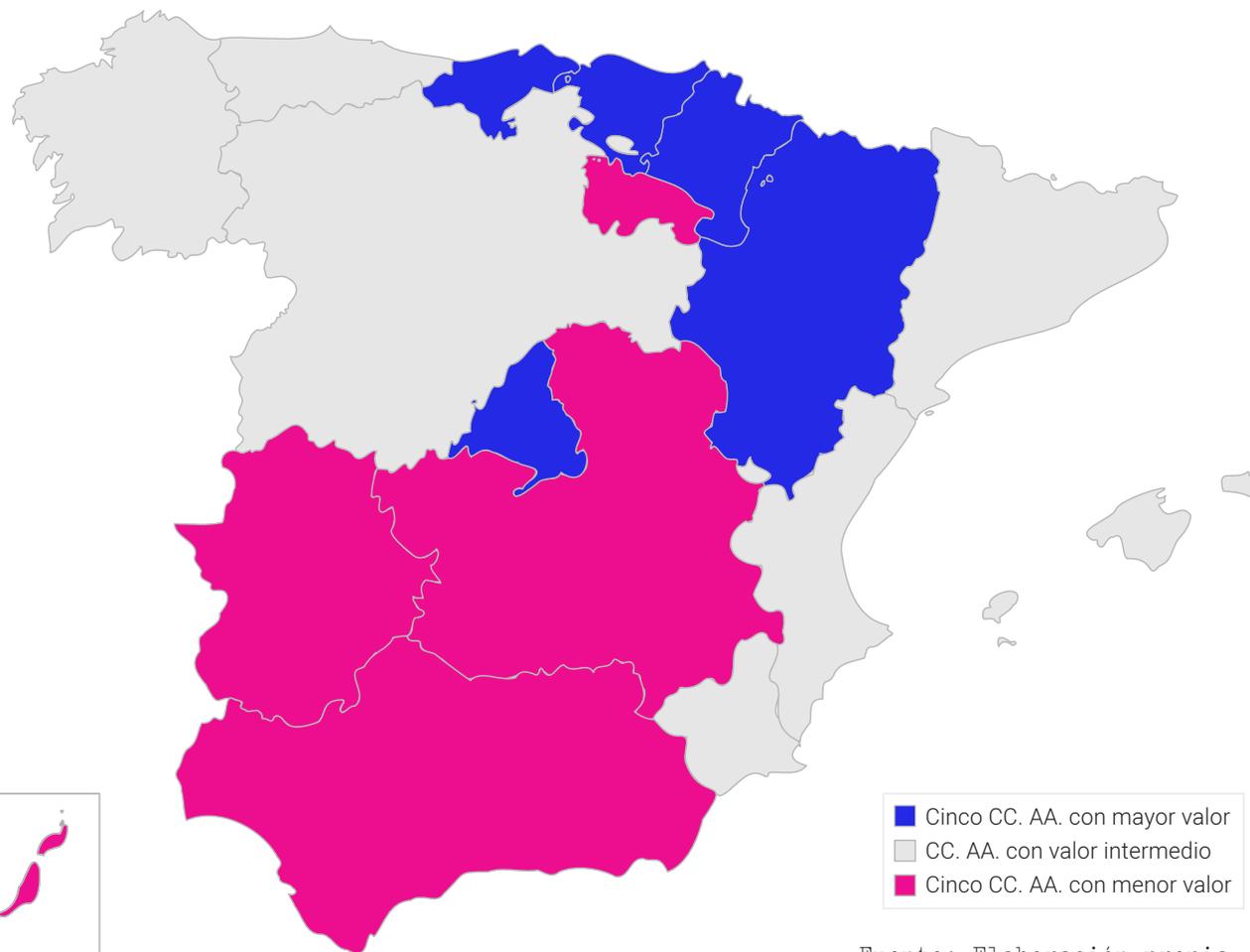
Gráfico 3.6.

ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE: PILAR 3 - CRECER. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.



b. Mapa por CC. AA.



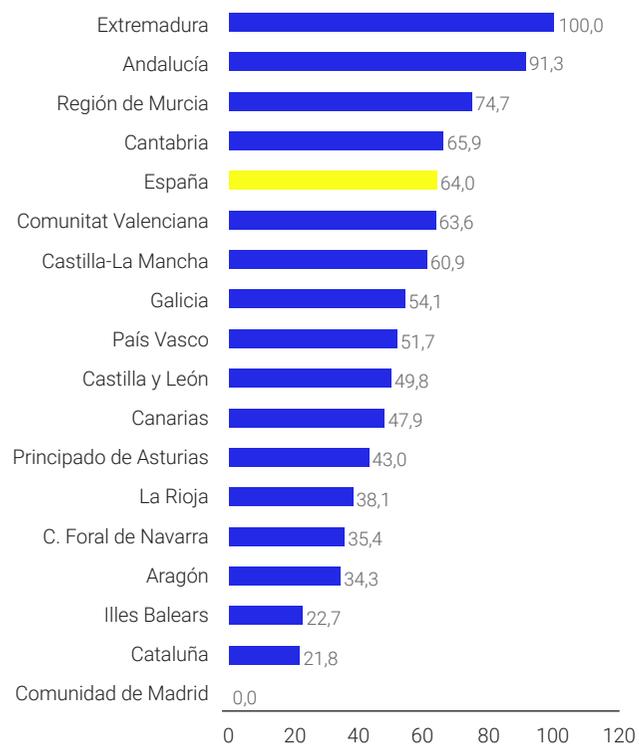
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.7.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 3 – CRECER. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 3.1: Educación formal

GASTO PÚBLICO EN EDUCACIÓN



3.1 EDUCACIÓN FORMAL



LECTURA, CIENCIA Y MATEMÁTICAS (PISA)



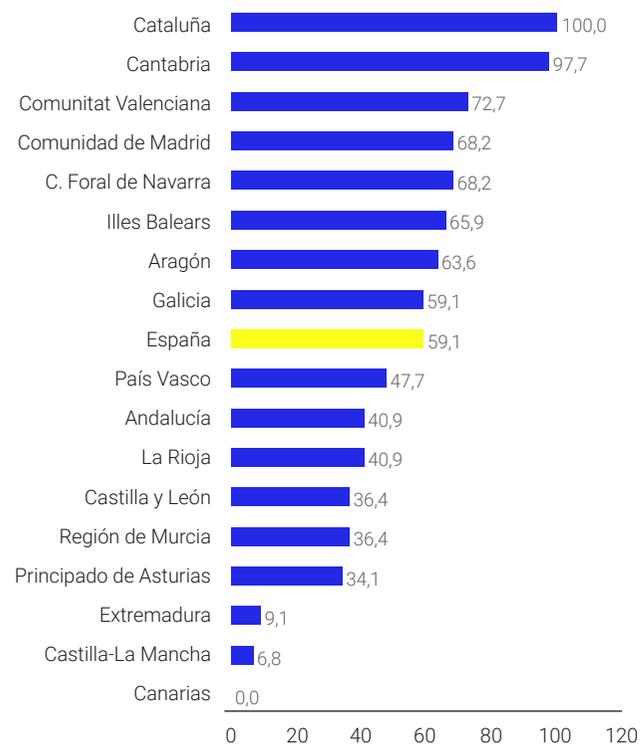
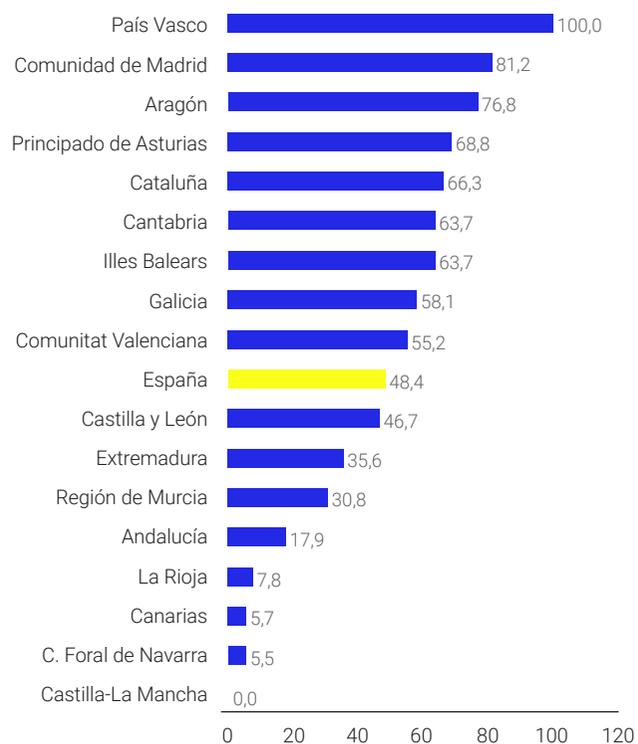
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

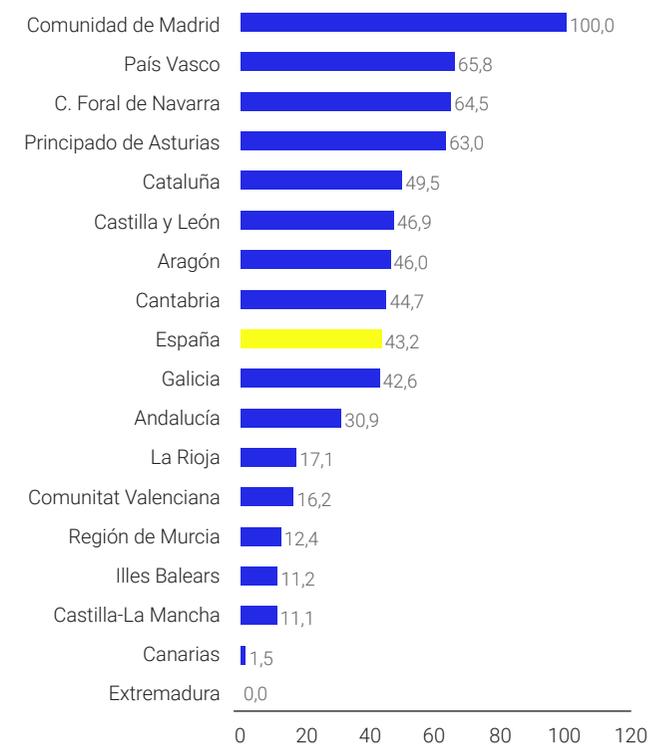
Gráfico 3.7.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 3 – CRECER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 3.1: Educación formal

RANKING UNIVERSIDADES**HABILIDADES DIGITALES DE LOS DOCENTES**

b) Ámbito 3.2: Aprendizaje y oportunidades de crecimiento

EMPRESAS QUE OFRECEN FORMACIÓN

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.7.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 3 – CRECER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 3.2: Aprendizaje y oportunidades de crecimiento



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

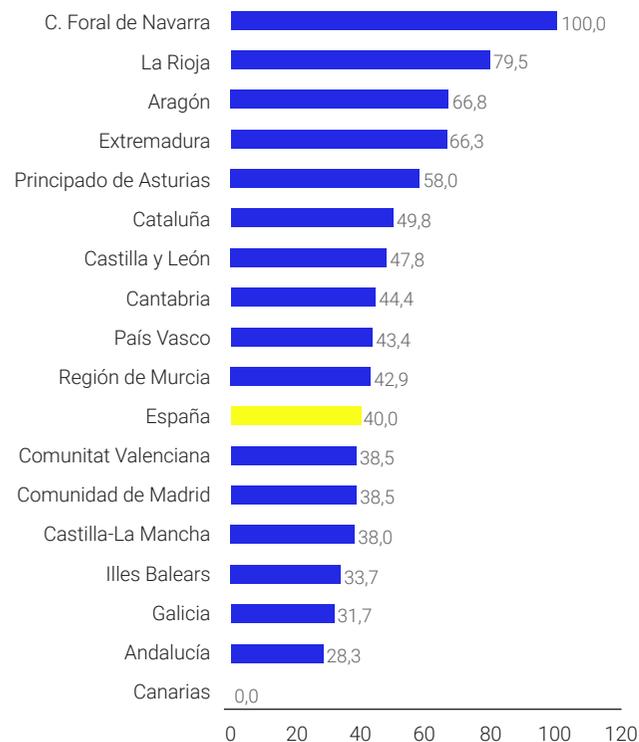
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.7.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 3 – CRECER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 3.2: Aprendizaje
y oportunidades de crecimiento

ASCENSOS SOCIALES



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

En la parte inferior de la tabla aparecen Canarias, muy descolgada, Castilla-La Mancha y Extremadura con bajos índices en los cuatro indicadores que miden la capacidad de hacer crecer el talento al margen de la educación formal. En estas tres comunidades destaca la buena posición de Extremadura —en la cuarta posición— en el indicador de clases medias que recoge el porcentaje de hogares con una renta situada entre el 75% y el 200% de la renta media de su región y año. En conjunto las comunidades son más parecidas entre sí en la presencia de clases medias que en el interés de las empresas por formar a sus trabajadores para hacer crecer su talento.

Pilar 4: Retener

El cuarto pilar, Retener, sintetiza las características que hacen atractivo un territorio a las personas y empresas con talento de una comunidad y evitan que se marchen a otras comunidades o al extranjero. En este pilar se sitúan por encima de la media nacional nueve CC. AA., con Navarra, Asturias y Castilla y León liderando el ranking (**gráfico 3.8**, panel a). En el extremo inferior, aparecen como peor posicionadas Illes Balears, Comunitat Valenciana y Castilla-La Mancha.

El mapa que refleja la posición de cada una de las CC. AA. (**gráfico 3.8**, panel *b*) sitúa a las regiones de la mitad norte peninsular —incluida Extremadura y con la excepción de Cataluña— en las posiciones más favorables. También se incluye en este grupo la Región de Murcia.

El primero de los dos ámbitos que integran este pilar, sostenibilidad, introduce variables que miden los servicios públicos en salud, protección del medio ambiente, exposición a la polución y presencia de energías renovables, así como la capacidad financiera de las administraciones autonómicas para hacer frente a los desafíos que se presenten, como los derivados de la COVID-19. El *ranking* de este ámbito sitúa a diez comunidades autónomas por encima de la media nacional, sin saltos bruscos en los indicadores sintéticos. Asturias, Castilla y León y Navarra lideran el *ranking*. La primera lo hace con una posición destacada en protección social, salud y protección del medio ambiente. La segunda lidera por la penetración de las energías renovables y Navarra en protección social.

En la parte baja de la distribución aparecen Illes Balears, Cataluña y Comunitat Valenciana, comunidades que no suelen ocupar una posición tan rezagada, especialmente

las dos últimas. En el caso de la primera es el resultado de situarse en lugares muy retrasados en todos los indicadores, con la excepción de la protección del Medio Ambiente en el que ocupa un lugar intermedio. Algo parecido sucede con Cataluña que añade una excepción adicional a la situación de Illes Balears que es la protección social. Por último, la Comunitat Valenciana ocupa posiciones rezagadas excepto en protección del Medio Ambiente y exposición a la polución ambiental. El sistema de financiación autonómico puede seguramente explicar algunas de las posiciones ocupadas por las comunidades en este ámbito en el que, por otra parte, se observa mayor variabilidad de los indicadores, especialmente en protección del Medio Ambiente, energías renovables y protección social.

El segundo ámbito del pilar 4, *Retener*, contiene indicadores ligados al estilo de vida, favoreciendo que el talento se quede y no se marche de la comunidad autónoma. En este *ranking* diez comunidades superan a la media nacional, con Navarra a la cabeza. Tras ella, aparecen destacadas, con valores muy parecidos, Aragón, Castilla y León, País Vasco, Asturias y Cantabria. Navarra lidera en el indicador de dotación sanitaria. Se trata de un indicador compuesto que incluye variables

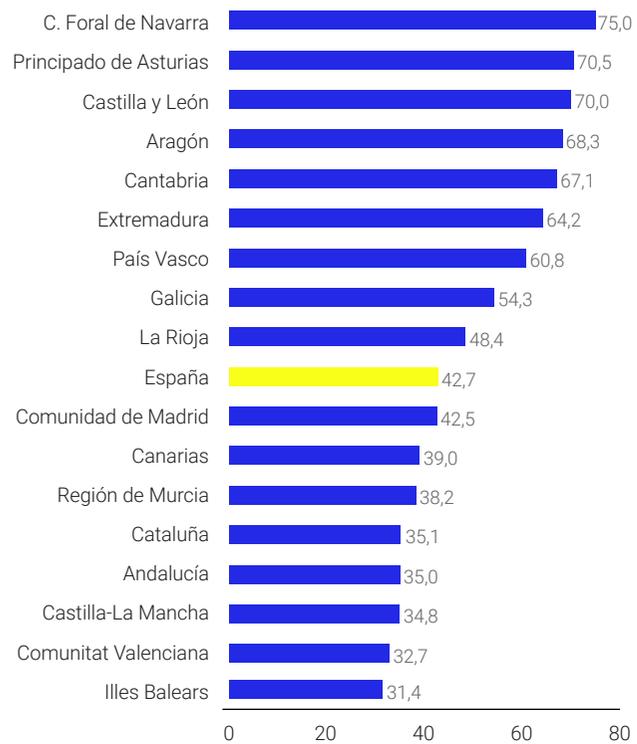
como el número de camas en funcionamiento, camas en agudos, puestos en hospital de día o equipos de TAC, variables todas ellas corregidas por la población. El último lugar en este indicador corresponde a la Comunitat Valenciana, comunidad que ocupa también la última posición en el *ranking* de la financiación autonómica. Los dos indicadores restantes —médicos por 100.000 habitantes y tiempo invertido en ir al trabajo— están liderados por Aragón el primero, y Extremadura el segundo, mientras que Ceuta y Melilla ocupa la última posición en la disponibilidad de médicos, y la Comunidad de Madrid en el tiempo invertido en ir al trabajo. En líneas generales las CC. AA. no se diferencian en exceso en ninguna de las variables contempladas, con la excepción de los indicadores de dotación sanitaria en la que sí lo hacen.

El pilar cinco, *Capacidades y vocaciones técnicas*, y el pilar seis, *Conocimiento*, recogen el resultado de los esfuerzos y circunstancias que se recogen en los primeros cuatro pilares. En lugar de medir los elementos que entran en facilitar, atraer y retener talento, se centra en qué se transforman dichos esfuerzos: el nivel de formación profesional y técnica y el grado de empleabilidad de los recursos humanos que constituyen los dos ámbitos incluidos.

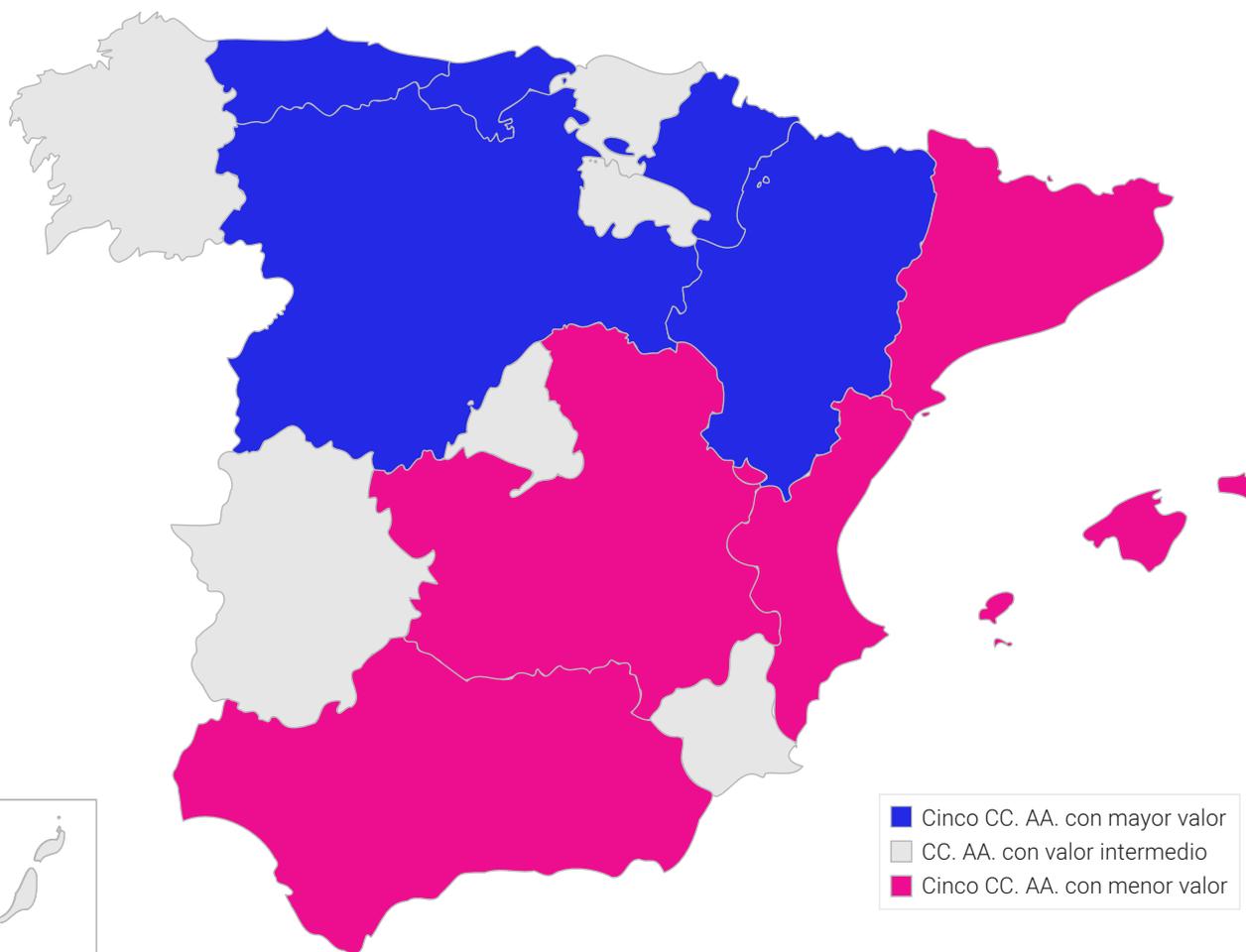
Gráfico 3.8.

ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE: PILAR 4 – RETENER. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.



b. Mapa por CC. AA.

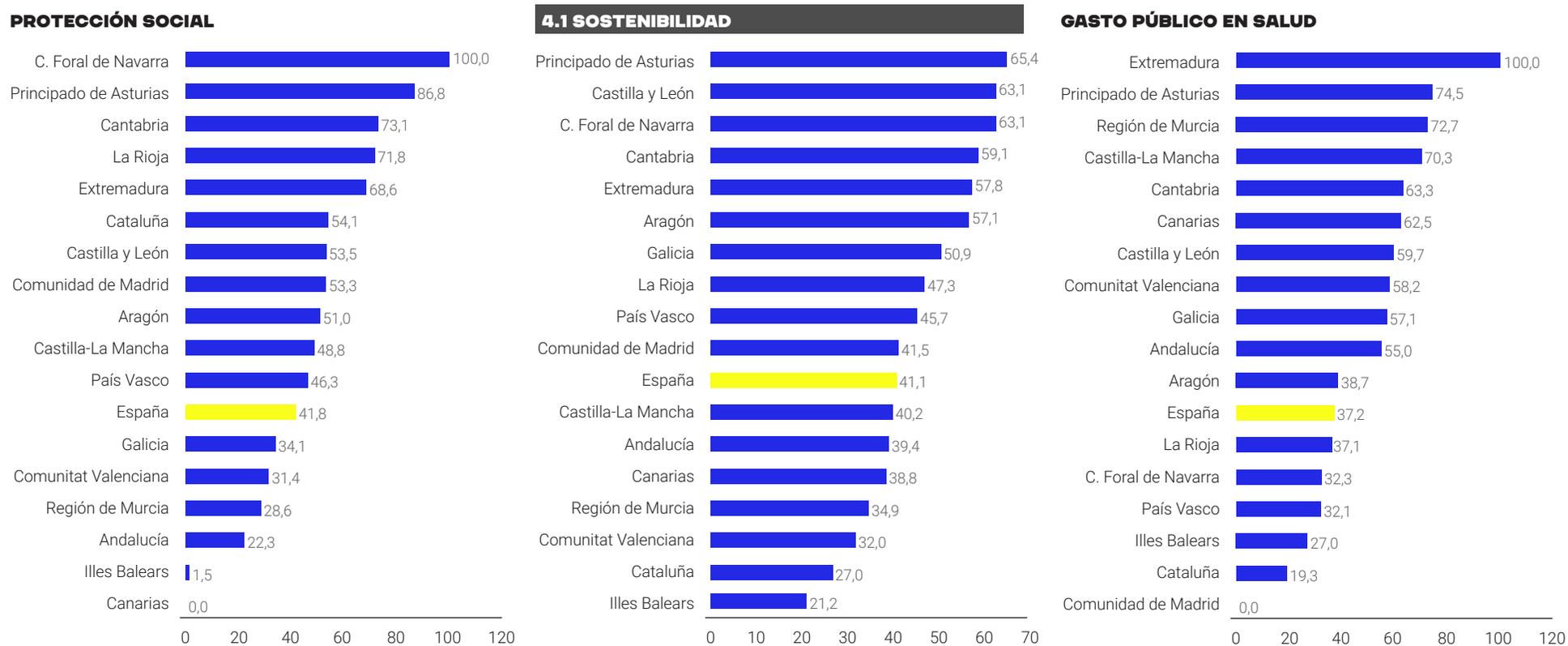


Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.9.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 4 – RETENER. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 4.1: Sostenibilidad



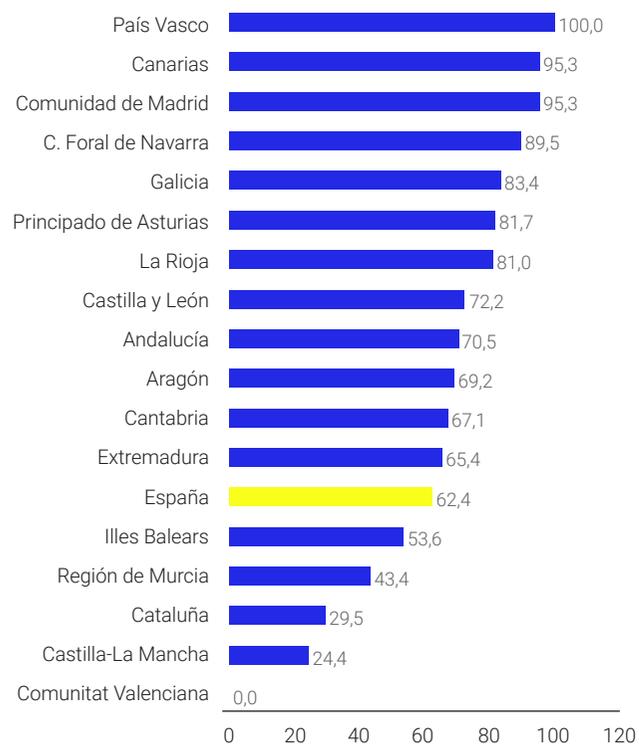
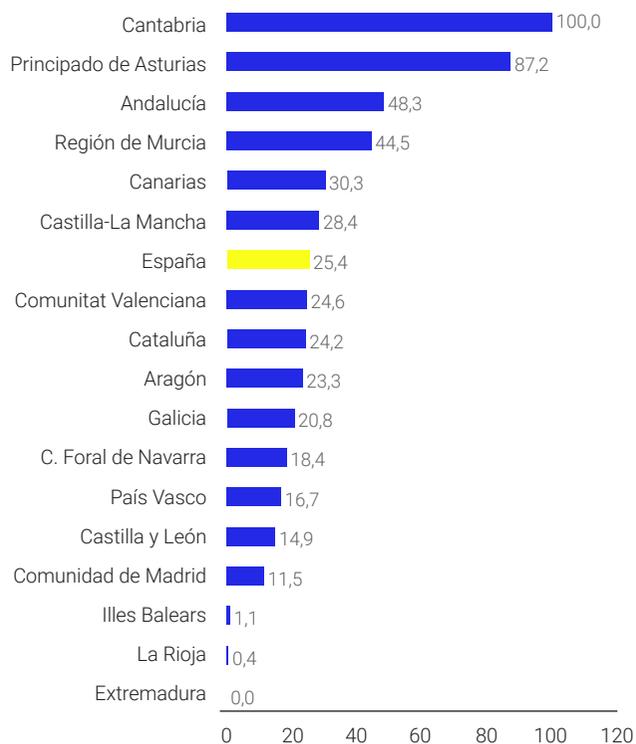
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.9.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 4 – RETENER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 4.1: Sostenibilidad

SOSTENIBILIDAD FINANZAS PÚBLICAS**INVERSIÓN EN PROTECCIÓN AMBIENTAL****CALIDAD DEL AIRE**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

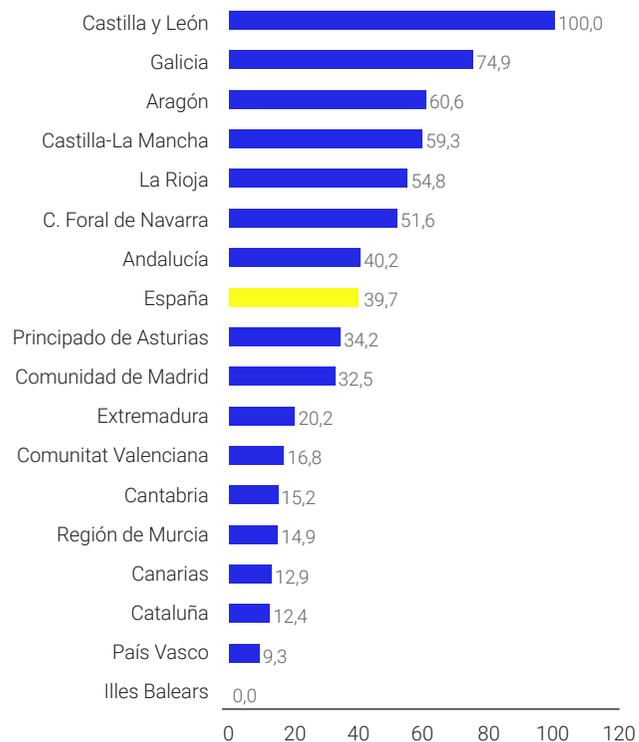
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.9.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 4 – RETENER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 4.1: Sostenibilidad

ENERGÍAS RENOVABLES

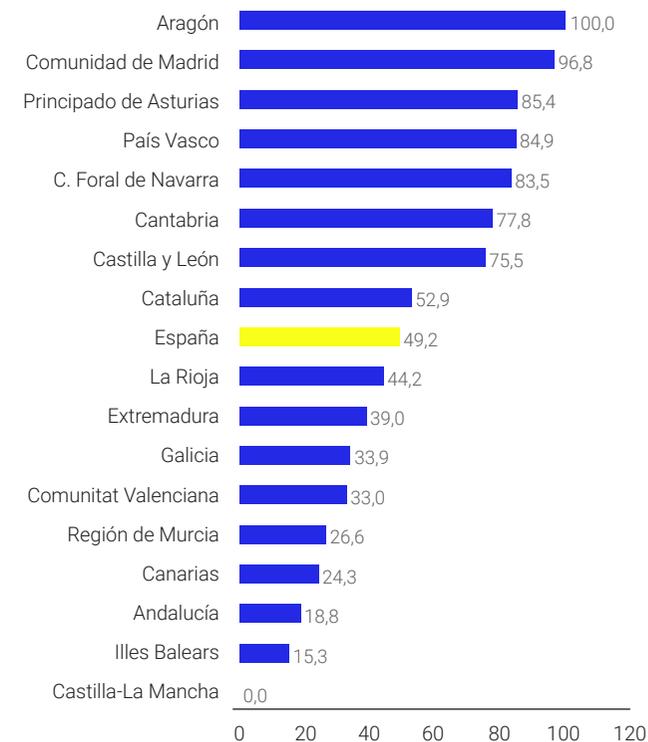


b) Ámbito 4.2: Estilo de vida

4.2 ESTILO DE VIDA



MÉDICOS POR 100.000 HABITANTES



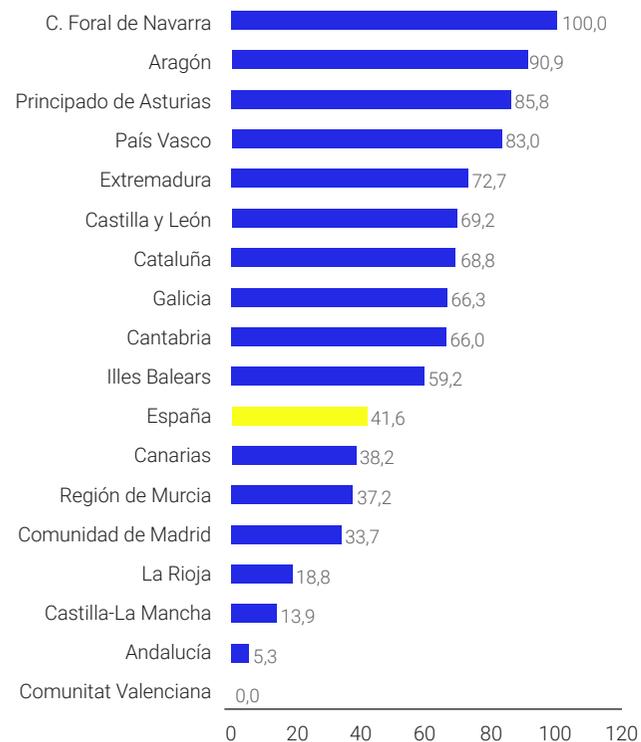
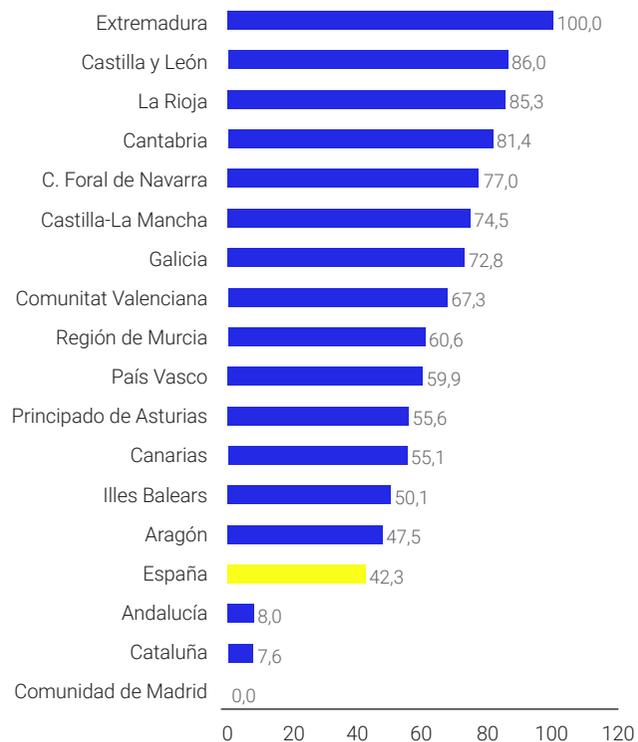
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.9.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 4 – RETENER. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 4.2: Estilo de vida

INDICADORES DE DOTACIÓN SANITARIA**MENOR TIEMPO INVERTIDO EN IR AL TRABAJO**

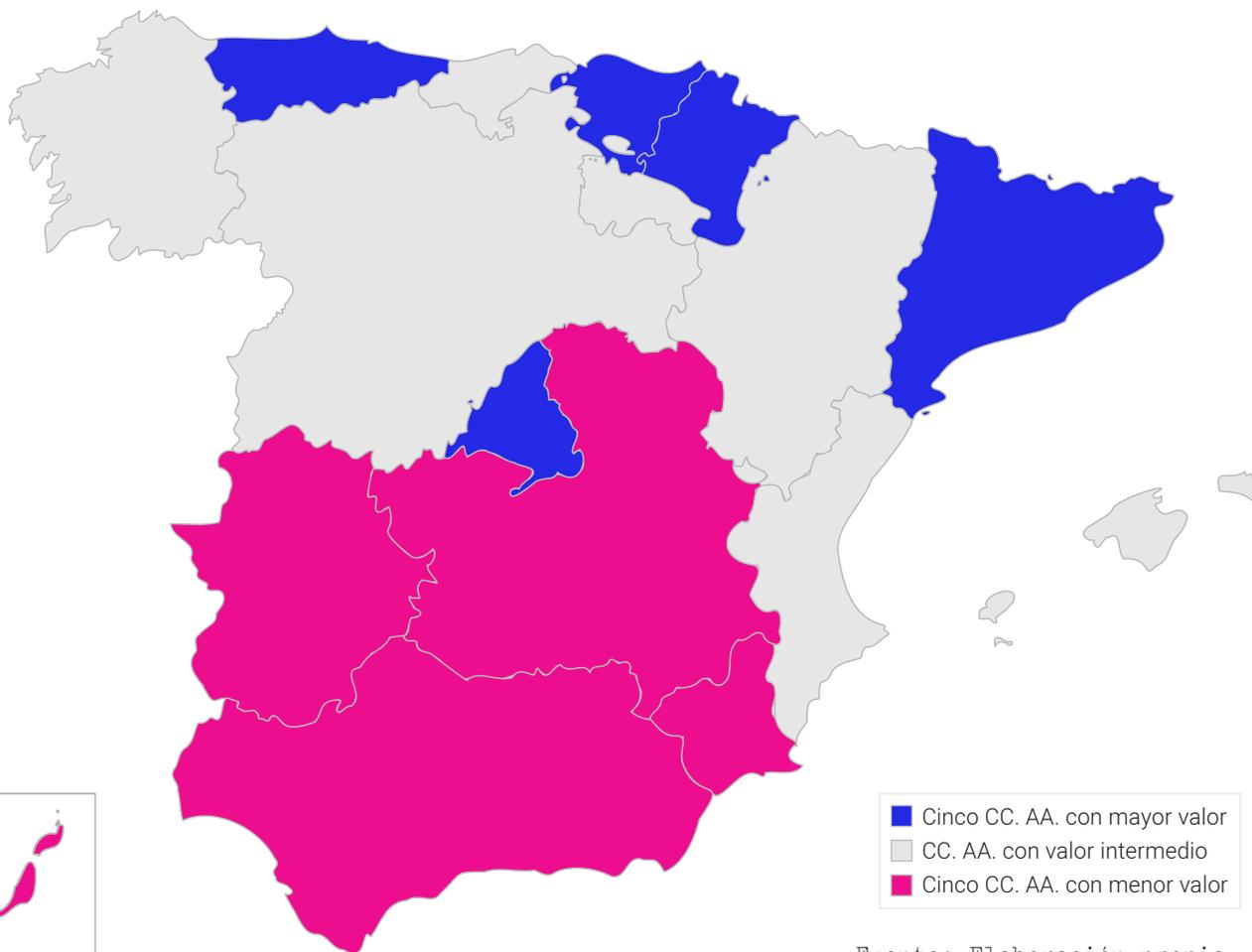
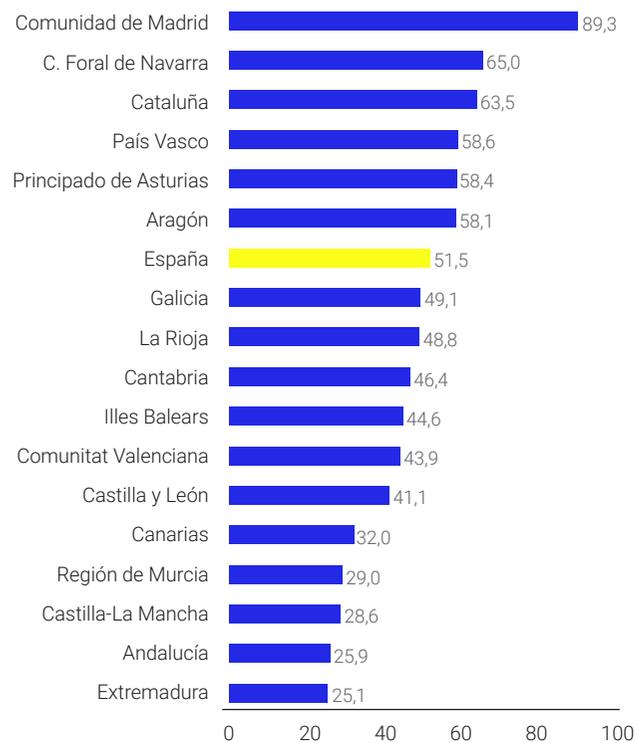
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Gráfico 3.10.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: PILAR 5 – CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.

b. Mapa por CC. AA.



Fuente: Elaboración propia.

Pilar 5: Capacidades y vocaciones técnicas

El pilar 5 pone el foco en los resultados del talento desde el punto de vista de formación profesional y técnica. El *ranking* del pilar cinco presenta a las cuatro comunidades habituales en los primeros puestos: Madrid, destacada, Navarra, Cataluña y País Vasco, las cuatro comunidades españolas con mayor renta per cápita (**gráfico 3.10**, panel a). Dos comunidades más, Asturias y Aragón, también se encuentran por encima de la media española. El mapa correspondiente refleja de nuevo la diagonal que atraviesa España por debajo de Madrid y que deja al nordeste las comunidades más avanzadas en talento efectivo mientras que las comunidades más rezagadas quedan al sur y al oeste de dicha línea (**gráfico 3.10**, panel b).

En el ámbito de las cualificaciones de nivel medio, Madrid destaca por su posición de liderazgo, seguida de Illes Balears y Cantabria (**gráfico 3.11**, panel a). Madrid es líder en presencia de técnicos y profesionales asociados y segunda en productividad por trabajador. Illes Balears es líder en porcentaje de la población con educación secundaria y segunda, tras Aragón, en población activa también con educación secundaria. Cantabria se sitúa un puesto detrás de Illes Balears en los mismos indicadores.

En el extremo opuesto se sitúan Extremadura, Andalucía y Castilla-La Mancha. La primera ocupa los últimos puestos de todos los indicadores con la excepción de acceso TIC a la educación en el que registra el puesto número ocho. En Murcia sucede algo parecido, aunque en esta ocasión la excepción es el acceso a la educación secundaria de la población activa y de la población total. Por último, en Andalucía las posiciones son rezagadas con la excepción de la población con educación secundaria y la presencia de técnicos y profesionales asociados en las que se encuentra en la posición 12 y 13 respectivamente. De las cinco variables que componen este indicador el acceso TIC en la educación es el que presenta mayor variabilidad interregional.

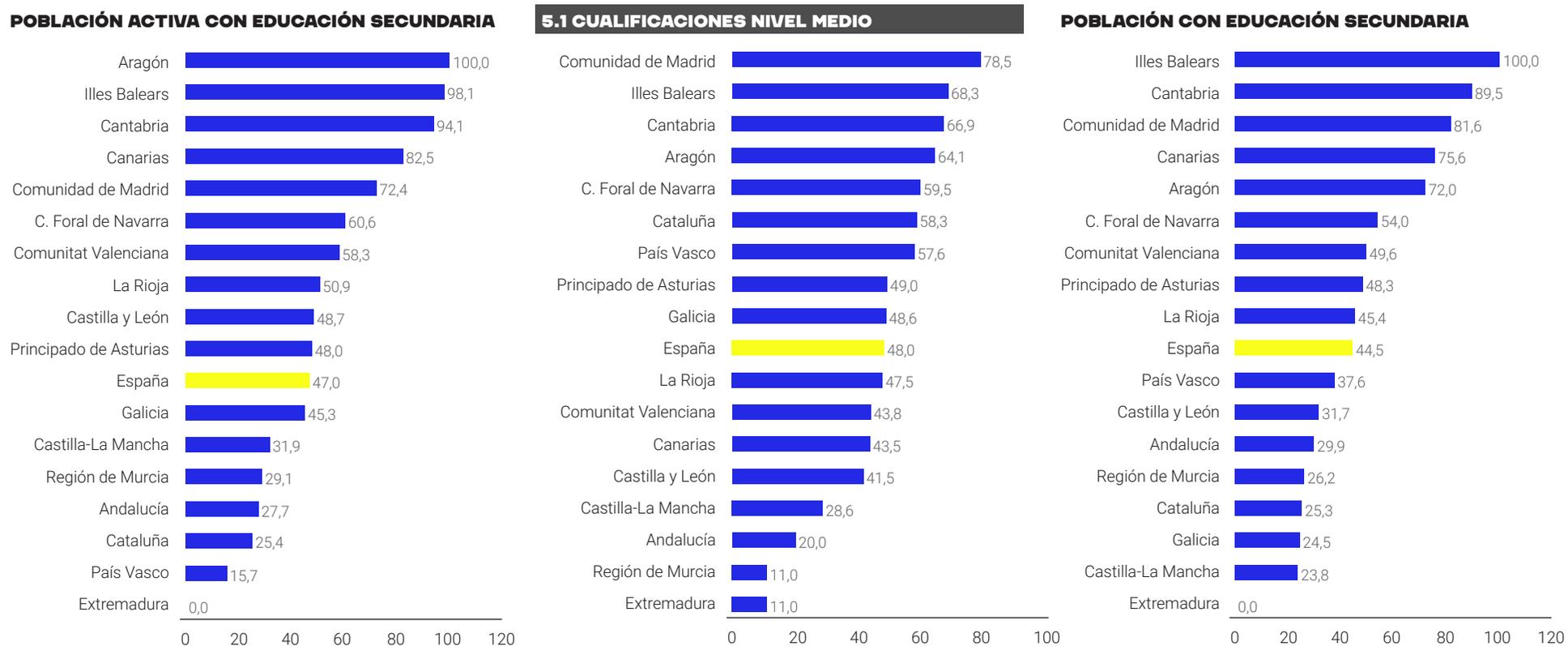
El nivel de talento efectivo no sería tan significativo si no fuera acompañado de algún indicador complementario que midiera su grado de utilización en la sociedad, a través de cualquiera de las posibilidades de empleo: la empresa privada o pública, las instituciones y las administraciones públicas, además del autoempleo que representa la figura del autónomo. Este es el segundo ámbito que contempla el pilar 5: la empleabilidad de las personas que habitan en un territorio. Madrid figura como líder a gran distancia de sus

inmediatos seguidores, Navarra y Cataluña, que junto con Asturias y el País Vasco son las únicas cinco autonomías con un indicador por encima del de la media española (**gráfico 3.11**, panel b). Madrid es líder en los dos indicadores recogidos: la facilidad para encontrar trabajadores cualificados y la correspondencia entre cualificación y ocupación. Navarra es tercera y séptima respectivamente, y Cataluña es novena y segunda en el mismo orden. En el extremo opuesto figuran Canarias, Illes Balears y Cantabria. Todas ellas ocupan posiciones rezagadas en ambos indicadores. Por último, hay que señalar que la variabilidad es algo mayor en la facilidad para encontrar trabajadores cualificados que en el indicador de correspondencia entre formación y educación superior.

Gráfico 3.11.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 5 – CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 5.1: Cualificaciones de nivel medio



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

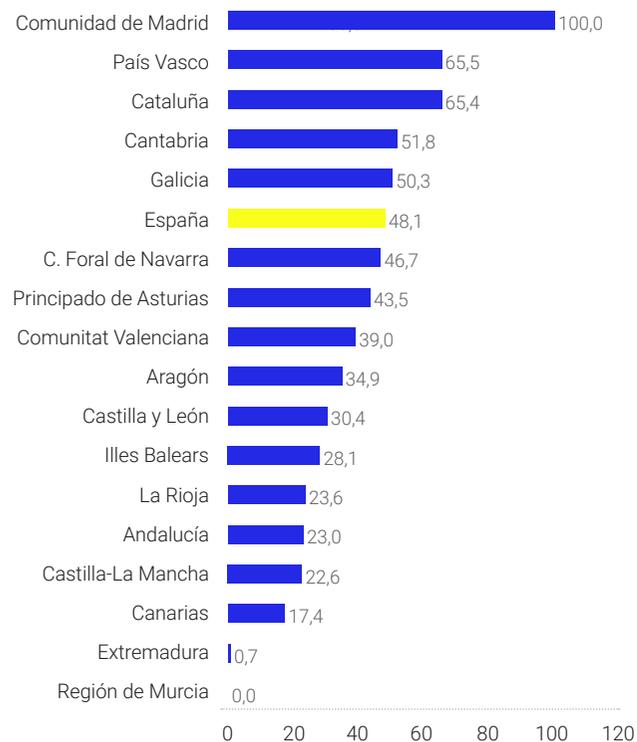
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.11.

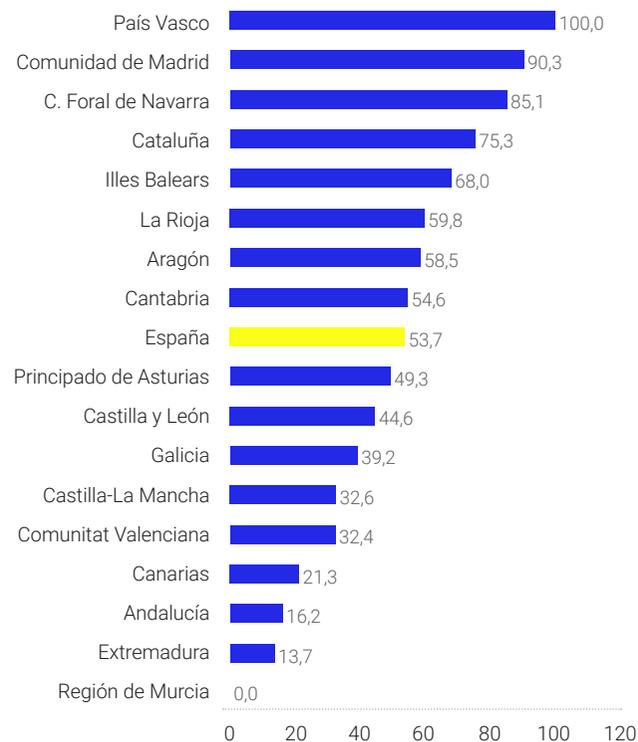
ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE: DETALLE PILAR 5 – CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 5.1: Cualificaciones de nivel medio

TÉCNICOS Y PROFESIONALES ASOCIADOS



PRODUCTIVIDAD POR TRABAJADOR



USO DE TIC EN CENTROS DOCENTES



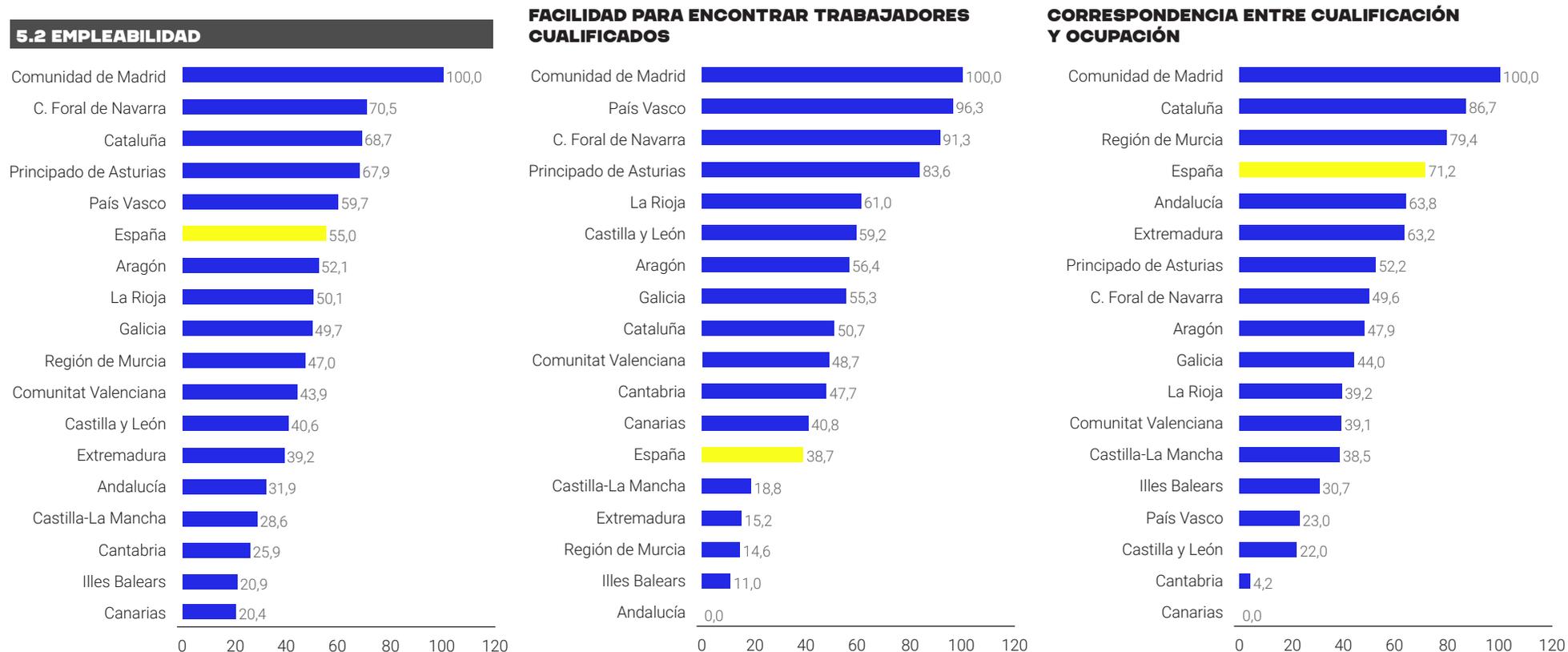
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.11.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 5 – CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 5.2: Empleabilidad



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Pilar 6: *Conocimiento*

El pilar seis Conocimiento analiza los outputs del talento. La capacidad de generar y aplicar el conocimiento ofrece un patrón de ordenación de las comunidades autónomas similar a los pilares anteriores. Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra son, de nuevo, las comunidades líderes en España en capacidad de producir y aplicar conocimiento a través de profesionales, instituciones, organismos y empresas. (**gráfico 3.12**, panel a). El reflejo del mapa de España para el pilar seis refleja también, con ligeros cambios, el esquema de los pilares anteriores con una diagonal que atraviesa España del Noroeste al Sudeste por debajo de Madrid, y que deja al norte de la línea a las comunidades más avanzadas en talento con dos intensidades diferentes (**gráfico 3.12**, panel b).

En el primero de los ámbitos, referido al nivel superior de educación (**gráfico 3.13**, panel a), Madrid lidera el indicador agregado y cuatro de los ocho indicadores considerados: la proporción de la población con estudios superiores, el porcentaje de técnicos y profesionales, científicos e intelectuales, la disponibilidad de científicos e ingenieros, y las habilidades digitales de la población, siendo la segunda en otros tres. El País Vasco lidera

la población activa con estudios superiores y el número de investigadores por millón de habitantes, siendo segundo en otros tres. Navarra ocupa la tercera posición en cuatro de los indicadores y la segunda en disponibilidad de científicos e ingenieros, esto es, profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías.

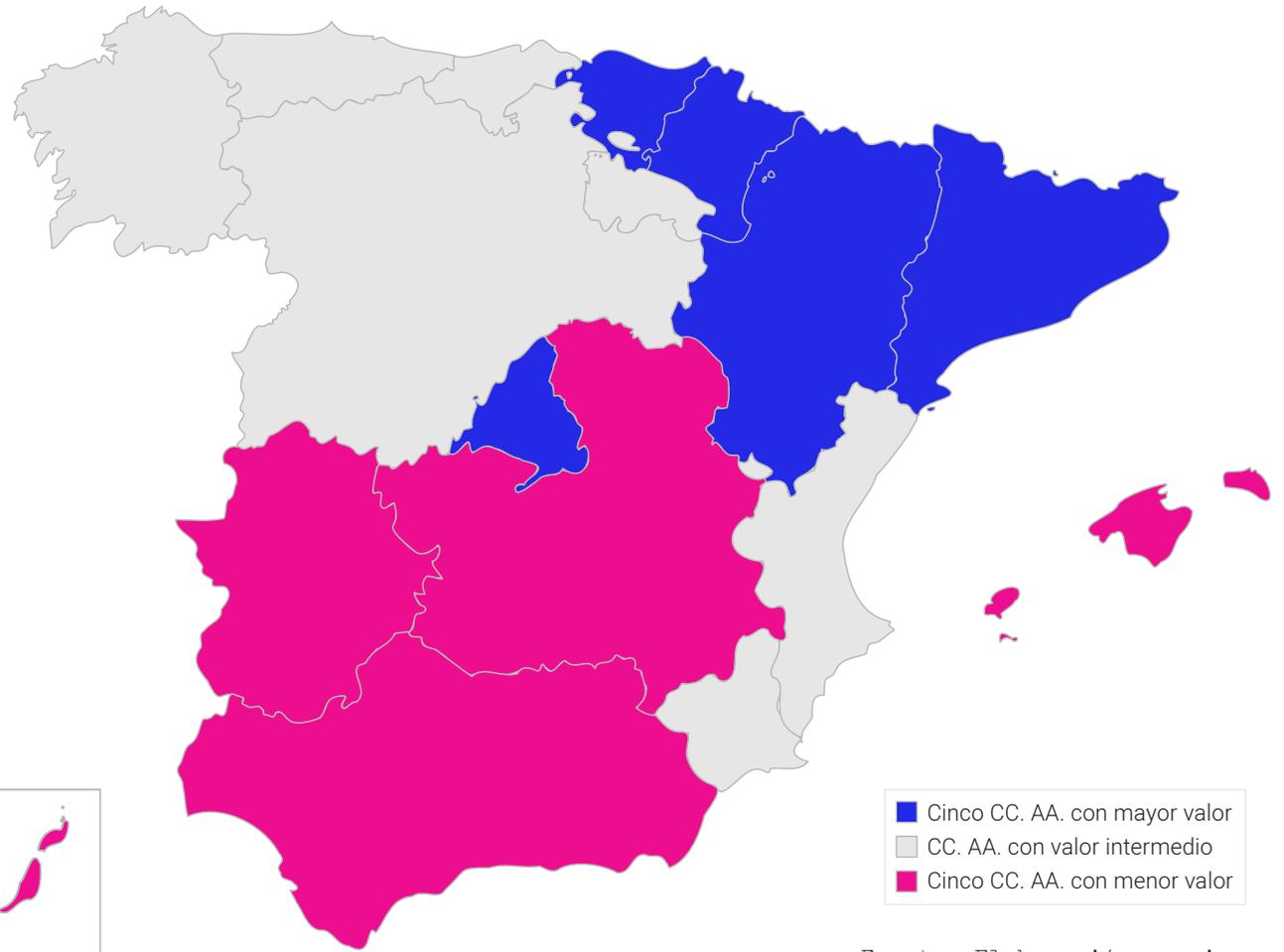
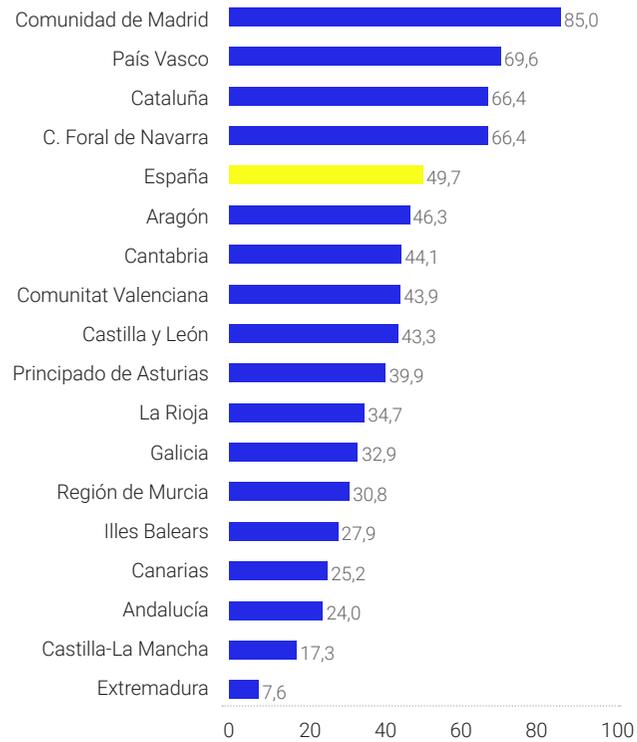
En el lado opuesto de la distribución se encuentran Castilla-La Mancha, Extremadura e Illes Balears. La primera de ellas ocupa una de las dos posiciones inferiores del *ranking* en todas las variables, con la excepción del porcentaje de graduados STEM (Ciencias, Tecnologías, Ingeniería y Matemáticas) en las que ocupa la décima posición. Extremadura ofrece resultados similares en la mayoría de los indicadores con la excepción de las habilidades digitales y la presencia de la alta dirección (oficiales y gestores senior). Por último, Illes Balears presenta posiciones muy rezagadas, con la excepción de la disponibilidad de profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingenierías y de las habilidades digitales. En cuanto a la variabilidad interregional de las variables consideradas en este ámbito es muy elevada en el porcentaje de científicos por millón de habitantes y menor en la presencia de la alta dirección junto con la disponibilidad de científicos y profesionales.

Gráfico 3.12.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)

a. Ranking por CC. AA.

b. Mapa por CC. AA.

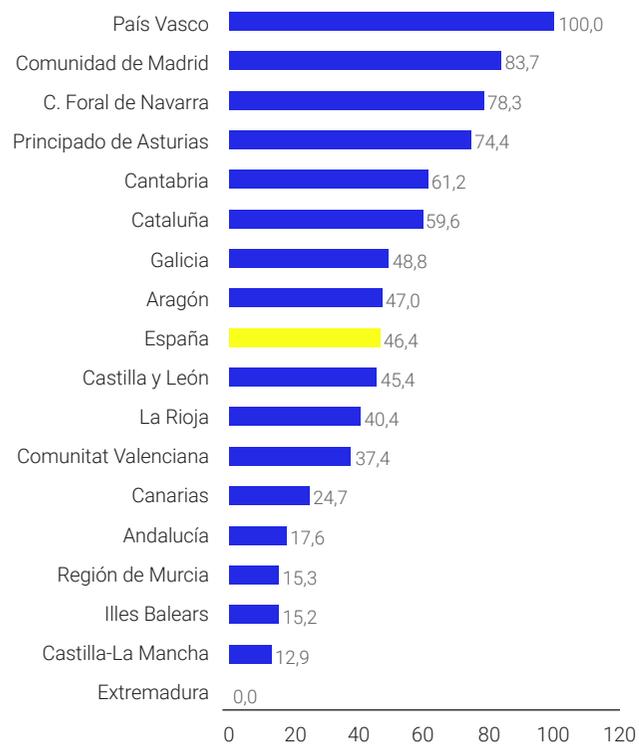
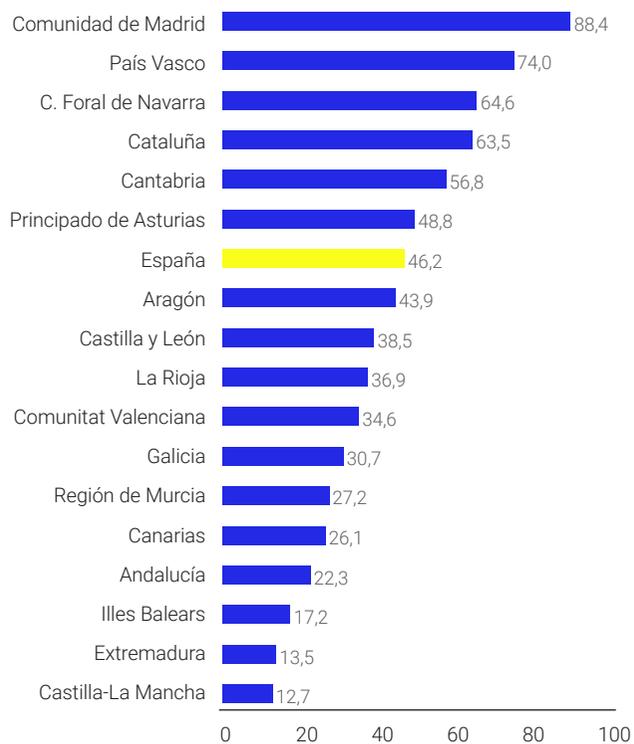


Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.13.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019 (PUNTUACIÓN)

a) Ámbito 6.1: Conocimientos de nivel superior

POBLACIÓN ACTIVA CON EDUCACIÓN SUPERIOR**6.1 NIVEL SUPERIOR****POBLACIÓN CON EDUCACIÓN SUPERIOR**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

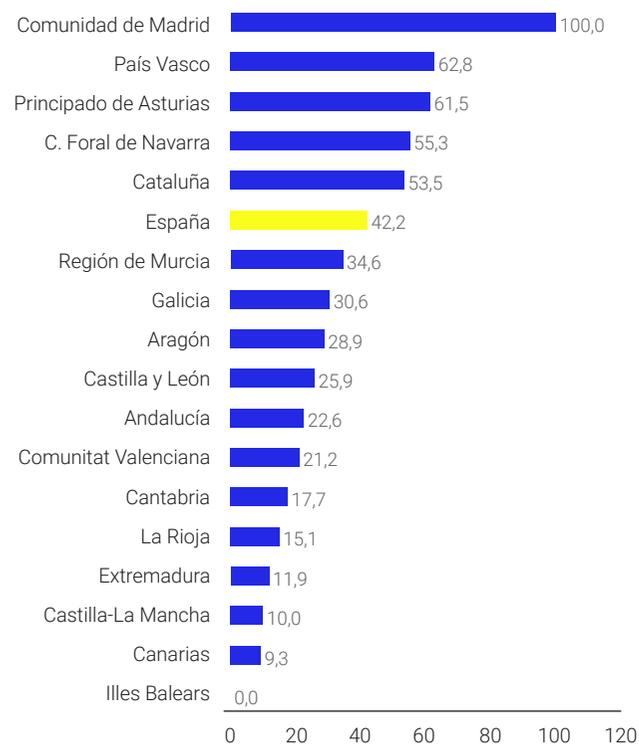
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.13.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 6.1: Conocimientos de nivel superior

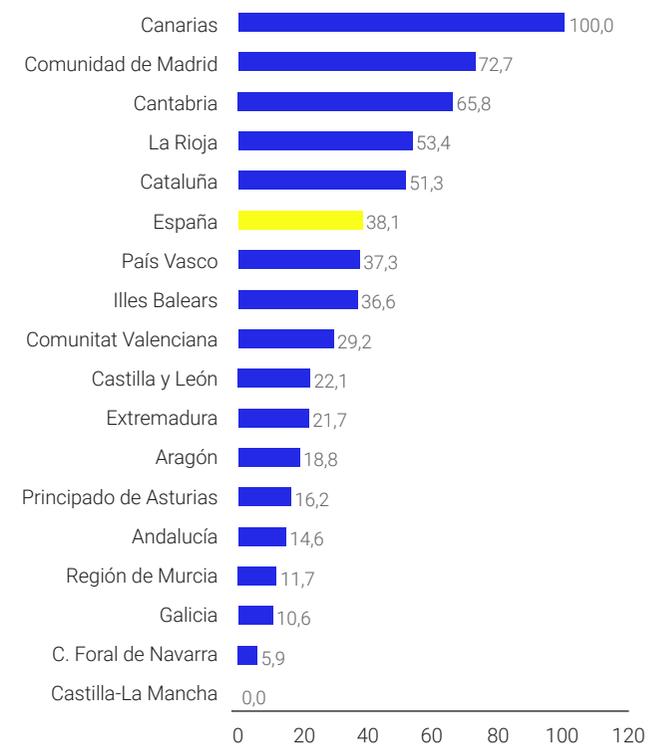
TÉCNICOS Y PROFESIONALES ASOCIADOS



INVESTIGADORES



ALTA DIRECCIÓN (OFICIALES Y GESTORES SENIOR)



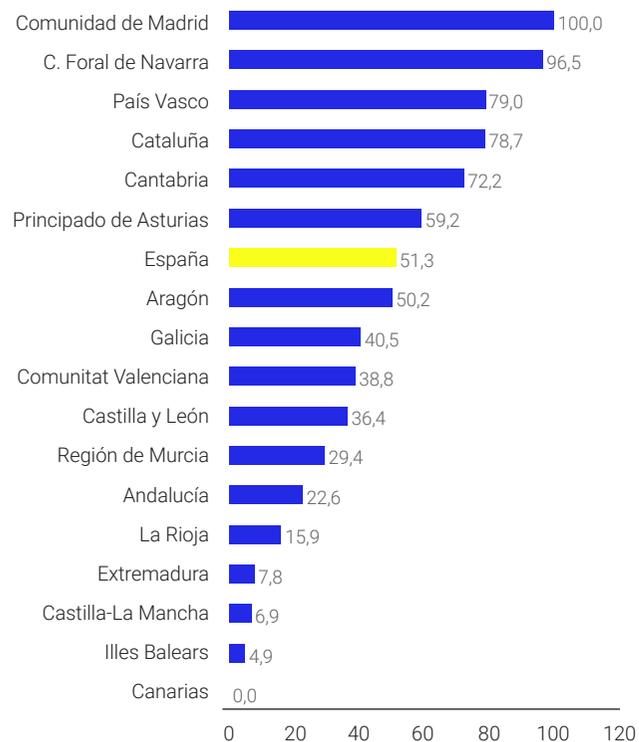
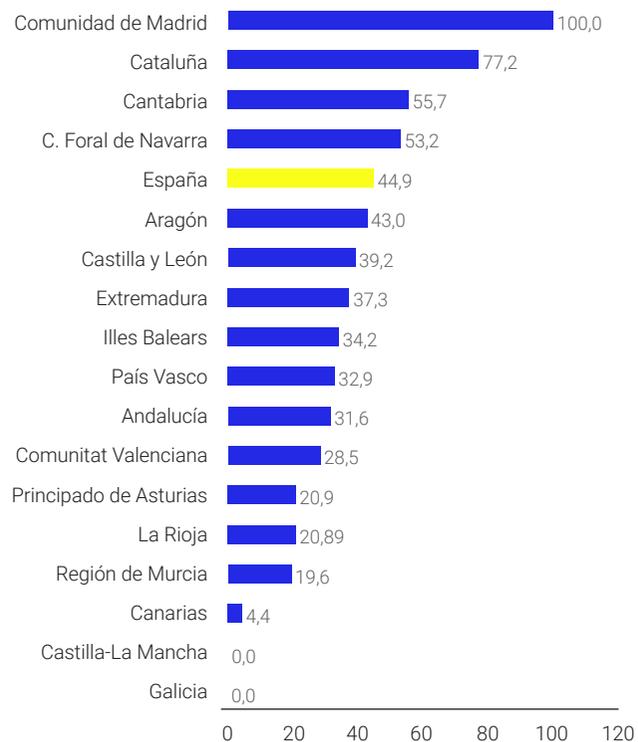
Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.13.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

a) Ámbito 6.1: Conocimientos de nivel superior

DISPONIBILIDAD DE CIENTÍFICOS E INGENIEROS**HABILIDADES DIGITALES DE LA POBLACIÓN****GRADUADOS STEM**

Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

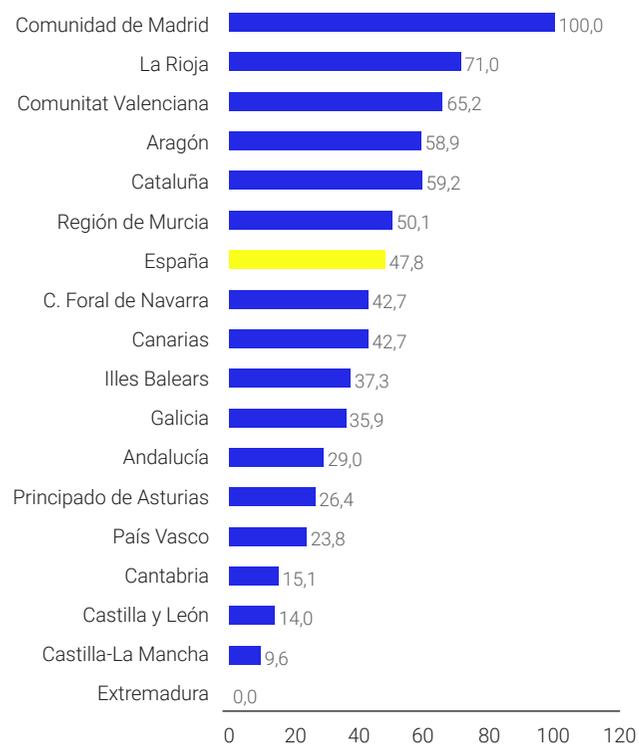
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.13.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019 (PUNTUACIÓN) [CONT.]

b) Ámbito 6.2: Impacto en el talento

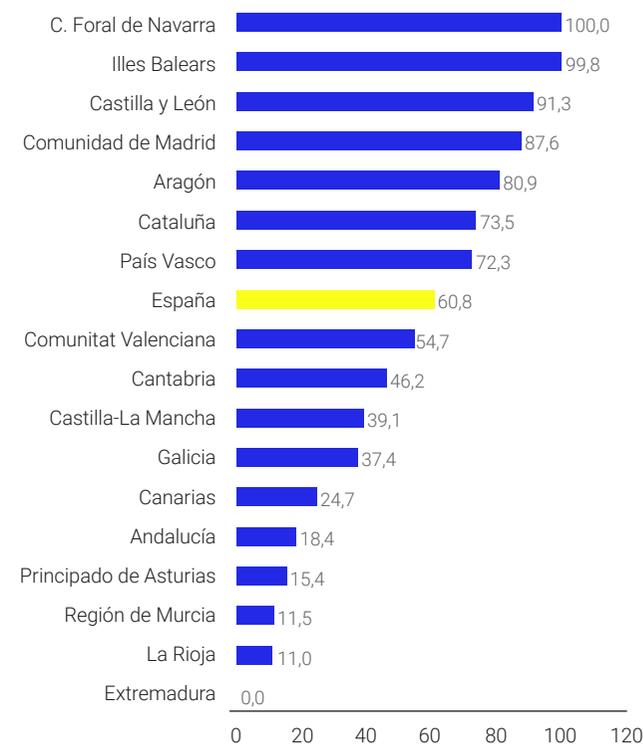
SUBÍNDICE DE OUTPUT INNOVADOR



6.2 IMPACTO EN EL TALENTO



EXPORTACIONES DE ALTO VALOR AÑADIDO



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3.13.

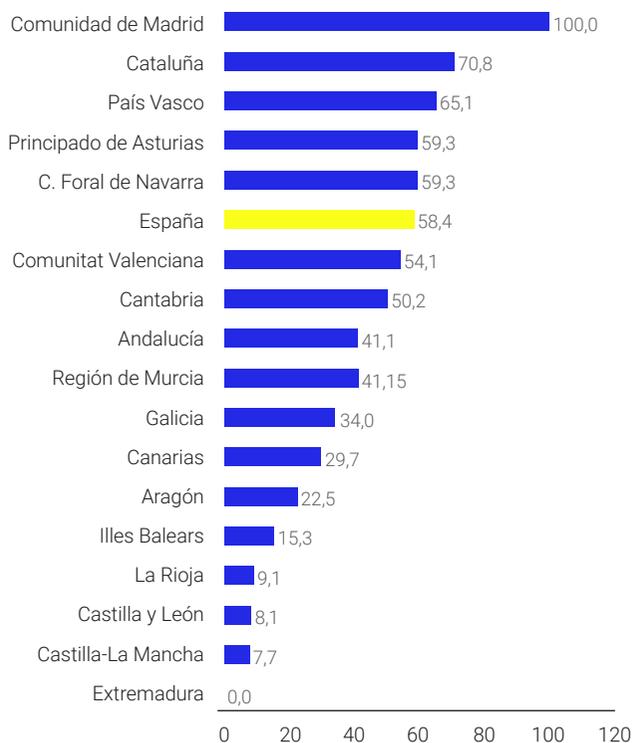
**ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE: DETALLE PILAR 6 – CONOCIMIENTO. 2019
(PUNTUACIÓN) [CONT.]**

b) Ámbito 6.2: Impacto en el talento

GASTO EN ACTIVIDADES INNOVADORAS



INVERSIÓN INTANGIBLE



Nota: Las CC. AA. pueden obtener una puntuación máxima de 100 y mínima de 0 para cada indicador.

Fuente: Elaboración propia.

El segundo ámbito del pilar seis, impacto del talento, recoge cuatro indicadores que reflejan la capacidad del territorio para utilizar el talento disponible y producir impacto sobre la economía y la sociedad. El patrón del *ranking* es similar al observado en la mayoría de los subíndices anteriores. Madrid lidera de forma destacada el *ranking*, 12 puntos por encima de Cataluña y algo más de Navarra y País Vasco, las únicas comunidades que se encuentran por encima de la media española (**gráfico 3.13**, panel *b*). Madrid lidera el indicador output innovador, indicador compuesto que incluye patentes, modelos

de utilidad, marcas, nombres comerciales y diseños industriales; lidera también el índice de inversión en intangibles, definido como porcentaje de la inversión total no residencial. Cataluña es segunda en esta variable y tercera en actividades innovadoras, indicador que lidera País Vasco. Navarra es líder en el indicador de exportaciones de alto y medio valor añadido sobre el total de exportaciones.

En el lado opuesto se encuentran Extremadura, Castilla-La Mancha y Canarias. La primera de ellas ocupa las posiciones más rezagadas en tres de los cuatro indicadores y en el

penúltimo lugar en el cuarto, lo que explica el bajo valor en este ámbito. Castilla-La Mancha ocupa, sin embargo, una posición intermedia en dos de los cuatro indicadores: peso de las exportaciones de alto valor añadido y gasto en actividades innovadoras. Canarias se sitúa en posiciones intermedias en el indicador output innovador y en el de inversión intangible. Finalmente, las CC. AA. difieren más en el subíndice de out-put innovador, seguido del peso de las exportaciones de alto valor añadido y del gasto en actividades innovadoras, que en el correspondiente a la inversión en intangibles.

INDICADORES INSEAD Y COTEC -IVIE

Comparación de resultados

04.



En el capítulo 1 se han presentado los resultados para España del índice INSEAD, y en el capítulo 3 los correspondientes al nuevo índice Cotec-Ivie, tanto para el total nacional como para cada una de las CC. AA. En este capítulo se ofrece la comparación de los resultados proporcionados por ambos indicadores.

La comparación se aborda desde tres perspectivas complementarias. En primer lugar, revisa la relación

existente entre los indicadores de talento y el nivel de desarrollo –medido por la renta per cápita– de las CC. AA. españolas. En segundo lugar, aborda las consecuencias que tiene –sobre el ordenamiento de las CC. AA. españolas– la utilización de cada uno de los dos índices propuestos. Y la tercera, revisa las diferencias entre comunidades autónomas del indicador global, y de cada uno de los seis pilares, de acuerdo con los dos indicadores alternativos, INSEAD y Cotec-Ivie.

4.1. TALENTO Y NIVEL DE DESARROLLO

La relación entre los indicadores de talento y la renta per cápita —indicador habitual de desarrollo— aparece en el **gráfico 4.1**. El panel a ofrece la correlación entre ambas variables en términos de su posición en el ranking. La mayoría de CC. AA. se alinean en torno a la diagonal, lo que indica que su ordenación en renta y en talento son idénticas o muy parecidas. Los casos más llamativos de discrepancia en la ordenación son Asturias que es sexta en talento y undécima en renta, e Illes Balears que aparece situada la sexta en renta y la duodécima en talento. La primera aparece mejor ubicada de lo que de su renta per cápita cabría esperar y la segunda ocupa una posición seis puestos por detrás de lo que le correspondería por su nivel de renta.

Los resultados del mismo ejercicio, pero utilizan el índice INSEAD, aparece en el panel b del mismo gráfico. Al comparar ambos se puede apreciar una correlación ligeramente más fuerte en el indicador Cotec-Ivie al aproximarse la mayoría de las comunidades a la diagonal que representa la ordenación idéntica en renta y talento. Por ejemplo, el País Vasco ocupa la segunda posición en el *ranking* en términos de renta per cápita, la tercera de acuerdo con el índice Cotec-Ivie, y

la cuarta según INSEAD. Cataluña ocupa la cuarta posición tanto en talento como en renta per cápita según Cotec-Ivie, mientras que su posicionamiento en talento de acuerdo con INSEAD es más favorable.

En ambos gráficos se observa una correlación positiva entre niveles de renta y de talento por comunidades que admite dos interpretaciones causales en direcciones opuestas— y no contradictorias. Por una parte, se puede argumentar que los mayores niveles de renta permiten a las comunidades crecer en talento y por otra, que la mayor capacidad de atraer, retener y utilizar talento tiene como consecuencia acceder a mayores niveles de renta. Muy probablemente sean ciertas las dos interpretaciones anteriores, de modo que podría producirse un círculo virtuoso en el que el talento fomentara el crecimiento de la renta y de la productividad y que este, a su vez, condujera a una mayor inversión en los componentes incluidos en el índice Cotec-Ivie y que retroalimentara el proceso permitiendo un crecimiento continuado basado en la inversión sostenible en I+D, TIC, educación, innovación organizativa y en el resto de variables incluidas en la composición de los seis pilares del talento.

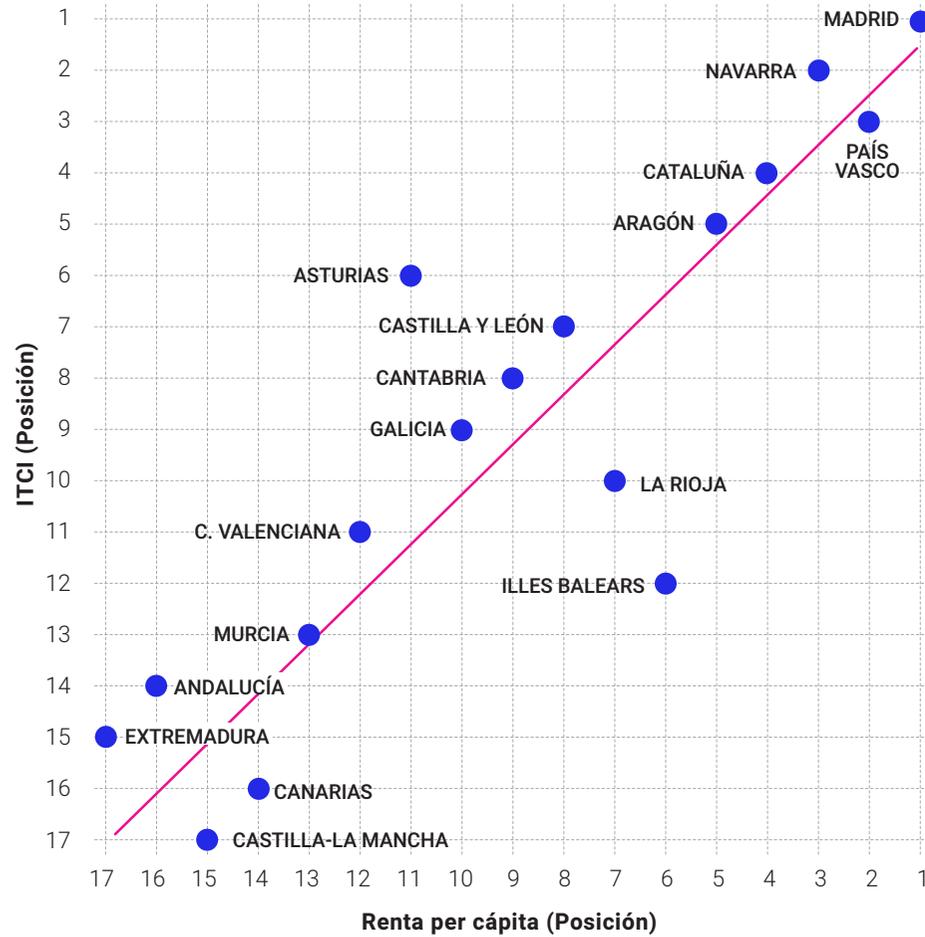
Igualmente podríamos encontrarnos frente a un círculo vicioso en el que una comunidad autónoma no encontrara suficientes recursos de partida para atraer talento que se incorporara a su crecimiento. Considerando el papel del capital humano como principal fuente del desarrollo económico del siglo XXI, la comunidad autónoma atrapada en una situación desfavorable de partida no podría abandonar su retraso relativo inicial, y sufriría una fuga de talento hacia las regiones o países capaces de atraer los mejores recursos, personas y empresas a su territorio, en el que gozan de ventajas comparativas.

Un tema que queda pendiente analizar es la contribución del talento a la convergencia de la productividad interregional. A medida que se disponga de una serie temporal suficientemente extensa de datos autonómicos se podrán contrastar hipótesis sobre la dirección de la causalidad entre la inversión en talento y la renta per cápita, así como sobre si la atracción de talento contribuye, o no, a la convergencia entre las diferentes comunidades.

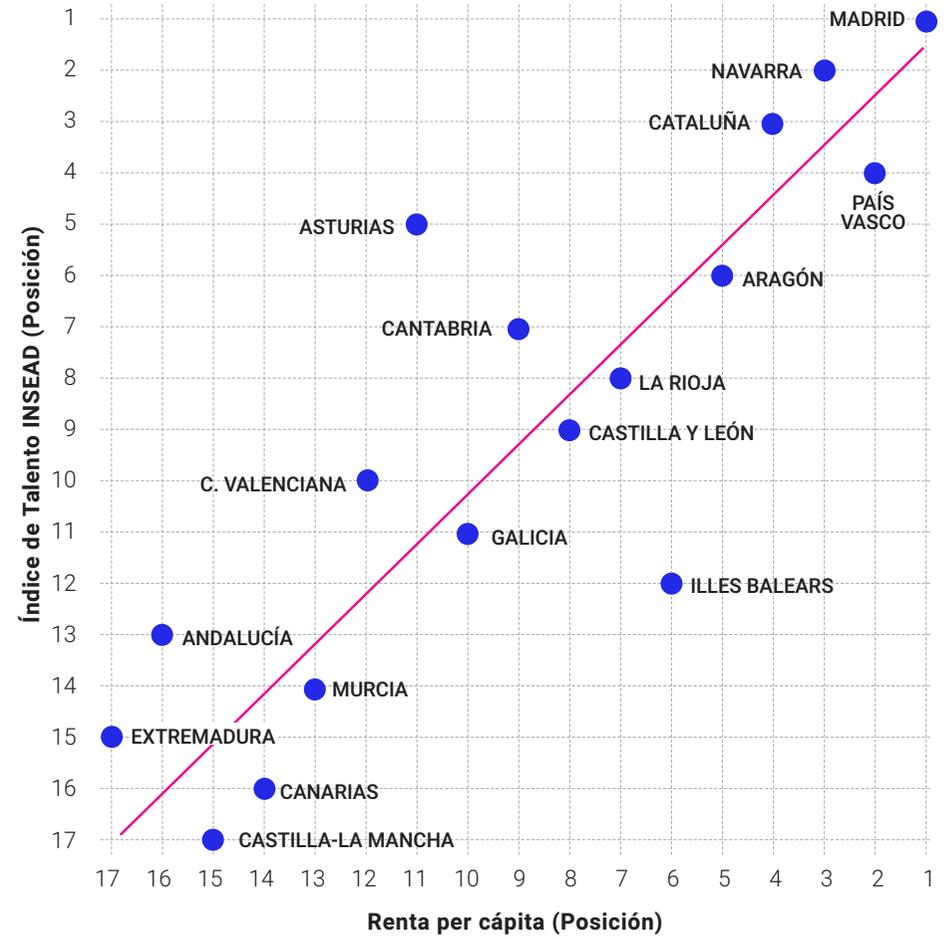
Gráfico 4.1

GRÁFICO 4.1. RELACIÓN ENTRE EL ÍNDICE DE TALENTO DE CC. AA. Y RENTA PER CÁPITA. 2019 (POSICIÓN EN EL RANKING)

a) Renta per cápita e Índice de Talento Cotec-Ivie



b) Renta per cápita e Índice de Talento INSEAD



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

4.2. ÍNDICES DE TALENTO DEL INSEAD Y COTEC-IVIE. DETALLE POR PILARES

Como se ha explicado en el capítulo 2, diversas razones justifican una nueva definición del índice INSEAD que, además de estar adaptado a la información disponible para las CC. AA., tome en cuenta el impacto de la COVID-19. Los resultados del nuevo índice de talento propuesto, Cotec-Ivie, han sido presentados en el capítulo 3 del presente informe.

En este capítulo se comparan los índices INSEAD y Cotec-Ivie para el año 2019 y se analiza en qué medida se ven alterados los *rankings* como consecuencia de la redefinición del indicador. Se concluye que los cambios no son drásticos, especialmente en lo que al índice general se refiere, aunque ponen claramente de manifiesto las vulnerabilidades que ha destapado la COVID-19 para algunas CC. AA. También permite identificar las debilidades y fortalezas que presenta cada una de ellas, y, por lo tanto, las líneas de intervención a seguir para contrarrestar las primeras y fomentar las segundas con el objetivo de potenciar su crecimiento desde una perspectiva de largo plazo.

El elevado grado de coincidencia en las ordenaciones generadas por el índice Cotec-Ivie y el de INSEAD es un buen resultado porque refleja la consistencia de ambos indicadores en la elección de variables. Aunque se han modificado un número importante de variables, el ordenamiento se ve alterado solo de forma marginal. Por otra parte, las diferencias observadas en los *rankings* dentro de cada pilar permiten dirigir la atención de todas las administraciones públicas y del sector privado hacia el posicionamiento de cada CC. AA. frente al Plan de Recuperación para Europa **Next Generation EU** que destina fondos a la investigación e innovación, a la transición medioambiental y la digitalización, y a la preparación, recuperación y resiliencia del tejido productivo

El gráfico 4.1 permite comparar los dos índices —INSEAD y Cotec-Ivie— para 2019. De acuerdo con el indicador global, la posición relativa de las CC. AA. solo cambia de forma marginal. Las mismas CC. AA. que se encontraban por encima de la media en el indicador INSEAD se sitúan igualmente en el Cotec-Ivie: Madrid, Navarra, País Vasco, Cataluña, Aragón y Asturias. Las dos primeras mantienen la misma posición y las otras cuatro solo ganan o pierden un puesto.

Aunque la Comunidad de Madrid ostenta el liderazgo según ambos índices, la distancia con la siguiente, Navarra, es menor cuando se utiliza el indicador Cotec-Ivie. El motivo de esta reducción de la brecha estriba en que, como se verá más adelante, aunque en los pilares 1 y 2 —*Facilitar* y *Atraer*— Madrid gana un puesto y pasa a liderar los dos *rankings*, en el 3 y 4 —*Crecer* y *Retener*— retrocede dos y seis puestos respectivamente con el índice Cotec-Ivie, que recoge mejor las carencias afloradas por la aparición de la COVID. En el caso de Navarra mantiene su segunda posición, aunque se hayan producido cambios dentro de los pilares: gana dos puestos en el pilar facilitar, pierde uno en atraer, y gana tres en crecer. El País Vasco gana una posición en el nuevo índice como resultado de que, aunque pierde una posición en el pilar 1, gana cuatro en el 2, y hasta ocho puestos en el 3. Como se ha explicado en el capítulo 2, de las 56 variables que contempla el índice Cotec-Ivie —cuatro más que el de INSEAD— 30 se mantienen, seis se revisan y 20 son nuevas, dirigidas estas a informar sobre las vulnerabilidades generadas por la COVID en las áreas de sanidad, digitalización y vulnerabilidad de trabajadores, empresas y especialización productiva.

Algo parecido a lo recién comentado para las comunidades líderes sucede con las cinco situadas en las últimas posiciones del *ranking*. También ellas se mantienen en la misma zona, aunque con ligeras modificaciones. De peor a mejor, Castilla-La Mancha, Canarias y Extremadura mantienen las tres últimas posiciones de la lista y en el mismo orden, y Andalucía y Murcia intercambian posiciones. Castilla-La Mancha gana un puesto en el pilar 1, pierde dos posiciones en el 2 y en el 3, y se mantiene en el resto. Canarias mantiene su posición en el índice global, resultado de perder dos en el pilar 1, cinco en el 2, uno en el 3 y ganar seis puestos en el pilar 4, Retener. En el centro de la distribución se sitúan las seis comunidades restantes. Con la excepción de Illes Balears que mantiene su posición, La Rioja pierde dos puestos y la Comunitat Valenciana y Cantabria una posición. Finalmente, Castilla y León y Galicia ganan dos posiciones en el *ranking* Cotec-Ivie.

Como podremos comprobar en lo que sigue, la correspondencia de las ordenaciones INSEAD con las de Cotec-Ivie es mayor en el indicador global que en el de cada uno de los pilares. Este resultado tiene como origen una, en nuestra opinión, más fundada selección de las varia-

bles incorporadas en los diferentes pilares con el fin de identificar vulnerabilidades existentes que la COVID se ha encargado de destapar. Las variaciones dentro de un pilar reflejan no solo la pertinencia de la revisión realizada; también proporcionan una base para definir una estrategia con la que afrontar los retos inmediatos a los que deberían dirigirse los fondos europeos.

Como se vio en el capítulo 2, en el primer pilar, Facilitar, se mantienen tres indicadores, se revisan tres y se introducen seis nuevos. Como consecuencia de ello, se producen algunas importantes variaciones en la ordenación en algunas comunidades, como Extremadura, que cae nueve puestos, o Galicia y la Comunitat Valenciana, que suben siete y cuatro posiciones respectivamente. A Extremadura le afectan negativamente las dotaciones de capital TIC, la vulnerabilidad empresarial y laboral, en particular la reducida dimensión de las empresas y el elevado peso de los contratos temporales, entre otras. Galicia parte de una posición muy retrasada en el indicador INSEAD y las nuevas variables como la vulnerabilidad de los trabajadores, de las empresas, y de los sectores, o la utilización del teletrabajo le permiten resituarse en el décimo puesto del *ranking*. A la Comunitat Valenciana

le afectan positivamente el peso del capital TIC y la presencia del teletrabajo, indicadores en los que ocupa una buena posición.

Conviene recordar que en este pilar se ha eliminado la variable estabilidad política y ausencia de violencia por dos razones: por no considerarse relevante cuando el objeto de análisis pasa de países a regiones, y porque la información disponible no infundía confianza. Entre las nuevas variables que producen cambios significativos se incluyen la elevada vulnerabilidad de los trabajadores originada por los contratos temporales, de las empresas de menor dimensión, y la de los sectores más afectados por la pandemia como la hostelería, el comercio y el transporte. En este último indicador las comunidades que salen reforzadas son Navarra, La Rioja y País Vasco mientras que las que muestran más vulnerabilidad son Canarias, Illes Balears y Comunitat Valenciana. El precio de la vivienda se muestra también relevante: debilita a la Comunidad de Madrid, Illes Balears y Cataluña mientras que mejora Extremadura, Castilla-La Mancha y Murcia. En la parte alta de la distribución aparecen Madrid, que adelanta un puesto, el País Vasco que lo pierde y Navarra que gana dos posiciones con respecto al indicador INSEAD.

En el segundo pilar, Atraer, todas las variables del indicador Cotec-Ivie provienen del indicador INSEAD, pero se han eliminado tres indicadores de los dos ámbitos porque no generaban confianza: en el ámbito de la apertura externa, la migración de adultos, y en el ámbito de la apertura interna la aceptación de las minorías y la aceptación de los inmigrantes. Como consecuencia de dicha modificación se altera la ordenación de las comunidades de manera muy significativa, con la excepción de las tres primeras. Madrid gana el liderazgo a Navarra, y Cataluña mantiene el tercer puesto. El resto de las comunidades altera su ordenación y destacan Asturias que gana siete posiciones y País Vasco y Rioja que ganan cuatro, mientras que Canarias y Murcia pierden cuatro posiciones en el *ranking* que cierra Extremadura. Es evidente el impacto de los indicadores suprimidos del pilar atraer que modifican la posición de todas las comunidades con la excepción de dos, Cataluña y Extremadura.

El tercer pilar, Crecer, elimina cuatro indicadores del informe INSEAD, revisa y mejora dos de ellos, mantiene tres y añade tres nuevos: habilidades digitales de los docentes, formación

TIC en las empresas, y una variable representativa del denominado ascensor social —definido como el porcentaje de hogares pertenecientes a la clase media— con el fin de incorporar variables relacionadas con los recursos formativos orientados a la creación de talento, tanto en el ámbito de la educación formal como en el de la formación en el puesto de trabajo.

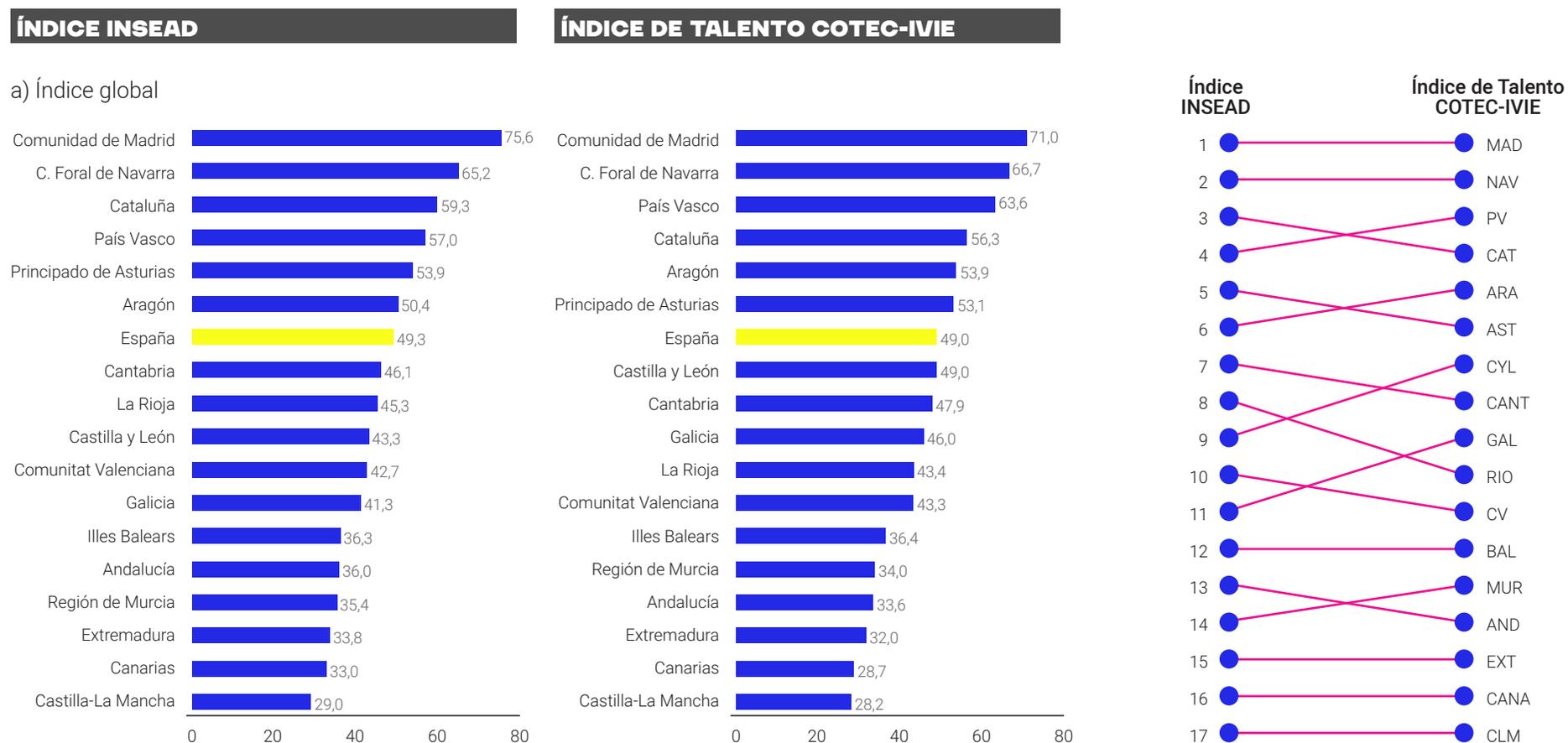
Como consecuencia de esta nueva selección de indicadores se producen grandes cambios en las ordenaciones de las comunidades. De las tres primeras tan solo Madrid se mantiene entre ellas de acuerdo con los dos indicadores, INSEAD y Cotec-Ivie, aunque perdiendo dos posiciones —como consecuencia de su bajo nivel de gasto público en educación y del peso de las clases medias— aunque destaque en formación digital, y en habilidades y recursos digitales de los docentes. País Vasco lidera el *ranking* después de ganar nueve puestos respecto del índice INSEAD como consecuencia de su destacada posición en habilidades y recursos digitales. Asturias pierde siete posiciones y Cataluña cinco. La primera de ellas se sitúa en buena posición en habilidades y recursos digitales de los docentes y en el elevado peso de la clase

media como factor facilitador del ascensor social; y la segunda, a pesar de situarse bien en habilidades digitales de los docentes y formación TIC, no sucede lo mismo con los recursos digitales de los que disponen. Del resto de comunidades, destaca el avance en cinco posiciones de Illes Balears, y el de Murcia en cuatro, quedando las demás en variaciones menores, de uno a tres puestos.

El cuarto pilar, Retener, reúne características que contribuyen a mantener el talento en la comunidad y evitan su fuga a otras comunidades o al extranjero. Su composición se centra en indicadores de sostenibilidad y calidad de vida, dos elementos que son cada vez más considerados por las empresas y personas dotadas de talento para fijar su residencia y vincular su trayectoria profesional. Con respecto al índice INSEAD el Cotec-Ivie elimina tres indicadores, mantiene dos, e incluye siete nuevos que refuerzan la presencia de elementos ligados a la salud, la sostenibilidad de las finanzas públicas que determina la provisión de servicios públicos, la protección del medio ambiente, la polución ambiental y el mayor protagonismo de las energías renovables.

Gráfico 4.2

RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN)



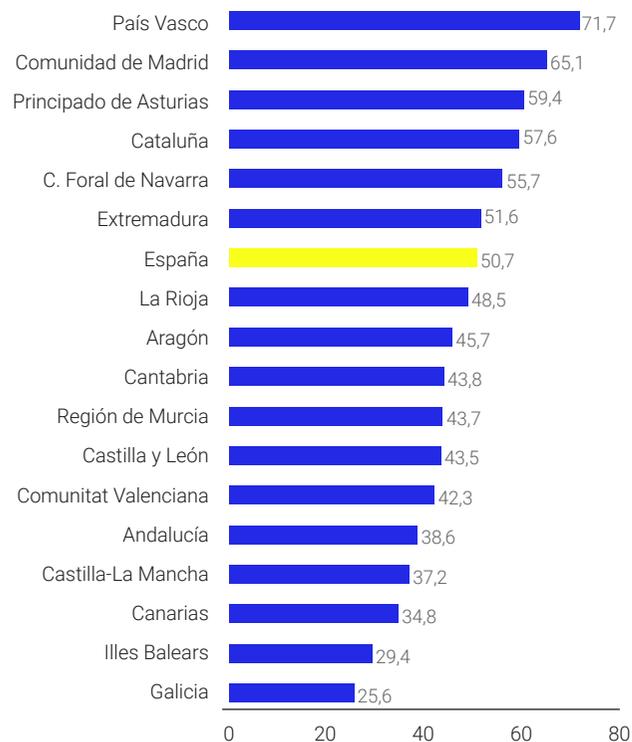
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

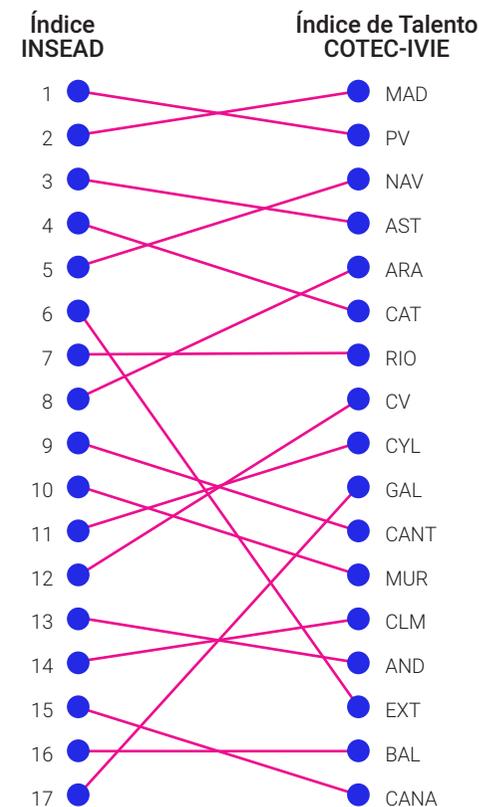
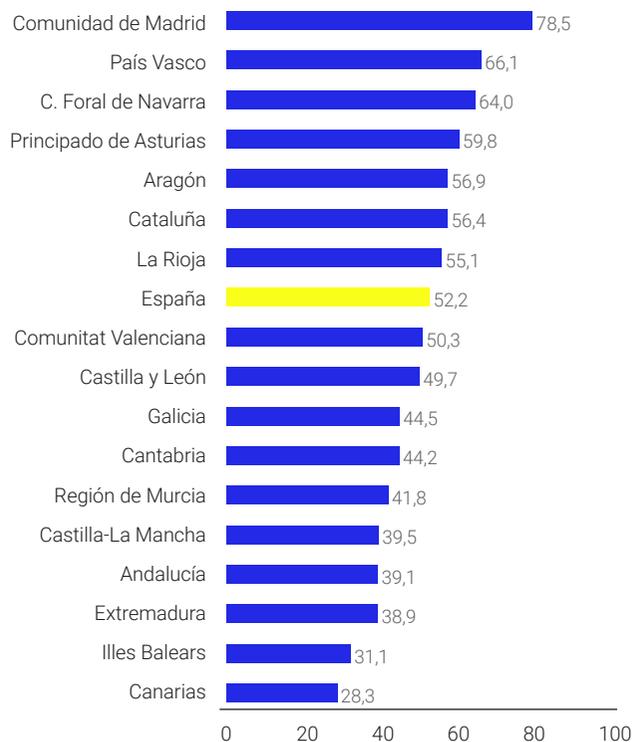
RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]

ÍNDICE INSEAD

b) Pilar 1: *Facilitar*



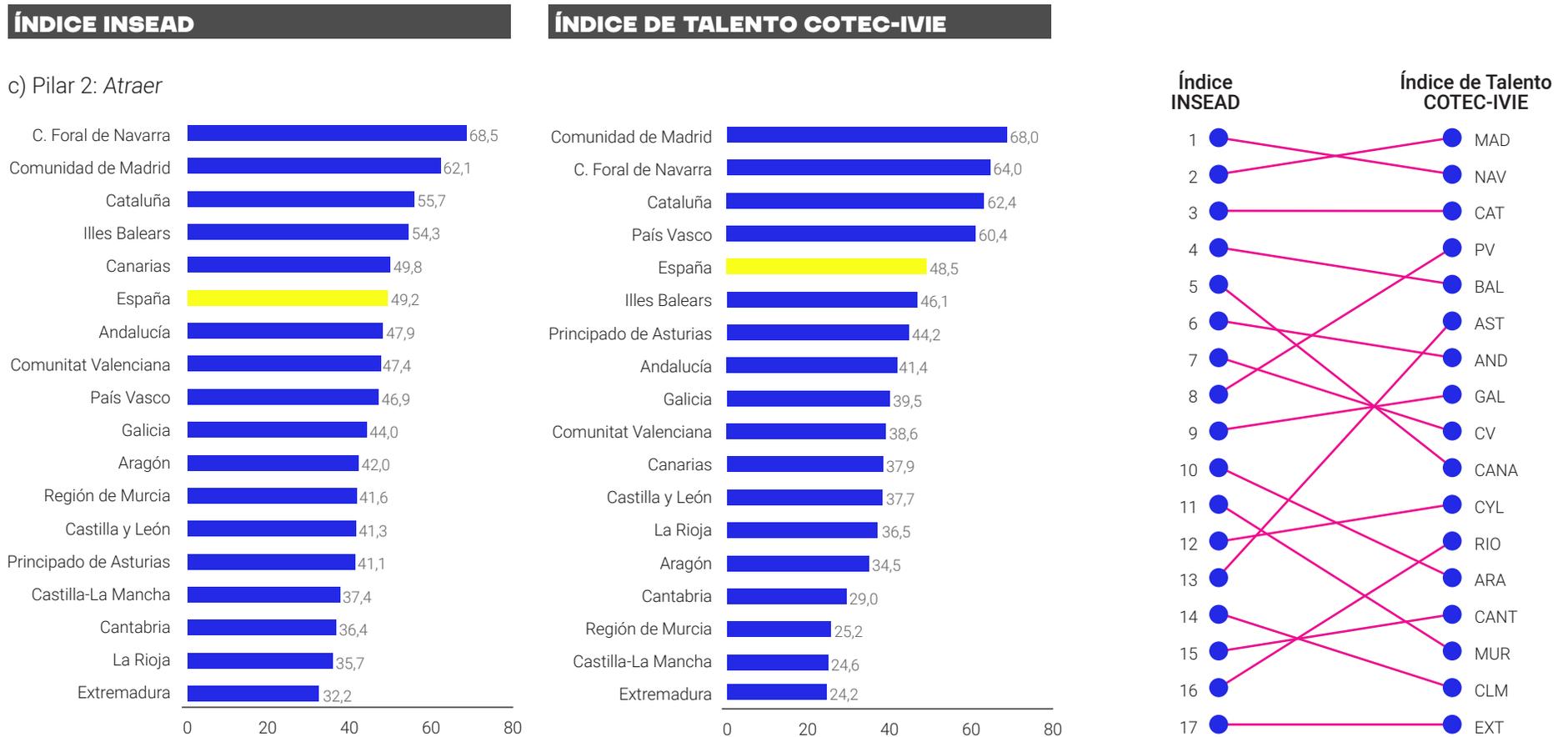
ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]



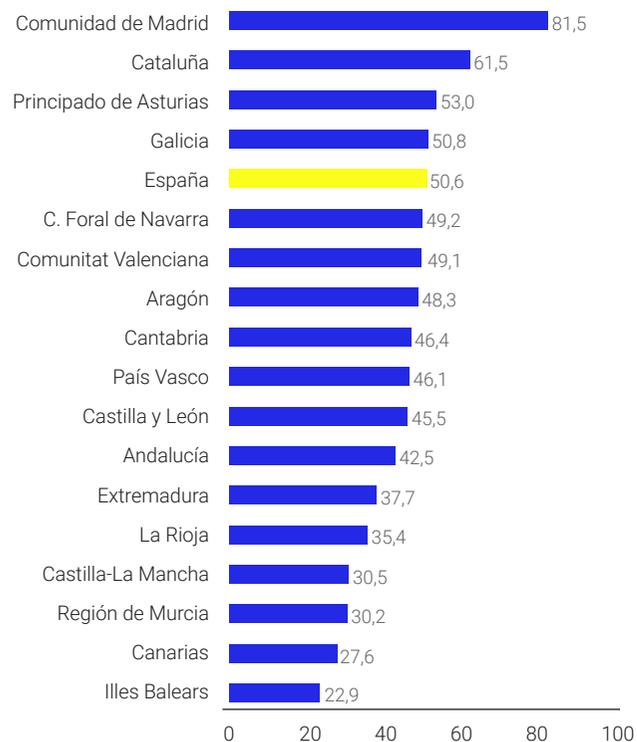
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

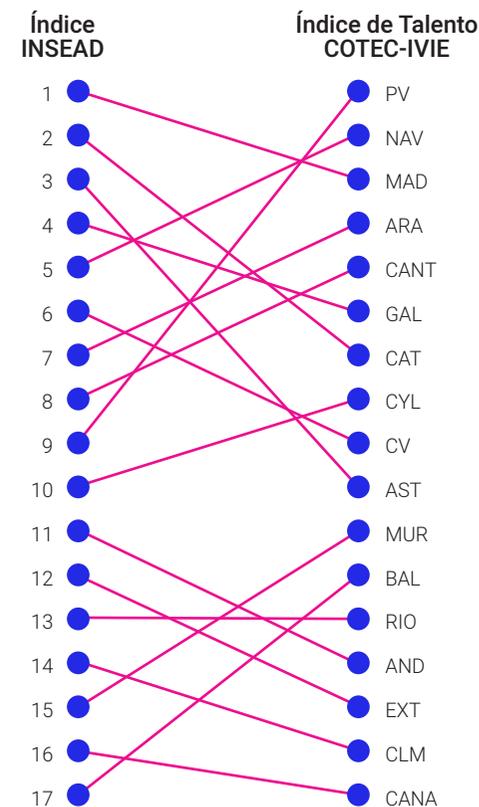
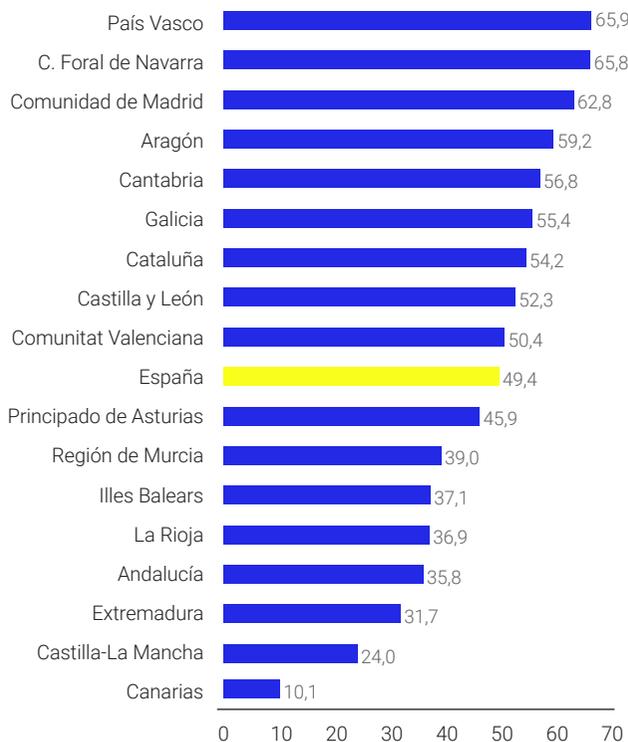
RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]

ÍNDICE INSEAD

d) Pilar 3: Crecer



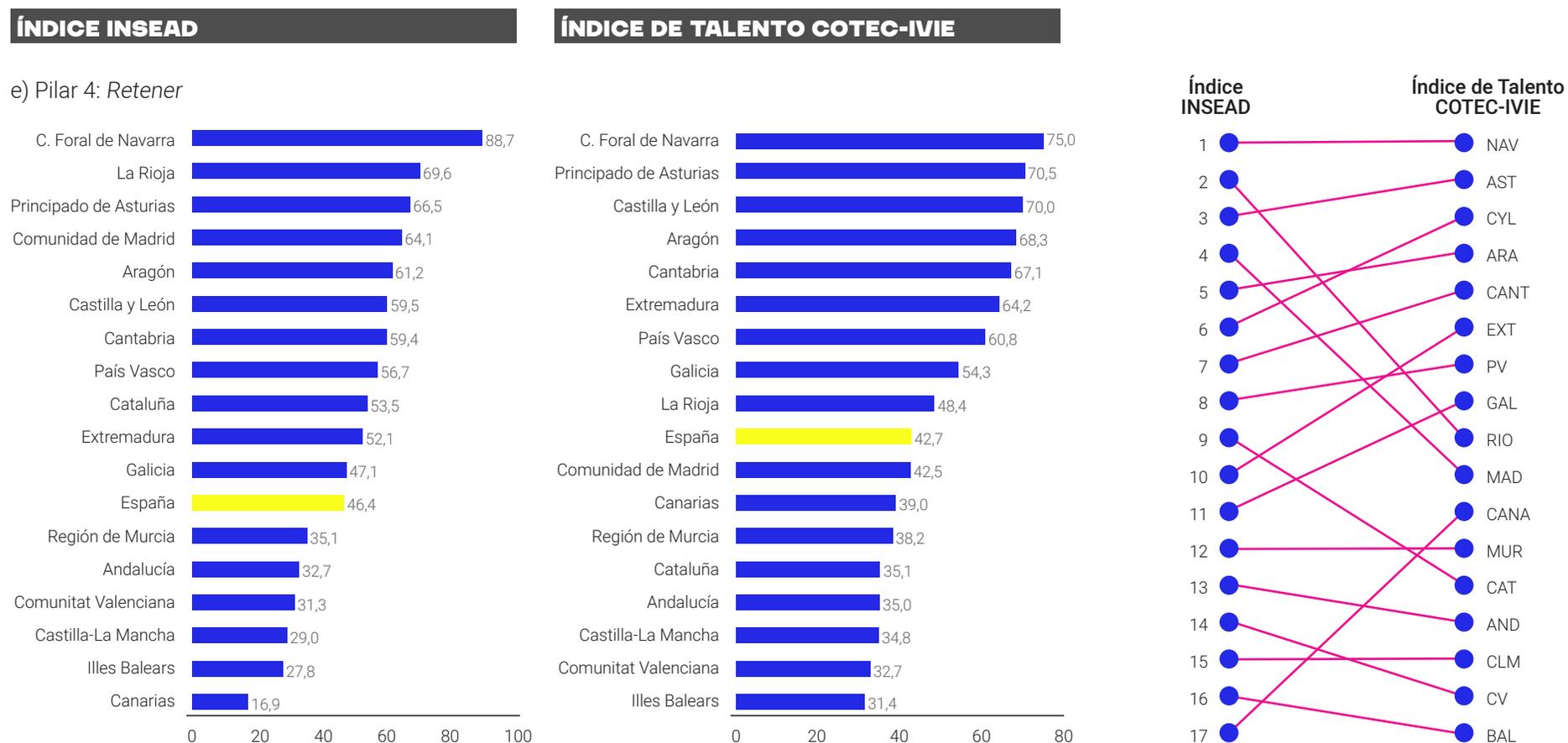
ÍNDICE DE TALENTO COTEÇ-IVIE



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]



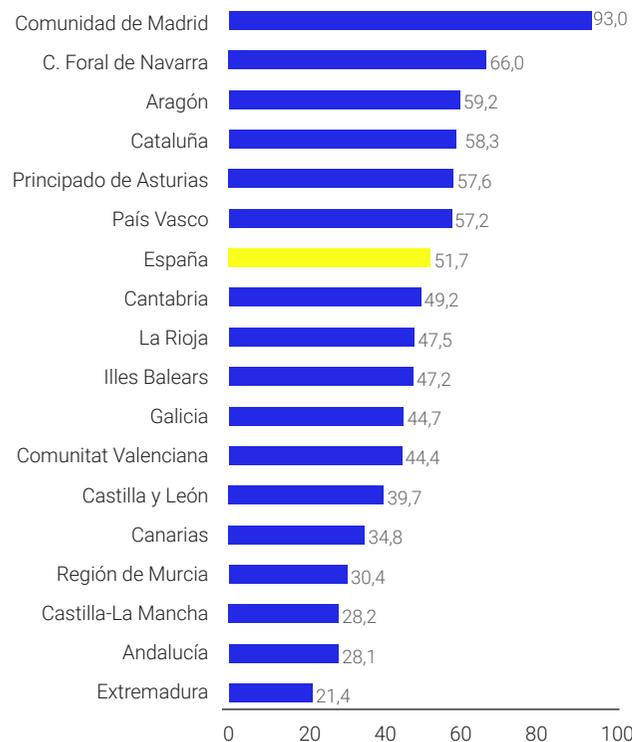
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

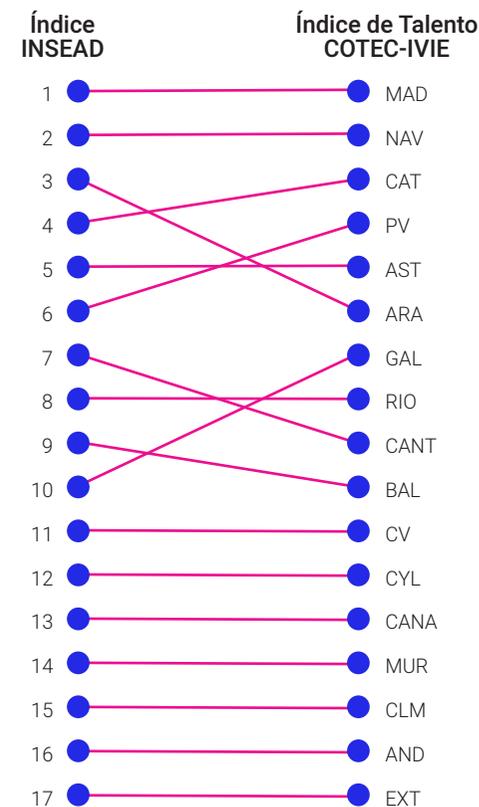
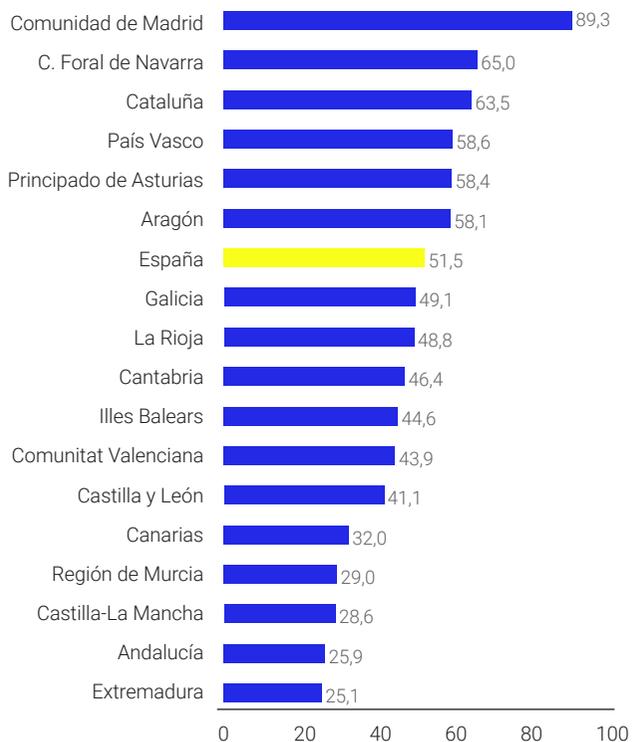
RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]

ÍNDICE INSEAD

f) Pilar 5: *Capacidades y vocaciones técnicas*



ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE



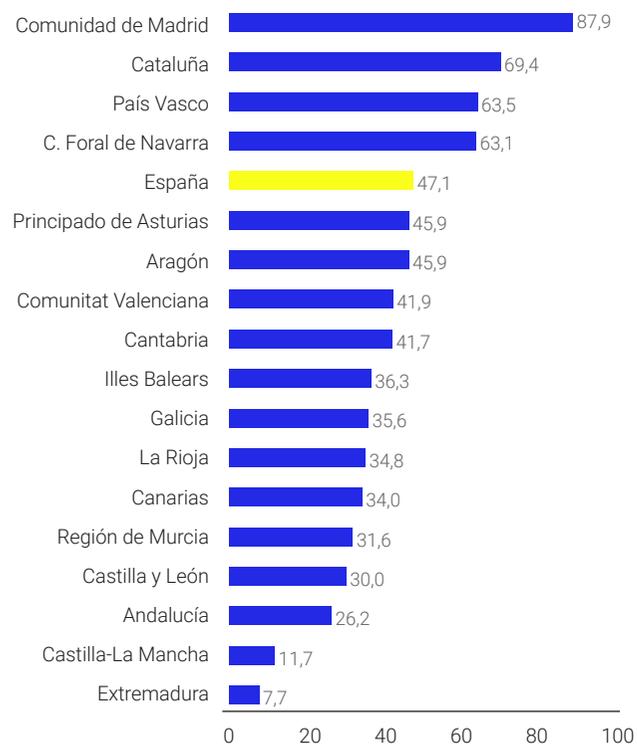
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4.2

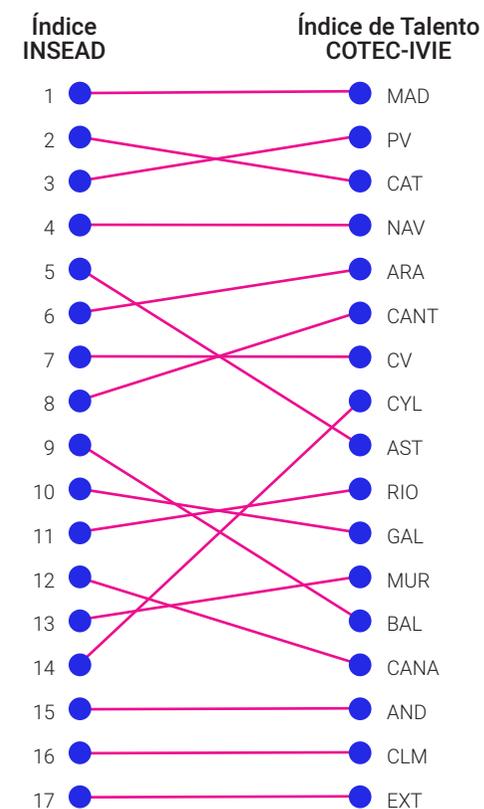
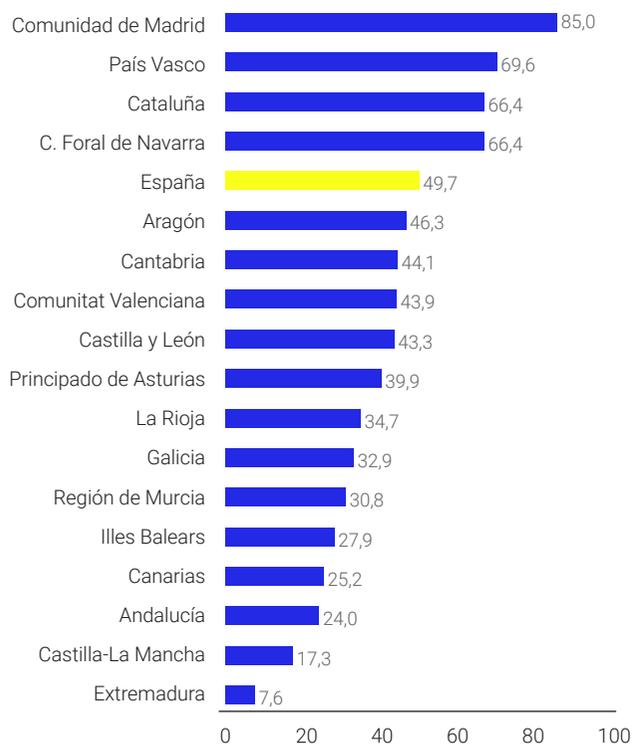
RELACIÓN ENTRE LOS ÍNDICES INSEAD E ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. RESULTADOS DEL ÍNDICE GLOBAL Y POR PILARES. 2019 (PUNTUACIÓN Y POSICIÓN) [CONT.]

ÍNDICE INSEAD

g) Pilar 6: *Conocimiento*



ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE



Fuente: Elaboración propia.

El nuevo índice un indicador compuesto de equipamientos sanitarios en el que se tiene en cuenta el número de camas en funcionamiento; camas en agudos; personal total vinculado; puestos de hospital de día; médicos; y equipos de TAC, todos ellos escalados por la población. Todos ellos incorporan información relevante sobre los recursos empleados en la provisión de servicios avanzados de salud, elemento que la COVID ha revelado muy importante para retener al talento más proclive a moverse a zonas mejor equipadas para cualquier contingencia sanitaria.

El *ranking* Cotec-Ivie reordena las comunidades tomando en cuenta todas las nuevas variables. Navarra mantiene su primer puesto en el pilar Retener. Este resultado tiene su origen en que su liderazgo queda reforzado por el nuevo indicador sintético de dotación sanitaria; puntúa bien en el de polución ambiental; y se sitúa en cuarta posición en sostenibilidad financiera gracias a su sistema de financiación autonómica de naturaleza foral. Rioja pierde siete posiciones y Madrid seis por el comportamiento del gasto público en salud; la inversión en protección medioambiental; y las dotaciones sanitarias de la primera, y por la mala posición en estas mismas variables más en polución ambiental

en la segunda. Canarias sube seis posiciones y Extremadura cuatro por el impacto de los nuevos indicadores en gasto público en sanidad; sostenibilidad de las finanzas públicas; inversión en protección ambiental; y polución en Canarias, y en gasto público en salud, dotaciones sanitarias y tiempo invertido en ir al trabajo en Extremadura.

El quinto pilar, Capacidades y vocaciones técnicas, es el que menos cambia de todos los pilares ante los cambios introducidos por el indicador Cotec-Ivie. Once de las 17 comunidades se sitúan en la misma posición del *ranking* y tan solo se producen alteraciones significativas en Aragón que pierde tres y Galicia que las gana. La razón de la elevada estabilidad reside en que el nuevo indicador mantiene sin revisar todos los indicadores anteriores y añade únicamente el uso de TIC en centros docentes. Este indicador sintético que incorpora el uso de ordenadores en el hogar y la ratio ordenadores por alumno permite a Galicia escalar tres posiciones, y a Cataluña —líder— y al País Vasco —en el tercer puesto— adelantar a Aragón.

El sexto pilar, Conocimiento, ofrece una elevada estabilidad en la ordenación de las comunidades situadas a la cabeza y en la cola del *ranking*, aunque menor que en el pilar

5. Se eliminan dos indicadores de este sobre el impacto del talento —nuevos registros de empresas y artículos en revistas científicas— y se revisa uno —actividad emprendedora de nuevos productos— que incluye ahora el gasto en actividades innovadoras. Se añaden tres indicadores nuevos: el primero es un indicador sintético de las habilidades digitales de la población, que incluye el uso de ordenadores para fines empresariales, la conexión a internet, los servicios en la nube, los especialistas en TIC y la formación en TIC. El segundo es el porcentaje de la población activa con estudios superiores que posee una licenciatura en disciplinas STEM (ciencias, tecnologías, ingeniería y matemáticas). El tercero es el porcentaje de inversión en intangibles sobre la inversión total no residencial y sobre el PIB.

Como consecuencia de la incorporación de estos indicadores País Vasco adelanta a Cataluña al ofrecer una mejor posición en el porcentaje de graduados STEM y en gasto en actividades innovadoras. Los mayores cambios de ordenación se producen en el centro del *ranking* y destacan Castilla y León que gana seis posiciones y Asturias e Illes Balears que pierden cuatro. La primera asciende en el *ranking* por su segunda posición en el indicador gasto en actividades

innovadoras, mientras que Asturias, a pesar de ofrecer buenos resultados en graduados STEM y en inversión intangible, aparece rezagada en gasto en innovación. Por último, Illes Balears retrocede por su mal resultado en graduados STEM, inversión en intangibles y gasto en actividades innovadoras.

4.3. DIFERENCIAS INTERREGIONALES POR PILARES

Un último aspecto para considerar es si el índice Cotec-Ivie genera una dispersión entre comunidades muy distinta a la que obtenía del índice INSEAD para cada uno de los seis pilares que contempla. La información del **cuadro 4.1** indica que la dispersión del indicador global es mayor en el índice Cotec-Ivie medida por el coeficiente de variación que en el índice INSEAD. Este resultado informa que la capacidad con la que las comunidades pueden enfrentarse a los nuevos retos difiere más en el índice Cotec-Ivie que en el índice INSEAD ya que el primero tiene en cuenta de forma expresa las debilidades que la COVID ha puesto de manifiesto.

El análisis por pilares permite observar que en el índice Cotec-Ivie (**cuadro 4.1**, panel a) las comunidades son más diferentes en

los pilares 5, *Capacidades técnicas* y 6, *Conocimiento*, que en los cuatro primeros. Según este resultado las comunidades autónomas se parecen más en el esfuerzo que realizan en facilitar, atraer, desarrollar y retener el talento, que en el impacto que produce el uso del talento generado sobre las capacidades de las empresas, instituciones, organismos y recursos humanos para mejorar la competitividad y el nivel de vida de sus territorios. Este resultado también se obtiene cuando se utiliza el índice INSEAD (**cuadro 4.1**, panel b), aunque en este caso, el pilar 4, *Retener*, presenta indicadores de dispersión similares a los de los pilares 5 y 6.

Por otra parte, también puede observarse que el nuevo índice Cotec-Ivie eleva con respecto al índice INSEAD la dispersión del indicador global, medida a partir del coeficiente de variación, y la de los pilares 2, 3 y 6, al tiempo que reduce la de los pilares 4 y 5, manteniendo prácticamente constante la del pilar 1. Por lo tanto, el Indicador Cotec-Ivie ofrece un panorama más preciso de las variables relevantes, y son precisamente en estas en las que las CC. AA. se diferencian más entre sí.

En suma, el índice Cotec-Ivie para el talento de las CC. AA. españolas es consistente con el índice INSEAD, pero ofrece una nueva y

mejorada ordenación de las fortalezas de los diferentes territorios con los que afrontar los retos de la etapa post-COVID. La gran ventaja es que el nuevo índice permite identificar mejor las debilidades y fortalezas de cada comunidad, dos diagnósticos previos fundamentales para el diseño de una estrategia de respuesta acertada a las amenazas planteadas por la crisis económica 2020.

CUADRO 4.1.

ÍNDICES DE TALENTO: ESTADÍSTICOS DE DISPERSIÓN POR PILARES. 2020 (PUNTOS PORCENTUALES)

| a) Índice de Talento Cotec-Ivie | | | | | | | |
|--|------------------|----------------|----------------|----------------|--|---------------------|--------------|
| | Pilar 1 | Pilar 2 | Pilar 3 | Pilar 4 | Pilar 5 | Pilar 6 | Total |
| | <i>Facilitar</i> | <i>Atraer</i> | <i>Crecer</i> | <i>Retener</i> | <i>Capacidades y vocaciones técnicas</i> | <i>Conocimiento</i> | |
| Máximo | 78.5 | 68.0 | 65.9 | 75.0 | 89.3 | 85.0 | 71.0 |
| Mínimo | 28.3 | 24.2 | 10.1 | 31.4 | 25.1 | 7.6 | 28.2 |
| Rango | 50.2 | 43.8 | 55.8 | 43.6 | 64.2 | 77.3 | 42.9 |
| Desviación típica | 13.2 | 14.0 | 15.5 | 15.9 | 17.0 | 20.4 | 13.3 |
| Coefficiente de variación | 26.6 | 33.4 | 33.7 | 31.1 | 35.8 | 49.3 | 28.6 |
| b) Índice INSEAD | | | | | | | |
| | Pilar 1 | Pilar 2 | Pilar 3 | Pilar 4 | Pilar 5 | Pilar 6 | Total |
| | <i>Facilitar</i> | <i>Atraer</i> | <i>Crecer</i> | <i>Retener</i> | <i>Capacidades y vocaciones técnicas</i> | <i>Conocimiento</i> | |
| Máximo | 71.7 | 68.5 | 81.5 | 88.7 | 93.0 | 87.9 | 75.6 |
| Mínimo | 25.6 | 32.2 | 22.9 | 16.9 | 21.4 | 7.7 | 29.0 |
| Rango | 46.0 | 36.4 | 58.6 | 71.9 | 71.6 | 80.3 | 46.6 |
| Desviación típica | 12.3 | 9.7 | 14.0 | 18.8 | 17.4 | 20.3 | 12.7 |
| Coefficiente de variación | 26.4 | 21.0 | 31.3 | 37.5 | 36.6 | 48.7 | 27.6 |

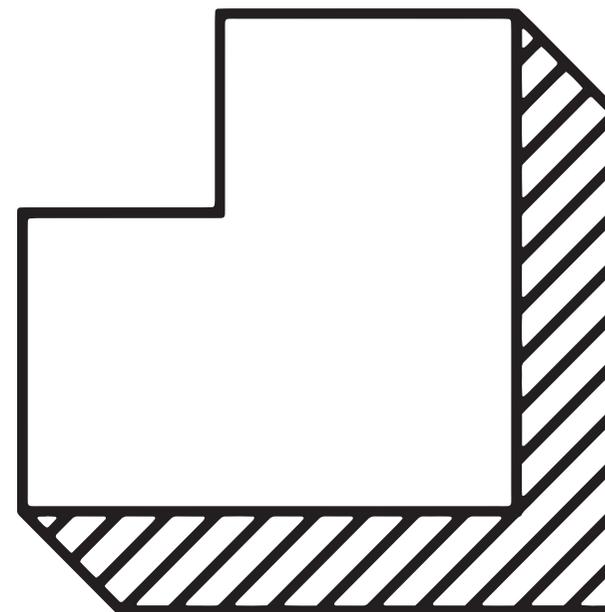
Fuente: Elaboración propia.

**CON
CLU
SIONES**

05.



El presente informe se plantea dos objetivos: actualizar el Índice de Talento para España y sus CC. AA. ofrecido en el *Mapa del Talento en España 2019* publicado por la Fundación Cotec; y ofrecer un indicador alternativo de la capacidad de atraer y retener talento de las CC. AA. españolas. Al primero nos hemos referido como Índice de Talento INSEAD, y al segundo Índice de Talento Cotec-Ivie. Ambos toman como referencia la metodología propuesta por el INSEAD, pero descansan en indicadores y variables diferentes.



La revisión del Indicador del INSEAD tiene su origen en dos razonamientos complementarios. En primer lugar, el índice original del INSEAD está pensado para comparar un número muy elevado de países, 132 en su última edición. Dentro de este grupo se encuentran países de niveles muy diferentes de desarrollo, lo que en gran medida condiciona la selección de las variables analizadas, tanto por su importancia desde la perspectiva del talento, como por la información estadística disponible. En segundo lugar, la aparición de la COVID-19 a comienzos de 2020 ha transformado, de forma drástica, el orden de prioridades en múltiples dimensiones. Entre ellas, las que influyen en el mayor o menor potencial de los territorios para atraer y retener talento, objeto de este trabajo.

La aparición de la COVID-19 ha puesto de manifiesto lo poco preparadas que estaban las economías occidentales para enfrentarse a una crisis sanitaria, económica y social como la que estamos atravesando, y las que puedan venir en el futuro. Hemos descubierto que se

requiere una combinación de recursos y nuevos instrumentos a los que no habíamos dedicado atención suficiente. Entre ellos destacan aquellos que se han mostrado más relevantes desde la perspectiva sanitaria; medioambiental; y de la fortaleza de la economía para hacer frente a situaciones de crisis tan graves como la actual. Entre estas últimas resultan fundamentales el nivel de penetración de la digitalización, tanto desde la perspectiva de dotaciones como de capacidad de aprovechamiento de las nuevas tecnologías; la vulnerabilidad de empresas y trabajadores ante el nuevo escenario; así como las desigualdades existentes desde distintas perspectivas —de género, digital, de nivel de renta, o de cualificación— entre la población. La fortaleza en cada uno de estos aspectos influye en el atractivo de los distintos territorios a la hora de atraer y retener talento, lo que repercute favorablemente en la calidad de los mismos, con efectos positivos a su vez sobre su capacidad para utilizarlos de forma más eficiente y mejorar, en última instancia, la calidad de vida de sus ciudadanos.

LOS INDICADORES DE TALENTO COTEC-IVIE E INSEAD. COMPARACIÓN DE RESULTADOS

La base de datos que acompaña este documento proporciona información de los dos indicadores para las comunidades autónomas españolas, para el año 2019 el Cotec-Ivie y para los años 2017 y 2019 el INSEAD. El primero descansa en 56 indicadores, 2 más que el segundo; comparten 30, se han revisado 6 y se han introducido 20 nuevos indicadores. Las modificaciones han afectado de forma bastante uniforme a cada uno de los seis pilares. El mantenimiento del indicador del INSEAD se justifica por la voluntad de continuar la iniciativa que comenzó en el anterior informe, el *Mapa del Talento en España 2019*, y por ser el referente metodológico en el que descansa el indicador Cotec-Ivie, lo que permite comparar las diferencias entre ellos.

La correlación positiva entre el talento y la renta per cápita que se observaba en el índice INSEAD persiste y se refuerza en el Cotec-Ivie.

Correlación no implica causalidad. La interpretación más probable es que el nivel de renta determine la capacidad de facilitar, atraer, ampliar, retener y utilizar el talento y que, a su vez, esta capacidad conduzca también a un mayor nivel de renta y desarrollo económico. Por otra parte, este resultado refuerza la utilización del Producto Interior Bruto (PIB) no solo como indicador de la producción realizada en un territorio, sino también del bienestar entendido en un sentido amplio.

Las mismas CC. AA. que se encuentran por encima de la media en INSEAD lo hacen en Cotec-Ivie.

Son estas, y por este orden, Madrid, Navarra, País Vasco, Cataluña, Aragón y Asturias. De nuevo las cuatro primeras se mantienen como las comunidades mejor situadas en el índice INSEAD, si bien la diferencia con la Comunidad de Madrid se reduce en el Cotec-Ivie.

Algo parecido sucede con las cinco comunidades situadas al final del ranking: se mantienen en la misma zona, aunque con ligeras modificaciones.

De peor a mejor Castilla-La Mancha, Canarias y Extremadura mantienen las tres posiciones al final de la lista y en el mismo orden, y Andalucía y Murcia intercambian su posición.

La correspondencia de las ordenaciones entre los dos indicadores es mayor en el indicador global que en cada uno de los pilares.

Este resultado justifica el interés de las variables incorporadas en los diferentes pilares para observar las nuevas vulnerabilidades que ha traído consigo la COVID. Las variaciones dentro de un pilar reflejan la pertinencia de la revisión realizada y proporcionan una base para definir una estrategia con la que afrontar los retos inmediatos y el mejor aprovechamiento de los fondos europeos.

La dispersión del índice global, medida por el coeficiente de variación, es ligeramente mayor en el índice Cotec-Ivie que en el INSEAD.

Este resultado indica que cuando se eleva el nivel de exigencia —al focalizar el análisis en los condicionantes a los que se enfrentan los países desarrollados— se amplía la brecha entre las comunidades autónomas que cumplen los requisitos menos rigurosos del INSEAD y las que se enfrentan con éxito a los más exigentes de las economías desarrolladas.

Si se realiza el análisis por pilares, se observa que las comunidades autónomas se parecen más en el esfuerzo que realizan en facilitar, atraer, desarrollar y retener el talento que en el impacto que produce su uso.

Sobre las capacidades de las empresas, instituciones, organismos y recursos humanos para mejorar la competitividad y el nivel de vida de sus territorios a través de la generación y utilización del conocimiento.

Existe, por tanto, espacio para la mejora en la forma en la que los sectores público y privado utilizan los recursos para conseguir los objetivos deseados.

En suma, el índice Cotec-Ivie de talento de las CC. AA. españolas es consistente con el índice INSEAD, pero ofrece una nueva y mejorada ordenación de las fortalezas de los diferentes territorios con los que afrontar los retos de la etapa post-COVID.

La gran ventaja es que el nuevo índice permite identificar mejor las debilidades y fortalezas de cada comunidad; dos diagnósticos previos fundamentales para el diseño de una estrategia de respuesta acertada a las amenazas planteadas por las crisis sanitaria, económica y social y adaptada a las circunstancias/necesidades de cada territorio.

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE. PRINCIPALES RESULTADOS

Si nos centramos exclusivamente en el **Índice de Talento Cotec-Ivie global**, y para cada uno de los seis pilares que lo integran, las principales conclusiones son las siguientes

El Índice de Talento Cotec-Ivie sitúa a la Comunidad de Madrid en primer lugar, seguida por las comunidades forales – Navarra, y País Vasco– y Cataluña en cuarto lugar.

En el Pilar 1, Facilitar, destaca claramente Madrid, seguida de País Vasco y Navarra.

Dos CC. AA. más, Aragón y Asturias, las acompañan en su posicionamiento por encima de la media nacional. En el extremo opuesto se sitúan Castilla-La Mancha, Extremadura y Canarias. Desde el punto de vista geográfico, si se trazara una línea imaginaria desde Galicia, por el sur de la Comunidad de Madrid, hasta el sur de la Comunitat Valenciana, dejaría a la derecha a las CC. AA. mejor dotadas en recursos ligados al talento y a la izquierda a las peor dotadas. Sin embargo, cuando se desciende al análisis por pilares se detecta la fortaleza de algunas CC. AA. que ocupan una posición más discreta en el índice global, pero que destacan en indicadores más específicos, lo que puede ser resultado del éxito de alguna política diseñada al efecto.

Madrid lidera todos los indicadores relacionados con las nuevas tecnologías como son: las infraestructuras (telefonía fija, móvil y de acceso a internet, así como el equipamiento en el hogar); el uso, medido por indicadores tales como personal que utiliza ordenadores con fines empresariales; empresas que disponen de conexión a internet; que utilizan *cloud computing*; que emplean especialistas TIC; o que proporcionan actividades formativas en TIC a sus empleados. Madrid destaca también por la menor vulnerabilidad de sus empresas gracias a su mayor dimensión y capacidad de crecimiento. Sin embargo, aparece penalizada por el elevado precio del alquiler de vivienda. El País Vasco ocupa la primera posición en gasto en I+D y lidera también la relación paga/productividad. La Rioja destaca por las facilidades que ofrece para hacer negocios y Asturias se sitúa en las primeras posiciones en casi todas las variables.

En el Pilar 2, Atraer, solo Madrid, Navarra, Cataluña y País Vasco, por este orden, se sitúan por encima de la media nacional.

En las restantes, la separación entre comunidades avanzadas y rezagadas es distinta a la del índice global ya que Andalucía e Illes Balears aparecen entre las primeras, y Cantabria y Aragón entre las segundas. Madrid ocupa la primera posición en presencia de empresas extranjeras y en el porcentaje de mujeres universitarias; Navarra en la presencia de estudiantes internacionales; País Vasco por las oportunidades de liderazgo de las mujeres; Asturias por la inversión directa extranjera y la transferencia de tecnología; y Extremadura por su menor brecha salarial.

En el Pilar 3, Crecer, las mejor situadas siguen siendo País Vasco, Navarra y Madrid. Un total de nueve comunidades se encuentran por encima de la media nacional.

En educación formal lideran Cantabria, Galicia y País Vasco. La primera, sin encabezar ninguno de los ocho indicadores, se sitúa en posiciones adelantadas en todos ellos: gasto público en educación superior; resultados del informe PISA de la OCDE en lectura, ciencia y matemáticas; *ranking* de universidades; y habilidades digitales de los docentes (que incluye los recursos de que disponen). Galicia se encuentra bien posicionada en los resultados de PISA. País Vasco destaca en las habilidades digitales de los docentes, en las que lidera al resto de comunidades, y también ofrece buenas cifras en formación en el puesto de trabajo, y formación TIC. Madrid destaca en el porcentaje de empresas que ofrecen formación profesional y en nuevas tecnologías (TIC), mientras que Navarra destina un porcentaje mayor de recursos a la formación en el puesto de trabajo, y muestra un mayor peso de las clases medias, indicador este último de la intensidad de la mejora en el nivel de vida al que suele referirse como ascensor social.

El Pilar 4, Retener, está liderado por Navarra, Asturias y Castilla y León.

Navarra ocupa la primera posición en los indicadores de dotaciones sanitarias y protección social. Tras ella, aparecen destacadas, con valores muy parecidos, Aragón, Castilla y León, País Vasco, Asturias y Cantabria. Asturias ocupa la segunda posición en protección social, gasto público y salud, y protección del medio ambiente. Y Castilla y León es líder en energías renovables. Aragón es líder en médicos por 100.000 habitantes y Extremadura lo es en tiempo invertido en ir al trabajo.

El ranking del Pilar 5, Capacidades y Vocaciones Técnicas, presenta a las cuatro comunidades habituales en los primeros puestos

Madrid, destacada, Navarra, Cataluña y País Vasco. Asturias y Aragón también se sitúan por encima de la media nacional. Madrid es líder en la presencia de técnicos y profesionales asociados, segunda en productividad por trabajador, y líder en empleabilidad, a gran distancia de sus inmediatos seguidores, Navarra y Cataluña. Madrid también ostenta el liderazgo en la variable que mide la facilidad para encontrar trabajadores cualificados y en la correspondencia entre cualificación y ocupación. Illes Balears es líder en el porcentaje de la población con educación secundaria y segunda, tras Aragón, en población activa también con educación secundaria.

El Pilar 6, Conocimiento, sitúa solo a Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra por encima de la media nacional.

Madrid lidera el indicador agregado, los dos ámbitos que lo integran, y seis de los doce indicadores considerados: proporción de la población con estudios superiores; porcentaje de técnicos y profesionales, científicos e intelectuales; disponibilidad de científicos e ingenieros; habilidades digitales de la población; indicador del output innovador —indicador compuesto que incluye patentes, modelos de utilidad, marcas, nombres comerciales y diseños industriales— así como el índice de inversión en activos intangibles. Además, Madrid es segunda en otros tres indicadores. El País Vasco lidera la población activa con estudios superiores y el número de investigadores por millón de habitantes, y es segundo en otros tres. Navarra ocupa la tercera posición en cuatro de los indicadores y la segunda en disponibilidad de científicos e ingenieros. Asimismo, Asturias ofrece buenos resultados en el grado de cualificación de nivel superior.

METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE

ANEXO

01.



La construcción del Índice de Talento Cotec-Ivie de las comunidades autónomas sigue las líneas metodológicas de su homólogo del INSEAD, el *Global Talent Competitiveness Index*, 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.

7. 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.

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 referencia⁷.

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:

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

Ejemplo: porcentaje de población con estudios universitarios.

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

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

Ejemplo: precio de la vivienda, medido a partir del precio del m² de la vivienda de alquiler.

**VARIABLES
UTILIZADAS:
NOTAS TÉCNICAS
Y FUENTES
ESTADÍSTICAS**

ANEXO

02.



PILAR 1: FACILITAR

1.1 Entorno de mercado

1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia

- Nº de infracciones penales conocidas por 1.000 habitantes | 2018

Fuente: Ministerio del Interior e INE

1.1.2 Facilidad para hacer negocios

- Ranking Doing Business en España | 2015

Promedio de la distancia a la frontera de cuatro 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

1.1.3 Gasto en I+D

- Gasto en I+D como porcentaje del PIB | 2019

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

1.1.4 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 | 2018
- Penetración telefonía móvil: Líneas postpago por 100 habitantes | 2018
- Penetración internet: Líneas de banda ancha fija por 100 habitantes | 2018

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

- Equipamiento de ordenadores: % de viviendas que disponen de algún tipo de ordenador | 2019
- Acceso a internet en el hogar: % de

viviendas que disponen de acceso a Internet | 2019

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

1.1.5 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:

- Personal que utiliza ordenadores con fines empresariales | 2019
- Empresas que disponen de conexión a Internet | 2019
- Empresas que compran algún servicio de cloud computing usado a través de Internet | 2019
- Empresas que emplean especialistas en TIC | 2019
- Empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados | 2019

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

1.1.6 Capital TIC

- Peso del capital TIC sobre el capital no residencial | 2015

Fuente: Fundación BBVA/Ivie, El Stock y los servicios del capital en España y su distribución territorial y sectorial

1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas

Indicador compuesto que comprende aspectos relacionados con el tamaño y la capacidad de crecimiento de las empresas.

- Abundancia de microempresas: % de empresas con menos de 10 asalariados sobre el total | 2019
- Ocupados en microempresas: % de ocupados en microempresas sobre el total de ocupados | 2019

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

- Empresas gacela (o de rápido crecimiento): % de empresas gacela sobre total empresas de más de 10 trabajadores | 2019

Fuente: Fundación Cotec para la Innovación, Empresas gacela basadas en la innovación

1.2 Entorno de los negocios y el mercado de trabajo

1.2.1 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 | 2019
- Empresarios: % de empresarios con estudios universitarios | 2019

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)

1.2.2 Relación paga/productividad

- Salario mediano | 2017

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

1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores

Indicador compuesto que comprende la mayor o menor presencia relativa de colectivos vulnerables en el mercado de trabajo.

- Tasa de temporalidad: % asalariados con contrato temporal | 2019
- Asalariados indefinidos que llevan en su puesto de trabajo un periodo inferior a doce meses: % sobre total asalariados | 2019

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

1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables

- % de ocupados en el sector comercio, hostelería y transportes | 2019

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

1.2.5 Teletrabajo

- Ocupados por frecuencia en que trabajan en su domicilio particular | 2019

La variable contempla el peso de aquellos que trabajan ocasionalmente y más de la mitad de días de la semana sobre el total ocupados.

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

1.2.6 Precio de la vivienda

- Precio del m² de la vivienda en alquiler | II trimestre 2020

La variable contempla el peso de aquellos que trabajan ocasionalmente y más de la mitad de días de la semana sobre el total ocupados.

Fuente: Idealista

PILAR 2: ATRAER

2.1 Apertura externa

2.1.1 IED y transferencia de tecnología

% flujos brutos de entrada de IED en sectores de alto y medio-alto valor añadido | 2019

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 semi-remolques (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 | 2017

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 Estudiantes internacionales

- % de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes matriculados | 2019

- 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

2.1.4 Atracción de talento

- % activos extranjeros con estudios superiores sobre población activa extranjera | 2019

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

2.2 Apertura interna

2.2.1 Mujeres universitarias

- % de mujeres universitarias sobre graduadas | 2019

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 (INE), Encuesta de Población Activa (EPA)

2.2.2 Brecha salarial

- % Ganancia por hora de las mujeres sobre ganancia por hora de los hombres | 2017

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

2.2.3 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 | 2019
- Mujeres Directivas: % mujeres sobre total directivos ocupados | 2019

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

- Presencia de mujeres en poder legislativo: % mujeres sobre parlamentarios autonómicos | 2019

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 Gasto público en educación

Gasto público en educación superior como % del PIB | 2018

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

3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias

- Resultado Global PISA | 2018

Resultado Global como promedio de las tres competencias: Ciencias, Lectura y Matemáticas. Los datos de Lectura corresponden a 2015.

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

3.1.3 Ranking universidades

Rendimiento sistemas universitarios por CC. AA. | 2019

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

3.1.4 Habilidades digitales de los docentes

- Rendimiento sistemas universitarios por CC. AA. | 2019

Indicador compuesto que comprende las variables relacionadas con las habilidades digitales de los docentes y los recursos disponibles:

- Habilidades docentes: % de docentes tienen las habilidades técnicas y pedagógicas necesarias para integrar dispositivos digitales en la enseñanza | 2019
- Recursos docentes: % de docentes tienen recursos profesionales eficaces disponibles para aprender a utilizar dispositivos digitales | 2019

Fuente: Fundación Cotec para la Innovación, a partir de datos de PISA 2018 (OCDE)

3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida

3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional

- Nº horas invertidas en formación por activo | 2019

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

- % ocupados que han realizado formación no reglada en el último mes | 2019

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), Encuesta de Población Activa (EPA)

3.2.3 Formación TIC en empresas

- % empresas que han proporcionado actividades formativas en TIC a sus empleados | 2019

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas 2019

3.2.4 Ascensor social

- % hogares en clase media sobre el total | 2019

Clase media se definen como aquellos hogares con una renta situada entre el 75% y el 200% de la renta media de su región y año

Fuente: Caixabank Research

PILAR 4: RETENER

4.1 Sostenibilidad

4.1.1 Protección social

- Gasto liquidado en protección social por habitante | 2018

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)

4.1.2 Gasto público en salud

- Gasto liquidado en salud por habitante | 2018

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)

4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas

- Deuda pública según el protocolo de déficit excesivo en porcentaje del PIB | IV trimestre 2019

Fuente: Banco de España (BdE), Boletín Estadístico

4.1.4 Inversión en protección ambiental

- Inversión total en protección ambiental sobre formación bruta de capital fijo en el sector manufacturero | 2017

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta del gasto de la industria en protección ambiental. Serie 2008-2017 y Contabilidad Regional

4.1.5 Polución ambiental

- Media ponderada con la población de la concentración media anual de PM10: $\mu\text{g}/\text{m}^3$ | 2018

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Indicadores de Calidad de Vida, a partir de datos del Ministerio de Transición Ecológica

4.1.6 Energías renovables

% de generación de energías renovables sobre el total | 209

Fuente: Red Eléctrica Española (REE), Las energías renovables en el sistema eléctrico español. Informe 2019

4.2 Estilo de vida

4.2.1 Médicos por 100.000 habitantes

Médicos colegiados por 100.000 habitantes (jubilados y no jubilados) | 2019

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

4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria

Indicador compuesto que comprende las variables relacionadas con la dotación sanitaria, pública y privada:

- Camas en funcionamiento por 1.000 habitantes | 2019
- Camas de agudos por 1.000 habitantes | 2019
- Personal Total Vinculado por 1.000 habitantes | 2019
- Total Puestos Hospital de Día por 100.000 habitantes | 2019
- Equipos de TAC por 1.000.000 habitantes | 2019

Fuente: Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Portal Estadístico

4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo

% de ocupados que tardan menos de 15 minutos en llegar al trabajo | 2019

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa (EPA), Módulo especial 2019 (Base Censos 2011). Organización y duración de la jornada laboral (INE)

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 | 2019

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 | 2019

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

5.1.3 Técnicos y profesionales asociados

- % de profesionales sobre población ocupada | 2019

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 | 2018
- PIB nominal calculado sobre el empleo total.

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

5.1.5 Uso de TIC en centros docentes

Indicador compuesto que comprende variables relacionadas con el uso de las TIC en la educación.

- Nº ordenadores por hogar | 2018
- Nº ordenadores por alumno | 2018

Fuente: OCDE, Informe PISA 2018

5.2 Empleabilidad

5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados

- % parados de menos de un año de duración con estudios superiores | 2019

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

5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación

- % de ocupados universitarios que trabaja en puestos inferiores a su cualificación | 2019

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 | 2019

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 | 2019

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

6.1.3 Profesionales

- % de profesionales sobre población ocupada | 2019

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 | 2018

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 | 2019

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 | 2019

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)

6.1.7 Habilidades digitales de la población

- Porcentaje de población de 16 a 74 años con habilidades digitales avanzadas | 2019

Los indicadores de habilidades digitales son indicadores compuestos, basados en actividades seleccionadas relacionadas con el uso de Internet o software en cuatro áreas específicas (información, comunicación, resolución de problemas, habilidades de software).

Los usuarios con habilidades avanzadas destacan por estar encima de los conocimientos básicos en las cuatro áreas antes citadas.

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

6.1.8 Graduados STEM

- % de población activa con estudios superiores graduados en ramas de enseñanza STEM | 2019

Las ramas STEM corresponden a Ciencias de la vida, Ciencias físicas, matemáticas y geológicas, Matemática y estadística, Informática, Mecánica, electrónica y otra formación técnica, Industria manufacturera y producción, Arquitectura y construcción, Agricultura, ganadería y pesca y Veterinaria.

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

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 | 2018
- Modelos de utilidad: Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2018
- Marcas: Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2018
- Nombres comerciales: Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2018

- Diseños industriales: Solicitudes por 1.000.000 habitantes | 2018

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 | 2019

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 2019.

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

6.2.3 Gasto en actividades innovadoras

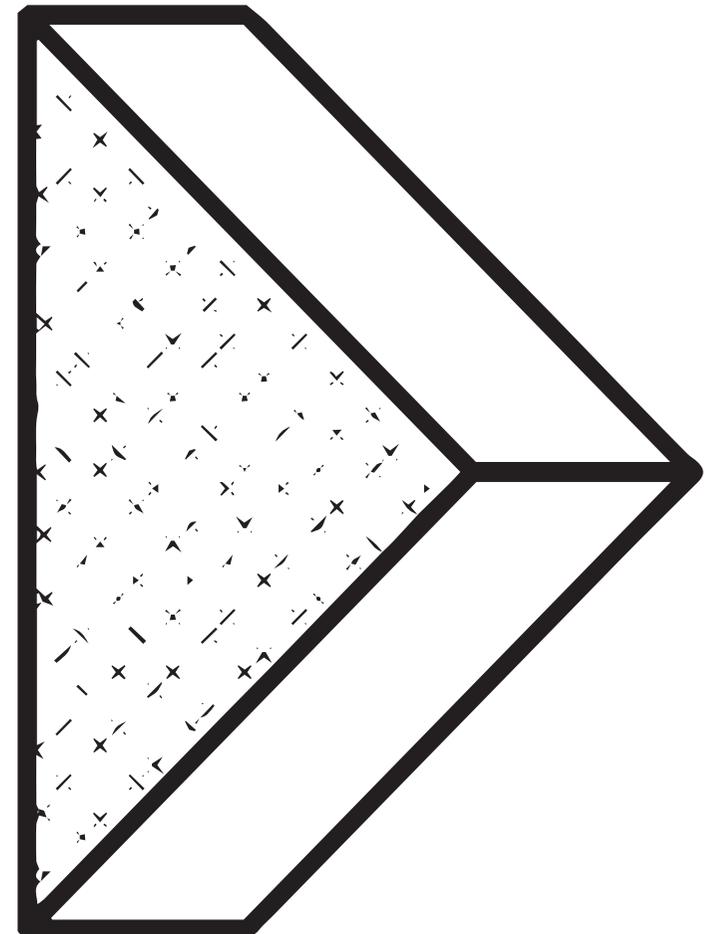
- Gasto en actividades innovadoras sobre cifra de negocio | 2018

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta sobre innovación en las empresas

6.2.4 Inversión intangible

- Inversión en activos intangibles sobre la inversión total no residencial ampliada | 2015

Fuente: Fundación Cotec/Ivie



ÍNDICE COTEC-IVIE E INSEAD COMPARACIÓN DE INDICADORES

ANEXO

03.



COMPARATIVA DE LOS ÍNDICES DE ATRACCIÓN DE TALENTO: ANTIGUO ÍNDICE VS NUEVO INDICADOR POST-COVID 19. DETALLE POR INDICADORES

ÍNDICE INSEAD (ANTIGUO ÍNDICE)

| ÁMBITO | INDICADOR | SITUACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE | UBICACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE |
|--|---|------------------------------|------------------------------|
| 1.1 Entorno regulatorio | 1.1.1 Indicador de la eficacia de la administración | Extinguido | - |
| | 1.1.2 Estabilidad política y ausencia de violencia | Revisado | Ver 1.1.1 |
| | 1.1.3 Indicador de percepción de la corrupción | Extinguido | - |
| 1.2 Entorno de mercado | 1.2.1 Facilidad para hacer negocios | Se mantiene | Ver 1.1.2 |
| | 1.2.2 Desarrollo de clústeres | Extinguido | - |
| | 1.2.3 Gasto en I+D | Se mantiene | Ver 1.1.3 |
| | 1.2.4 Infraestructuras TIC | Se mantiene | Ver 1.1.4 |
| | 1.2.5 Utilización de la tecnología | Revisado | Ver 1.1.5 |
| 1.3 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 1.3.1 Políticas activas de empleo | Extinguido | - |
| | 1.3.2 Gestión profesional del management | Se mantiene | Ver 1.2.1 |
| | 1.3.3 Relación paga/productividad | Revisado | Ver 1.2.2 |
| 2.1 Apertura | 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | Se mantiene | Igual (2.1.1) |
| | 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | Se mantiene | Igual (2.1.2) |
| | 2.1.3 Migrantes adultos | Extinguido | - |
| | 2.1.4 Estudiantes internacionales | Se mantiene | Ver 2.1.3 |
| | 2.1.5 Atracción de talento | Se mantiene | Ver 2.1.4 |

| ÁMBITO | INDICADOR | SITUACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE | UBICACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE |
|---|--|------------------------------|------------------------------|
| 2.2 Apertura interna | 2.2.1 Aceptación de las minorías | Extinguido | - |
| | 2.2.2 Aceptación de los inmigrantes | Extinguido | - |
| | 2.2.3 Mujeres universitarias | Se mantiene | Ver 2.2.1 |
| | 2.2.4 Brecha salarial | Se mantiene | Ver 2.2.2 |
| | 2.2.5 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | Se mantiene | Ver 2.2.3 |
| 3.1 Educación formal | 3.1.1 Matriculación en FP | Extinguido | - |
| | 3.1.2 Matriculación en estudios superiores | Extinguido | - |
| | 3.1.3 Gasto en educación superior | Revisado | Ver 3.1.1 |
| | 3.1.4 Lectura, matemáticas y ciencias | Se mantiene | Ver 3.1.2 |
| | 3.1.5 Ranking universidades | Se mantiene | Ver 3.1.3 |
| 3.2 Aprendizaje a lo largo de la vida | 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | Se mantiene | Igual (3.2.1) |
| | 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | Revisado | Ver 3.2.2 |
| 3.3 Acceso a oportunidades de crecimiento | 3.3.1 Utilización de redes virtuales sociales | Extinguido | - |
| | 3.3.2 Utilización de redes virtuales profesionales | Extinguido | - |
| 4.1 Sostenibilidad | 4.1.1 Contribución del trabajo al sistema de pensiones | Extinguido | - |
| | 4.1.2 Protección social | Se mantiene | Ver 4.1.1 |

ÍNDICE INSEAD (ANTIGUO ÍNDICE) [CONT.]

| ÁMBITO | INDICADOR | SITUACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE | UBICACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE |
|------------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| 4.2 Estilo de vida | 4.2.1 Protección medio ambiente | Extinguido | - |
| | 4.2.2 Indicador de seguridad personal | Extinguido | - |
| | 4.2.3 Médicos por 100.000 habitantes | Se mantiene | Ver 4.2.1 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 5.1.1 Población activa con educación secundaria | Se mantiene | Igual (5.1.1) |
| | 5.1.2 Población con educación secundaria | Se mantiene | Igual (5.1.2) |
| | 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | Se mantiene | Igual (5.1.3) |
| | 5.1.4 Productividad por trabajador | Se mantiene | Igual (5.1.4) |
| 5.2 Empleabilidad | 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | Se mantiene | Igual (5.2.1) |
| | 5.2.2 Correspondencia entre conocimientos y educación superior | Se mantiene | Igual (5.2.2) |

| ÁMBITO | INDICADOR | SITUACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE | UBICACIÓN EN EL NUEVO ÍNDICE |
|---------------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 6.1.1 Población activa con educación superior | Se mantiene | Igual (6.1.1) |
| | 6.1.2 Población con educación superior | Se mantiene | Igual (6.1.2) |
| | 6.1.3 Profesionales | Se mantiene | Igual (6.1.3) |
| | 6.1.4 Investigadores | Se mantiene | Igual (6.1.4) |
| | 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | Se mantiene | Igual (6.1.5) |
| | 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | Se mantiene | Igual (6.1.6) |
| 6.2 Impacto del talento | 6.2.1 Subíndice de output innovador | Se mantiene | Igual (6.2.1) |
| | 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | Se mantiene | Igual (6.2.2) |
| | 6.2.3 Actividad emprendedora de nuevos productos | Revisado | Ver 6.2.3 |
| | 6.2.4 Nuevos registros de empresas | Extinguido | - |
| | 6.2.5 Artículos en revistas científicas | Extinguido | - |

Fuente: Mapa del Talento 2019 y elaboración propia

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE (NUEVO ÍNDICE)

| ÁMBITO | INDICADOR | VARIACIÓN RESPECTO A ANTIGUO ÍNDICE |
|--|--|-------------------------------------|
| 1.1 Entorno de mercado | 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | Revisado |
| | 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | Se mantiene |
| | 1.1.3 Gasto en I+D | Se mantiene |
| | 1.1.4 Infraestructuras TIC | Se mantiene |
| | 1.1.5 Utilización de la tecnología | Revisado |
| | 1.1.6 Capital TIC | Nuevo indicador |
| | 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | Nuevo indicador |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 1.2.1 Gestión profesional del management | Se mantiene |
| | 1.2.2 Relación paga/productividad | Revisado |
| | 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | Nuevo indicador |
| | 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | Nuevo indicador |
| | 1.2.5 Teletrabajo | Nuevo indicador |
| | 1.2.6 Precio de la vivienda | Nuevo indicador |
| 2.1 Apertura externa | 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | Se mantiene |
| | 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | Se mantiene |
| | 2.1.3 Estudiantes internacionales | Se mantiene |
| | 2.1.4 Atracción de talento | Se mantiene |

| ÁMBITO | INDICADOR | VARIACIÓN RESPECTO A ANTIGUO ÍNDICE |
|--|--|-------------------------------------|
| 2.2 Apertura interna | 2.2.1 Mujeres universitarias | Se mantiene |
| | 2.2.2 Brecha salarial | Se mantiene |
| | 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | Se mantiene |
| 3.1 Educación formal | 3.1.1 Gasto público en educación | Revisado |
| | 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | Se mantiene |
| | 3.1.3 Ranking universidades | Se mantiene |
| | 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | Nuevo indicador |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | Se mantiene |
| | 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | Revisado |
| | 3.2.3 Formación TIC en empresas | Nuevo indicador |
| | 3.2.4 Ascensor social | Nuevo indicador |
| 4.1 Sostenibilidad | 4.1.1 Protección social | Se mantiene |
| | 4.1.2 Gasto público en salud | Nuevo indicador |
| | 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | Nuevo indicador |
| | 4.1.4 Inversión en protección ambiental | Nuevo indicador |
| | 4.1.5 Polución ambiental | Nuevo indicador |
| | 4.1.6 Energías renovables | Nuevo indicador |
| 4.2 Estilo de vida | 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | Se mantiene |
| | 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | Nuevo indicador |
| | 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | Nuevo indicador |

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE (NUEVO ÍNDICE) [CONT.]

| ÁMBITO | INDICADOR | VARIACIÓN RESPECTO A ANTIGUO ÍNDICE |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 5.1.1 Población activa con educación secundaria | Se mantiene |
| | 5.1.2 Población con educación secundaria | Se mantiene |
| | 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | Se mantiene |
| | 5.1.4 Productividad por trabajador | Se mantiene |
| | 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | Nuevo indicador |
| 5.2 Empleabilidad | 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | Se mantiene |
| | 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | Se mantiene |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 6.1.1 Población activa con educación superior | Se mantiene |
| | 6.1.2 Población con educación superior | Se mantiene |
| | 6.1.3 Profesionales | Se mantiene |
| | 6.1.4 Investigadores | Se mantiene |
| | 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | Se mantiene |
| | 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | Se mantiene |
| | 6.1.7 Habilidades digitales de la población | Nuevo indicador |
| | 6.1.8 Graduados STEM | Nuevo indicador |
| 6.2 Impacto del talento | 6.2.1 Subíndice de output innovador | Se mantiene |
| | 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | Se mantiene |
| | 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | Revisado |
| | 6.2.4 Inversión intangible | Nuevo indicador |

Fuente: Mapa del Talento 2019 y elaboración propia

ÍNDICE DE TALENTO COTEC-IVIE

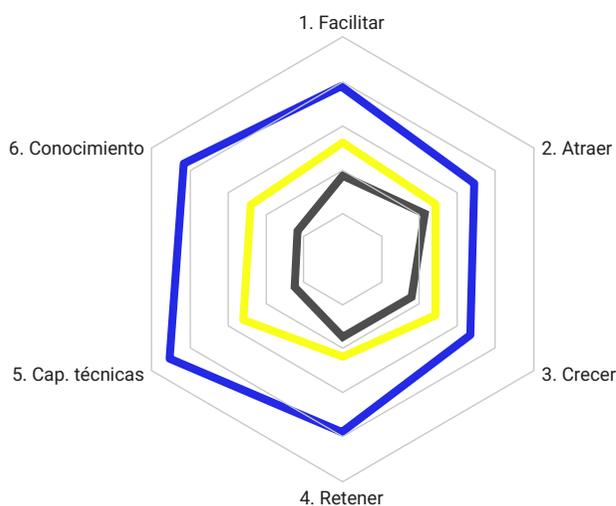
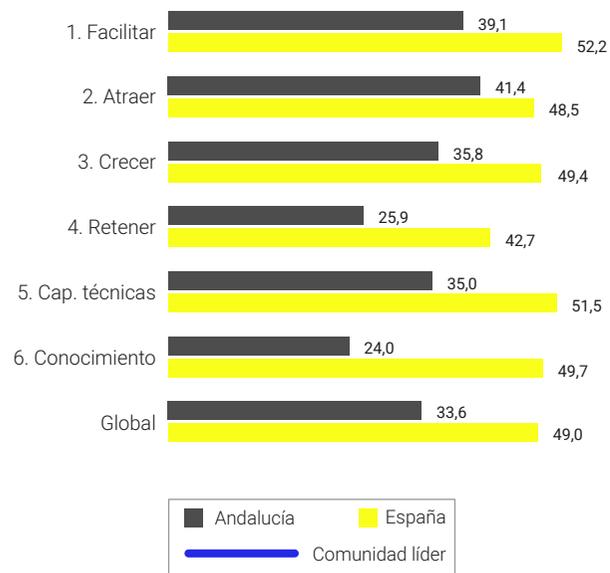
Fichas por comunidades autónomas

ANEXO

04.



ANDALUCÍA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 14 | 39,1 | 75 |
| 1.1 Entorno de mercado | 12 | 36,0 | 70 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 15 | 42,1 | 79 |
| PILAR 2. ATRAER | 7 | 41,4 | 85 |
| 2.1 Apertura externa | 10 | 33,6 | 75 |
| 2.2 Apertura interna | 9 | 49,2 | 95 |
| PILAR 3. CRECER | 14 | 35,8 | 73 |
| 3.1 Educación formal | 13 | 38,4 | 72 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 13 | 33,2 | 73 |
| PILAR 4. RETENER | 14 | 35,0 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 12 | 39,4 | 96 |
| 4.2 Estilo de vida | 16 | 30,7 | 69 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 16 | 25,9 | 50 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 15 | 20,0 | 42 |
| 5.2 Empleabilidad | 13 | 31,9 | 58 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 15 | 24,0 | 48 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 14 | 22,3 | 48 |
| 6.2 Impacto del talento | 14 | 25,8 | 49 |
| INDICADOR GLOBAL | 14 | 33,6 | 68 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Elevado gasto público en educación y sanidad.
- Destacado posicionamiento en atracción de IED, que compensa el peor comportamiento de otros indicadores de apertura externa.
- Mayor esfuerzo inversor en protección ambiental frente a otras comunidades autónomas.

PUNTOS DE MEJORA



- Mejorar los resultados en estudios obligatorios y dotaciones sanitarias.
- Limitada facilidad para encontrar trabajadores cualificados, si bien redonda en unas menores tasas de sobrecualificación (ocupados universitarios en puestos de trabajo inferiores a su cualificación).
- Posición rezagada en el pilar Conocimiento, donde todos los indicadores de cualificación y de impacto del talento se sitúan por debajo de la media.

ANDALUCÍA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 14 | 39,1 | 75 |
| 1.1 Entorno de mercado | 12 | 36,0 | 70 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 10 | 60,9 | 131 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 13 | 61,8 | 88 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 9 | 33,8 | 62 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 14 | 14,9 | 32 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 10 | 28,4 | 46 |
| 1.1.6 Capital TIC | 7 | 17,3 | 50 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 9 | 34,9 | 77 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 15 | 42,1 | 79 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 10 | 37,8 | 68 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 13 | 12,9 | 41 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 15 | 18,9 | 30 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 14 | 59,4 | 86 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 8 | 58,7 | 98 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 12 | 65,0 | 163 |
| PILAR 2 ATRAER | 7 | 41,4 | 85 |
| 2.1 Apertura externa | 10 | 33,6 | 75 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 3 | 43,1 | 394 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 12 | 9,5 | 20 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 12 | 20,1 | 43 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 9 | 61,8 | 85 |
| 2.2 Apertura interna | 9 | 49,2 | 95 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 11 | 37,2 | 66 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 11 | 46,8 | 92 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 5 | 63,7 | 130 |



ANDALUCÍA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 14 | 35,8 | 73 |
| 3.1 Educación formal | 13 | 38,4 | 72 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 2 | 91,3 | 143 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 16 | 3,5 | 8 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 10 | 40,9 | 69 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 13 | 17,9 | 37 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 13 | 33,2 | 73 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 10 | 30,9 | 71 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 12 | 29,6 | 83 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 9 | 44,2 | 70 |
| 3.2.4 Ascensor social | 16 | 28,3 | 71 |
| PILAR 4 RETENER | 14 | 35,0 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 12 | 39,4 | 96 |
| 4.1.1 Protección social | 15 | 22,3 | 53 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 10 | 55,0 | 148 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 9 | 70,5 | 113 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 3 | 48,3 | 190 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.1.6 Energías renovables | 7 | 40,2 | 101 |
| 4.2 Estilo de vida | 16 | 30,7 | 69 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 15 | 18,8 | 38 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 16 | 5,3 | 13 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 8 | 68,0 | 161 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 16 | 25,9 | 50 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 15 | 20,0 | 42 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 14 | 27,7 | 59 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 12 | 29,9 | 67 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 13 | 23,0 | 48 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 15 | 16,2 | 30 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 16 | 3,1 | 7 |
| 5.2 Empleabilidad | 13 | 31,9 | 58 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 4 | 63,8 | 90 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 15 | 24,0 | 48 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 14 | 22,3 | 48 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 13 | 17,6 | 38 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 15 | 23,4 | 46 |
| 6.1.3 Profesionales | 10 | 22,6 | 54 |
| 6.1.4 Investigadores | 13 | 17,0 | 41 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 13 | 14,6 | 38 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 12 | 22,6 | 44 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 10 | 31,6 | 70 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 15 | 28,7 | 53 |
| 6.2 Impacto del talento | 14 | 25,8 | 49 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 11 | 29,0 | 61 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 13 | 18,4 | 30 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 13 | 14,8 | 32 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 8 | 41,1 | 70 |
| INDICADOR GLOBAL | 14 | 33,6 | 68 |

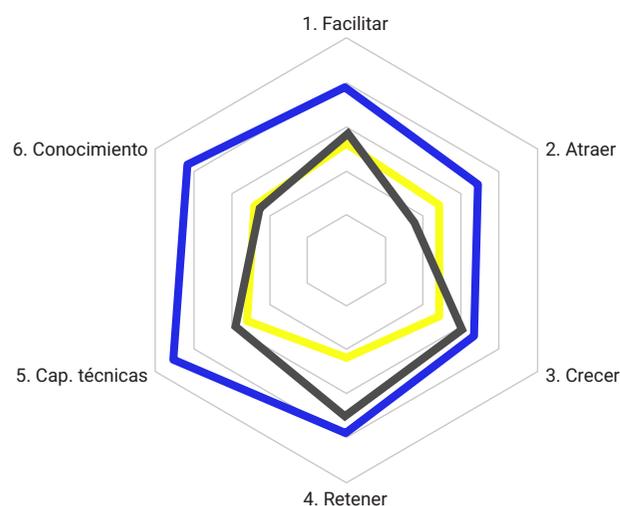
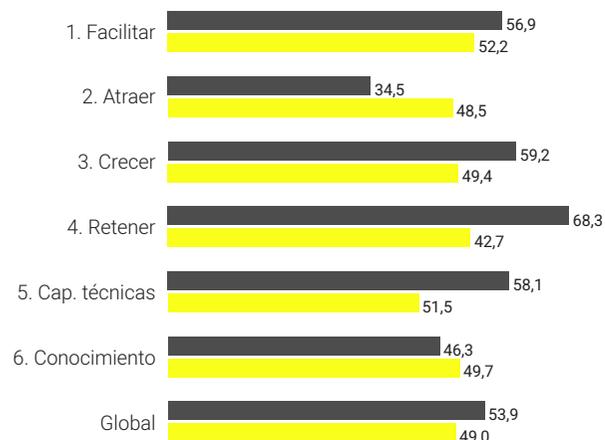
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



ARAGÓN



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 5 | 56,9 | 109 |
| 1.1 Entorno de mercado | 6 | 50,9 | 99 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 5 | 63,0 | 119 |
| PILAR 2. ATRAER | 13 | 34,5 | 71 |
| 2.1 Apertura externa | 12 | 29,3 | 65 |
| 2.2 Apertura interna | 14 | 39,7 | 76 |
| PILAR 3. CRECER | 4 | 59,2 | 120 |
| 3.1 Educación formal | 4 | 62,3 | 117 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 4 | 56,1 | 123 |
| PILAR 4. RETENER | 4 | 68,3 | 160 |
| 4.1 Sostenibilidad | 6 | 57,1 | 139 |
| 4.2 Estilo de vida | 2 | 79,5 | 179 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 6 | 58,1 | 113 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 4 | 64,1 | 133 |
| 5.2 Empleabilidad | 6 | 52,1 | 95 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 5 | 46,3 | 93 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 7 | 43,9 | 95 |
| 6.2 Impacto del talento | 6 | 48,7 | 92 |
| INDICADOR GLOBAL | 5 | 53,9 | 110 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Capacidad de Retener, por un destacado estilo de vida, siendo la comunidad autónoma con mayor número de médicos por habitante y una adecuada dotación sanitaria.
- Mayores oportunidades de crecimiento, dentro de las empresas, por un mayor grado de formación en TIC, y desde el punto de vista de igualdad de oportunidades.
- Menor vulnerabilidad de sus empresas y trabajadores, que incide positivamente en el entorno de los negocios.

PUNTOS DE MEJORA



- Limitada capacidad de atracción de población activa extranjera formada, así como de estudiantes internacionales.
- Existe margen para aumentar el gasto público en educación, si bien este se asigna de una manera eficiente (los alumnos de secundaria presentan mejores resultados que la media española).
- A pesar de un intensivo uso de la tecnología, debería reforzarse la inversión en intangibles y en capital TIC.

ARAGÓN | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 5 | 56,9 | 109 |
| 1.1 Entorno de mercado | 6 | 50,9 | 99 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 6 | 85,2 | 184 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 16 | 39,5 | 56 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 9 | 33,8 | 62 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 6 | 56,4 | 121 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 3 | 65,1 | 106 |
| 1.1.6 Capital TIC | 10 | 13,6 | 39 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 3 | 62,8 | 139 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 5 | 63,0 | 119 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 14 | 11,2 | 20 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 5 | 36,0 | 114 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 4 | 83,2 | 132 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 5 | 85,6 | 124 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 4 | 86,7 | 144 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 8 | 75,0 | 188 |
| PILAR 2 ATRAER | 13 | 34,5 | 71 |
| 2.1 Apertura externa | 12 | 29,3 | 65 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 5 | 29,5 | 270 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 7 | 28,6 | 59 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 9 | 28,0 | 59 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 14 | 31,0 | 42 |
| 2.2 Apertura interna | 14 | 39,7 | 76 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 7 | 52,7 | 94 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 13 | 41,4 | 81 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 12 | 25,1 | 51 |



ARAGÓN | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 4 | 59,2 | 120 |
| 3.1 Educación formal | 4 | 62,3 | 117 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 14 | 34,3 | 53 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 4 | 74,7 | 179 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 7 | 63,6 | 108 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 3 | 76,8 | 158 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 4 | 56,1 | 123 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 7 | 46,0 | 106 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 13 | 22,2 | 63 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 2 | 89,5 | 142 |
| 3.2.4 Ascensor social | 3 | 66,8 | 167 |
| PILAR 4 RETENER | 4 | 68,3 | 160 |
| 4.1 Sostenibilidad | 6 | 57,1 | 139 |
| 4.1.1 Protección social | 9 | 51,0 | 122 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 11 | 38,7 | 104 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 10 | 69,2 | 111 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 9 | 23,3 | 92 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 1 | 100,0 | 249 |
| 4.1.6 Energías renovables | 3 | 60,6 | 153 |
| 4.2 Estilo de vida | 2 | 79,5 | 179 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 1 | 100,0 | 203 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 2 | 90,9 | 218 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 15 | 47,5 | 112 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 6 | 58,1 | 113 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 4 | 64,1 | 133 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 1 | 100,0 | 213 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 5 | 72,0 | 162 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 9 | 34,9 | 73 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 7 | 58,5 | 109 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 6 | 54,8 | 117 |
| 5.2 Empleabilidad | 6 | 52,1 | 95 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 7 | 56,4 | 146 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 8 | 47,9 | 67 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 5 | 46,3 | 93 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 7 | 43,9 | 95 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 8 | 47,0 | 101 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 7 | 50,3 | 99 |
| 6.1.3 Profesionales | 8 | 28,9 | 69 |
| 6.1.4 Investigadores | 5 | 43,1 | 104 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 11 | 18,8 | 49 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 7 | 50,2 | 98 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 5 | 43,0 | 96 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 5 | 69,8 | 129 |
| 6.2 Impacto del talento | 6 | 48,7 | 92 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 4 | 58,9 | 123 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 5 | 80,9 | 133 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 10 | 32,4 | 71 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 12 | 22,5 | 39 |
| INDICADOR GLOBAL | 5 | 53,9 | 110 |

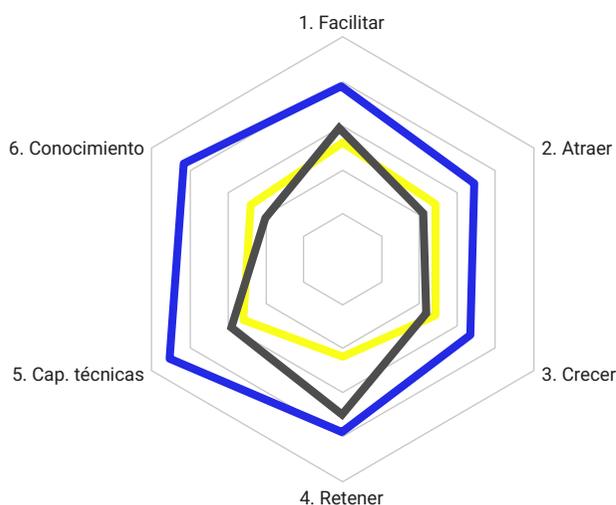
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



PRINCIPADO DE ASTURIAS



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 4 | 59,8 | 115 |
| 1.1 Entorno de mercado | 8 | 43,7 | 85 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 1 | 76,0 | 143 |
| PILAR 2. ATRAER | 6 | 44,2 | 91 |
| 2.1 Apertura externa | 5 | 38,3 | 85 |
| 2.2 Apertura interna | 8 | 50,0 | 96 |
| PILAR 3. CRECER | 10 | 45,9 | 93 |
| 3.1 Educación formal | 9 | 52,5 | 98 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 9 | 39,9 | 86 |
| PILAR 4. RETENER | 2 | 70,5 | 165 |
| 4.1 Sostenibilidad | 1 | 65,4 | 159 |
| 4.2 Estilo de vida | 5 | 75,6 | 170 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 5 | 58,4 | 113 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 8 | 49,0 | 102 |
| 5.2 Empleabilidad | 4 | 67,9 | 123 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 9 | 39,9 | 80 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 6 | 48,8 | 106 |
| 6.2 Impacto del talento | 13 | 31,1 | 58 |
| INDICADOR GLOBAL | 6 | 53,1 | 108 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Líder en sostenibilidad, con mayores niveles de gasto en protección social, salud e inversión en protección ambiental.
- Entorno favorable para los negocios, con una menor vulnerabilidad de su fuerza laboral y mayor presencia del teletrabajo.
- Posición favorable ante crisis sanitarias por mayores dotación por habitante de médicos y camas que otras comunidades autónomas.

PUNTOS DE MEJORA



- Necesidad de aumentar la formación en el puesto de trabajo, así como la formación TIC en las empresas.
- Posibilidad de mejorar la situación de las mujeres en lo que a brecha salarial se refiere.
- Limitado impacto del talento, con reducido peso de las exportaciones de alto valor añadido, así como de indicadores referidos a la propiedad industrial.

PRINCIPADO DE ASTURIAS | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 4 | 59,8 | 115 |
| 1.1 Entorno de mercado | 8 | 43,7 | 85 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 2 | 98,2 | 212 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 7 | 81,8 | 116 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 12 | 26,8 | 49 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 8 | 44,5 | 96 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 9 | 32,9 | 54 |
| 1.1.6 Capital TIC | 15 | 3,1 | 9 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 14 | 18,9 | 42 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 1 | 76,0 | 143 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 2 | 85,7 | 155 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 6 | 35,7 | 113 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 3 | 91,8 | 146 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 10 | 74,2 | 108 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 3 | 89,3 | 149 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 7 | 79,0 | 198 |
| PILAR 2 ATRAER | 6 | 44,2 | 91 |
| 2.1 Apertura externa | 5 | 38,3 | 85 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 1 | 100,0 | 915 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 13 | 6,4 | 13 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 16 | 2,1 | 5 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 12 | 44,9 | 61 |
| 2.2 Apertura interna | 8 | 50,0 | 96 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 6 | 53,4 | 95 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 17 | 0,0 | 0 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 2 | 96,5 | 196 |



PRINCIPADO DE ASTURIAS | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 10 | 45,9 | 93 |
| 3.1 Educación formal | 9 | 52,5 | 98 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 11 | 43,0 | 67 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 7 | 64,1 | 154 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 14 | 34,1 | 58 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 4 | 68,8 | 142 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 9 | 39,3 | 86 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 4 | 63,0 | 146 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 10 | 36,0 | 57 |
| 3.2.4 Ascensor social | 5 | 58,0 | 145 |
| PILAR 4 RETENER | 2 | 70,5 | 165 |
| 4.1 Sostenibilidad | 1 | 65,4 | 159 |
| 4.1.1 Protección social | 2 | 86,8 | 208 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 2 | 74,5 | 200 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 6 | 81,7 | 131 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 2 | 87,2 | 343 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 13 | 28,2 | 70 |
| 4.1.6 Energías renovables | 8 | 34,2 | 86 |
| 4.2 Estilo de vida | 5 | 75,6 | 170 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 3 | 85,4 | 174 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 3 | 85,8 | 206 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 12 | 55,6 | 131 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 5 | 58,4 | 113 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 8 | 49,0 | 102 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 10 | 48,0 | 102 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 8 | 48,3 | 108 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 7 | 43,5 | 90 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 9 | 49,3 | 92 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 5 | 55,8 | 119 |
| 5.2 Empleabilidad | 4 | 67,9 | 123 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 4 | 83,6 | 216 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 6 | 52,2 | 73 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 9 | 39,9 | 80 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 6 | 48,8 | 106 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 4 | 74,4 | 160 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 5 | 59,2 | 117 |
| 6.1.3 Profesionales | 3 | 61,5 | 146 |
| 6.1.4 Investigadores | 11 | 27,3 | 66 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 12 | 16,2 | 43 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 6 | 59,2 | 116 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 12 | 20,9 | 46 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 3 | 71,6 | 132 |
| 6.2 Impacto del talento | 13 | 31,1 | 58 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 12 | 26,4 | 55 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 14 | 15,4 | 25 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 12 | 23,2 | 51 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 4 | 59,3 | 102 |
| INDICADOR GLOBAL | 6 | 53,1 | 108 |

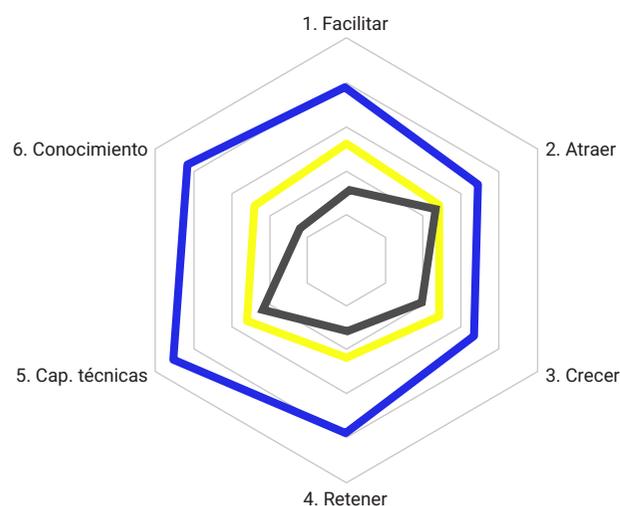
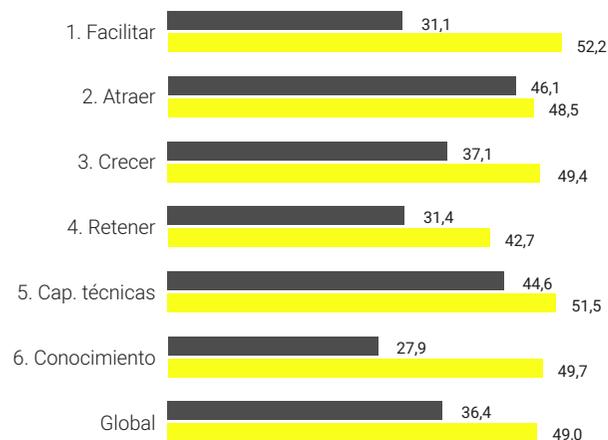
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



ILLES BALEARS



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 16 | 31,1 | 60 |
| 1.1 Entorno de mercado | 14 | 32,8 | 64 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 16 | 29,4 | 55 |
| PILAR 2. ATRAER | 5 | 46,1 | 95 |
| 2.1 Apertura externa | 7 | 35,8 | 80 |
| 2.2 Apertura interna | 3 | 56,5 | 108 |
| PILAR 3. CRECER | 12 | 37,1 | 75 |
| 3.1 Educación formal | 11 | 46,8 | 87 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 14 | 27,9 | 61 |
| PILAR 4. RETENER | 17 | 31,4 | 73 |
| 4.1 Sostenibilidad | 17 | 21,2 | 52 |
| 4.2 Estilo de vida | 12 | 41,5 | 94 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 10 | 44,6 | 87 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 2 | 68,3 | 142 |
| 5.2 Empleabilidad | 16 | 20,9 | 38 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 13 | 27,9 | 56 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 15 | 17,2 | 37 |
| 6.2 Impacto del talento | 8 | 38,6 | 73 |
| INDICADOR GLOBAL | 12 | 36,4 | 74 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Una menor brecha salarial y mayores oportunidades del liderazgo de las mujeres explican la posición destacada en cuanto a apertura interna.
- Posición favorable en cualificaciones de nivel medio, por una mayor base poblacional con al menos estudios secundarios.
- Mayor peso de los sectores de valor añadido dentro de las exportaciones, por su industria química, si bien parece el único “brote verde” dentro del pilar Conocimiento.

PUNTOS DE MEJORA



- Margen para mejorar la sostenibilidad, incrementando los niveles de protección social, gasto público en salud y protección ambiental.
- Reducida presencia de graduados en STEM e investigadores en la población, que incide negativamente en el pilar Conocimiento.
- El menor gasto en I+D, la mayor vulnerabilidad de los trabajadores y exposición a sectores vulnerables al impacto de la economía o el coste de la vivienda explican su posición rezagada dentro del pilar Facilitar.

ILLES BALEARS | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 16 | 31,1 | 60 |
| 1.1 Entorno de mercado | 14 | 32,8 | 64 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 16 | 0,2 | 0 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 14 | 58,2 | 83 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 4 | 62,7 | 135 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 7 | 42,7 | 70 |
| 1.1.6 Capital TIC | 3 | 38,3 | 110 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 11 | 27,2 | 60 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 16 | 29,4 | 55 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 9 | 50,1 | 90 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 8 | 24,9 | 79 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 16 | 28,5 | 41 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 9 | 50,7 | 84 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 15 | 22,0 | 55 |
| PILAR 2 ATRAER | 5 | 46,1 | 95 |
| 2.1 Apertura externa | 7 | 35,8 | 80 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 14 | 0,3 | 2 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 4 | 42,4 | 87 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 7 | 36,7 | 78 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 8 | 64,0 | 88 |
| 2.2 Apertura interna | 3 | 56,5 | 108 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 16 | 0,3 | 0 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 2 | 96,9 | 190 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 3 | 72,2 | 147 |



ILLES BALEARS | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 12 | 37,1 | 75 |
| 3.1 Educación formal | 11 | 46,2 | 87 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 15 | 22,7 | 35 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 13 | 32,7 | 78 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 6 | 65,9 | 112 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 7 | 63,7 | 131 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 14 | 27,9 | 61 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 14 | 11,2 | 26 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 6 | 44,4 | 125 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 12 | 22,3 | 35 |
| 3.2.4 Ascensor social | 14 | 33,7 | 84 |
| PILAR 4 RETENER | 17 | 31,4 | 73 |
| 4.1 Sostenibilidad | 17 | 21,2 | 52 |
| 4.1.1 Protección social | 16 | 1,5 | 4 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 15 | 27,0 | 73 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 13 | 53,6 | 86 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 15 | 1,1 | 4 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 8 | 44,0 | 110 |
| 4.1.6 Energías renovables | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.2 Estilo de vida | 12 | 41,5 | 94 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 16 | 15,3 | 31 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 10 | 59,2 | 142 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 14 | 50,1 | 119 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 10 | 44,6 | 87 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 2 | 68,3 | 142 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 2 | 98,1 | 209 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 1 | 100,0 | 225 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 11 | 28,1 | 58 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 5 | 68,0 | 127 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 10 | 47,4 | 101 |
| 5.2 Empleabilidad | 16 | 20,9 | 38 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 16 | 11,0 | 28 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 13 | 30,7 | 43 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 13 | 27,9 | 56 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 15 | 17,2 | 37 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 15 | 15,2 | 33 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 13 | 31,4 | 62 |
| 6.1.3 Profesionales | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.4 Investigadores | 14 | 15,4 | 37 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 7 | 36,6 | 96 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 16 | 4,9 | 9 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 8 | 34,2 | 76 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.2 Impacto del talento | 8 | 38,6 | 73 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 9 | 37,3 | 78 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 2 | 99,8 | 164 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 16 | 2,1 | 5 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 13 | 15,3 | 26 |
| INDICADOR GLOBAL | 12 | 36,4 | 74 |

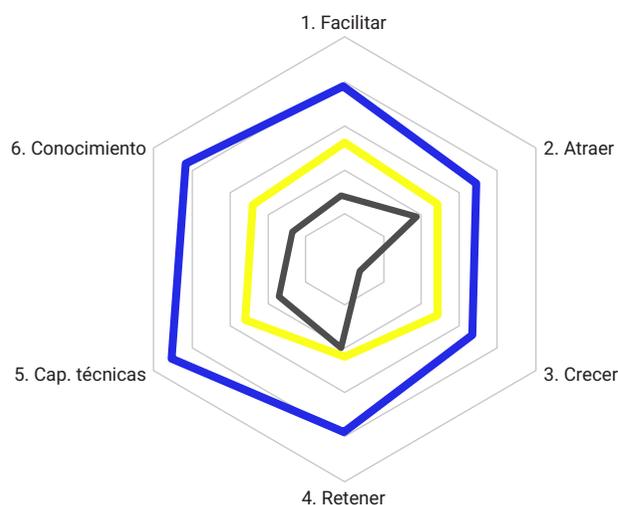
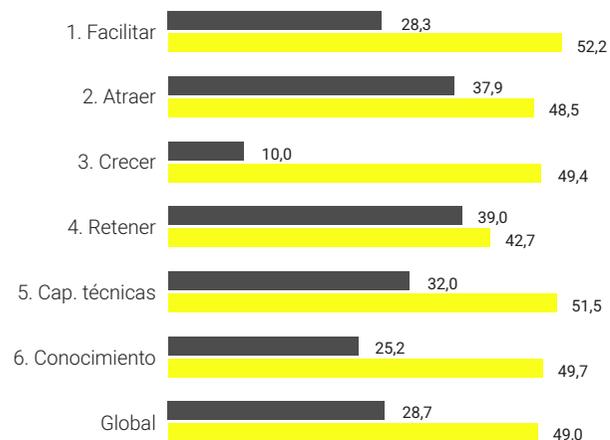
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



CANARIAS



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 17 | 28,3 | 54 |
| 1.1 Entorno de mercado | 11 | 37,0 | 72 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 17 | 19,6 | 37 |
| PILAR 2. ATRAER | 10 | 37,9 | 78 |
| 2.1 Apertura externa | 9 | 34,7 | 77 |
| 2.2 Apertura interna | 13 | 41,2 | 79 |
| PILAR 3. CRECER | 17 | 10,1 | 21 |
| 3.1 Educación formal | 17 | 13,4 | 25 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 17 | 6,9 | 15 |
| PILAR 4. RETENER | 11 | 39,0 | 91 |
| 4.1 Sostenibilidad | 13 | 38,8 | 94 |
| 4.2 Estilo de vida | 14 | 39,2 | 88 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 13 | 32,0 | 62 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 12 | 43,5 | 91 |
| 5.2 Empleabilidad | 17 | 20,4 | 37 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 14 | 25,2 | 51 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 13 | 26,1 | 56 |
| 6.2 Impacto del talento | 15 | 24,3 | 46 |
| INDICADOR GLOBAL | 16 | 28,7 | 59 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Mayor margen de maniobra que otras CC. AA. en su política de gasto público, por la salud de sus finanzas públicas.
- Entorno más favorable para las mujeres, por una brecha salarial más reducida que en la mayoría de las comunidades autónomas españolas.
- Mayor presencia de cargos directivos sobre la población ocupada que otras comunidades, único indicador más favorable que la media nacional en el pilar Conocimiento.

PUNTOS DE MEJORA



- Última posición en el pilar Facilitar, dada la abundancia de sectores de actividad más vulnerables, y donde tiene menor cabida el teletrabajo.
- Necesidad de mejorar la formación, tanto en las aulas como en el puesto de trabajo, para promover la igualdad de oportunidades y mejorar el pilar Crecer.
- Dotar de mayor impulso al Conocimiento, aumentando la disponibilidad de científicos, investigadores y gasto en actividades innovadoras. Estas actividades podrían vincularse al sector del turismo científico, cultural y medioambiental.

CANARIAS | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 17 | 28,3 | 54 |
| 1.1 Entorno de mercado | 11 | 37,0 | 72 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 11 | 56,7 | 122 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 12 | 68,3 | 97 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 16 | 4,5 | 8 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 9 | 40,8 | 88 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 13 | 24,2 | 40 |
| 1.1.6 Capital TIC | 8 | 15,7 | 45 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 8 | 48,7 | 108 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 17 | 19,6 | 37 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 8 | 51,8 | 93 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 16 | 0,7 | 2 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 16 | 14,0 | 22 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 13 | 51,0 | 128 |
| PILAR 2 ATRAER | 10 | 37,9 | 78 |
| 2.1 Apertura externa | 9 | 34,7 | 77 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 15 | 0,0 | 0 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 10 | 11,7 | 24 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 10 | 27,0 | 57 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 1 | 100,0 | 137 |
| 2.2 Apertura interna | 13 | 41,2 | 79 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 17 | 0,0 | 0 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 3 | 93,6 | 184 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 11 | 30,1 | 61 |



CANARIAS | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 17 | 10,1 | 21 |
| 3.1 Educación formal | 17 | 13,4 | 25 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 10 | 47,9 | 75 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 15 | 5,7 | 12 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 17 | 6,9 | 15 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 16 | 1,5 | 3 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 14 | 11,4 | 32 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 15 | 14,6 | 23 |
| 3.2.4 Ascensor social | 17 | 0,0 | 0 |
| PILAR 4 RETENER | 11 | 39,0 | 91 |
| 4.1 Sostenibilidad | 13 | 38,8 | 94 |
| 4.1.1 Protección social | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 6 | 62,5 | 168 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 2 | 95,3 | 153 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 5 | 30,3 | 119 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 12 | 31,8 | 79 |
| 4.1.6 Energías renovables | 14 | 12,9 | 33 |
| 4.2 Estilo de vida | 14 | 39,2 | 88 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 14 | 24,3 | 49 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 11 | 38,2 | 92 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 13 | 55,1 | 130 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 13 | 32,0 | 62 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 12 | 43,5 | 91 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 4 | 82,5 | 175 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 4 | 75,6 | 170 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 15 | 17,4 | 36 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 14 | 21,3 | 40 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 15 | 20,7 | 44 |
| 5.2 Empleabilidad | 17 | 20,4 | 37 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 12 | 40,8 | 105 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 17 | 0,0 | 0 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 14 | 25,2 | 51 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 13 | 26,1 | 56 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 12 | 24,7 | 53 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 12 | 35,1 | 69 |
| 6.1.3 Profesionales | 16 | 9,3 | 22 |
| 6.1.4 Investigadores | 16 | 6,2 | 15 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 1 | 100,0 | 263 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 15 | 4,4 | 10 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 14 | 28,8 | 53 |
| 6.2 Impacto del talento | 15 | 24,3 | 46 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 8 | 42,7 | 89 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 12 | 24,7 | 41 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 11 | 29,7 | 51 |
| INDICADOR GLOBAL | 16 | 28,7 | 59 |

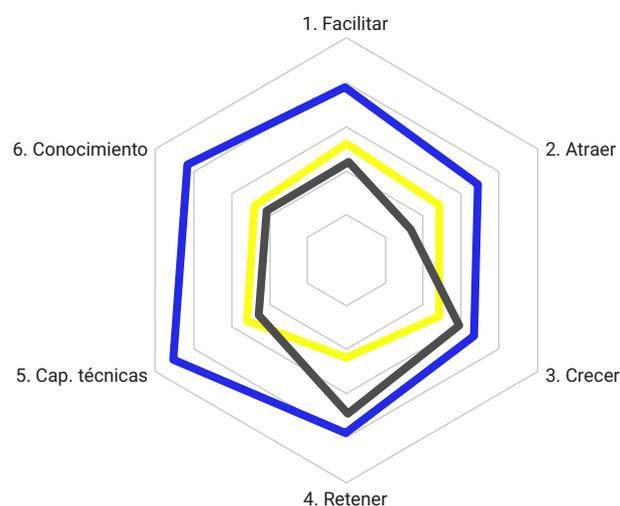
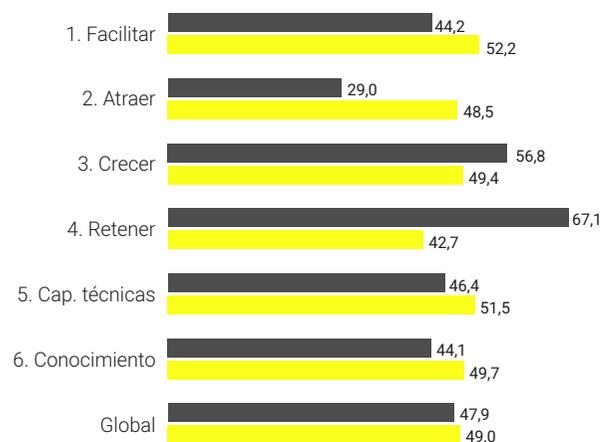
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



CANTABRIA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 11 | 44,2 | 85 |
| 1.1 Entorno de mercado | 9 | 41,6 | 81 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 14 | 46,7 | 88 |
| PILAR 2. ATRAER | 14 | 29,0 | 60 |
| 2.1 Apertura externa | 6 | 36,5 | 81 |
| 2.2 Apertura interna | 17 | 21,5 | 41 |
| PILAR 3. CRECER | 5 | 56,8 | 115 |
| 3.1 Educación formal | 1 | 75,2 | 141 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 10 | 38,5 | 85 |
| PILAR 4. RETENER | 5 | 67,1 | 157 |
| 4.1 Sostenibilidad | 4 | 59,1 | 144 |
| 4.2 Estilo de vida | 6 | 75,1 | 169 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 9 | 46,4 | 90 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 3 | 66,9 | 139 |
| 5.2 Empleabilidad | 15 | 25,9 | 47 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 6 | 44,1 | 89 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 5 | 56,8 | 123 |
| 6.2 Impacto del talento | 12 | 31,4 | 59 |
| INDICADOR GLOBAL | 8 | 47,9 | 98 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Los mayores esfuerzos en protección social y ambiental configuran a la comunidad autónoma entre las de mayor sostenibilidad.
- Líder en educación formal, destaca en todas sus vertientes: volumen de gasto público, resultados escolares o habilidades digitales de los docentes.
- Primera CC. AA. con porcentaje de graduados en STEM sobre su población activa con estudios superiores, que incide en una población con habilidades digitales muy por encima de la media.

PUNTOS DE MEJORA



- En la capacidad de Atraer, desde el ámbito de la apertura externa: escasa IED en sectores de alto valor añadido y menor presencia de empresas extranjeras.
- Fomentar las oportunidades de liderazgo de las mujeres y reducir la brecha salarial, que merman la apertura interna.
- Mejorar el nivel de cualificación de los puestos directivos, así como el nivel de formación TIC dentro de las empresas.

CANTABRIA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 11 | 44,2 | 85 |
| 1.1 Entorno de mercado | 9 | 41,6 | 81 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 5 | 85,9 | 185 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 10 | 69,1 | 98 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 11 | 27,4 | 51 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 7 | 50,4 | 108 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 11 | 26,4 | 43 |
| 1.1.6 Capital TIC | 13 | 10,3 | 30 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 13 | 21,8 | 48 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 14 | 46,7 | 88 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 9 | 22,9 | 72 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 7 | 73,3 | 117 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 13 | 70,0 | 102 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 10 | 40,0 | 67 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 9 | 74,0 | 185 |
| PILAR 2 ATRAER | 14 | 29,0 | 60 |
| 2.1 Apertura externa | 6 | 36,5 | 81 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 15 | 0,0 | 0 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 9 | 14,8 | 30 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 2 | 70,0 | 148 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 10 | 61,4 | 84 |
| 2.2 Apertura interna | 17 | 21,5 | 41 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 14 | 18,4 | 33 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 14 | 40,1 | 79 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 16 | 6,1 | 12 |



CANTABRIA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 5 | 56,8 | 115 |
| 3.1 Educación formal | 1 | 75,2 | 141 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 4 | 65,9 | 103 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 5 | 73,5 | 176 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 2 | 97,7 | 165 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 6 | 63,7 | 132 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 10 | 38,5 | 85 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 8 | 44,7 | 103 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 5 | 46,1 | 129 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 13 | 18,7 | 30 |
| 3.2.4 Ascensor social | 8 | 44,4 | 111 |
| PILAR 4 RETENER | 5 | 67,1 | 157 |
| 4.1 Sostenibilidad | 4 | 59,1 | 144 |
| 4.1.1 Protección social | 3 | 73,1 | 175 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 5 | 63,3 | 170 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 11 | 67,1 | 108 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 1 | 100,0 | 393 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 10 | 35,9 | 89 |
| 4.1.6 Energías renovables | 12 | 15,2 | 38 |
| 4.2 Estilo de vida | 6 | 75,1 | 169 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 6 | 77,8 | 158 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 9 | 66,0 | 158 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 4 | 81,4 | 193 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 9 | 46,4 | 90 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 3 | 66,9 | 139 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 3 | 94,1 | 200 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 2 | 89,5 | 201 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 4 | 51,8 | 108 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 8 | 54,6 | 102 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 11 | 44,7 | 95 |
| 5.2 Empleabilidad | 15 | 25,9 | 47 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 11 | 47,7 | 123 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 16 | 4,2 | 6 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 6 | 44,1 | 89 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 5 | 56,8 | 123 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 5 | 61,2 | 132 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 6 | 58,8 | 116 |
| 6.1.3 Profesionales | 12 | 17,7 | 42 |
| 6.1.4 Investigadores | 12 | 23,3 | 56 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 3 | 65,8 | 173 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 5 | 72,2 | 141 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 3 | 55,7 | 124 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 1 | 100,0 | 184 |
| 6.2 Impacto del talento | 12 | 31,4 | 59 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 14 | 15,1 | 32 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 9 | 46,2 | 76 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 14 | 14,1 | 31 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 7 | 50,2 | 86 |
| INDICADOR GLOBAL | 8 | 47,9 | 98 |

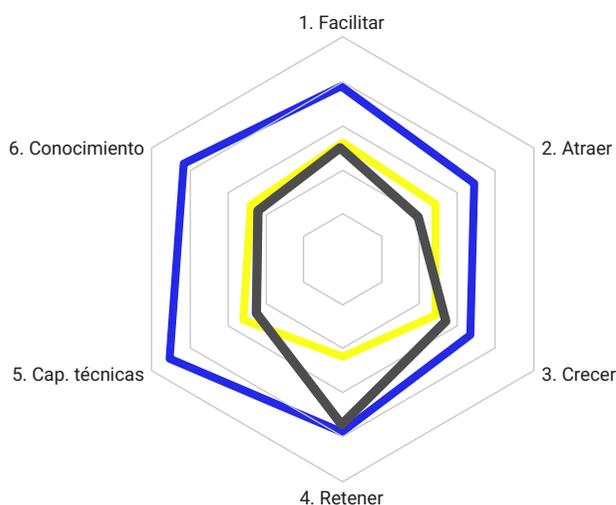
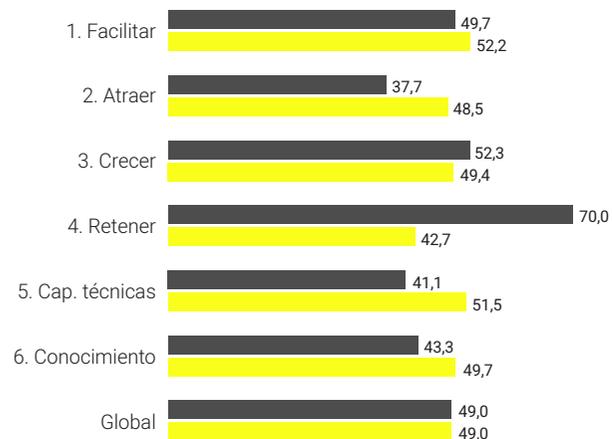
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



CASTILLA Y LEÓN



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 9 | 49,7 | 95 |
| 1.1 Entorno de mercado | 10 | 41,0 | 80 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 8 | 58,4 | 110 |
| PILAR 2. ATRAER | 11 | 37,7 | 78 |
| 2.1 Apertura externa | 11 | 33,4 | 74 |
| 2.2 Apertura interna | 12 | 41,9 | 81 |
| PILAR 3. CRECER | 8 | 52,3 | 106 |
| 3.1 Educación formal | 6 | 58,2 | 109 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 6 | 46,4 | 102 |
| PILAR 4. RETENER | 3 | 70,0 | 164 |
| 4.1 Sostenibilidad | 2 | 63,1 | 154 |
| 4.2 Estilo de vida | 3 | 76,9 | 173 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 12 | 41,1 | 80 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 13 | 41,5 | 86 |
| 5.2 Empleabilidad | 11 | 40,6 | 74 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 8 | 43,3 | 87 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 8 | 38,5 | 83 |
| 6.2 Impacto del talento | 7 | 48,1 | 90 |
| INDICADOR GLOBAL | 7 | 49,0 | 100 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Posicionamiento favorable en cuanto a sostenibilidad y estilo de vida, que impulsan su capacidad de retención, destacando en la generación de energías renovables.
- Líder consolidado en resultados de la educación, que le confiere un nivel de educación formal superior a la media nacional.
- Muy bien posicionada en exportaciones de alto valor añadido y el gasto en actividades innovadoras.

PUNTOS DE MEJORA



- Aumentar la inversión intangible y ampliar la base de patentes para mejorar su posicionamiento en Conocimiento.
- Mejorar la capacidad de Atraer, fomentando la IED en sectores de alto valor añadido y la presencia de empresas extranjeras.
- Elevar la inversión de capital TIC y mejorar la vulnerabilidad de las empresas, fomentando el crecimiento hacia empresas de mayor tamaño.

CASTILLA Y LEÓN | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 9 | 49,7 | 95 |
| 1.1 Entorno de mercado | 10 | 41,0 | 80 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 7 | 84,2 | 182 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 11 | 68,7 | 98 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 5 | 60,5 | 112 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 12 | 31,5 | 68 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 12 | 25,7 | 42 |
| 1.1.6 Capital TIC | 14 | 4,0 | 11 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 16 | 12,6 | 28 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 8 | 58,4 | 110 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 13 | 24,6 | 44 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 10 | 17,9 | 57 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 6 | 74,9 | 119 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 4 | 87,5 | 127 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 7 | 61,3 | 102 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 5 | 84,0 | 210 |
| PILAR 2 ATRAER | 11 | 37,7 | 78 |
| 2.1 Apertura externa | 11 | 33,4 | 74 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 12 | 0,8 | 8 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 13 | 6,4 | 13 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 6 | 59,9 | 127 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 7 | 66,4 | 91 |
| 2.2 Apertura interna | 12 | 41,9 | 81 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 5 | 64,6 | 115 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 12 | 45,4 | 89 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 13 | 15,8 | 32 |



CASTILLA Y LEÓN | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 8 | 52,3 | 106 |
| 3.1 Educación formal | 6 | 58,2 | 109 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 9 | 49,8 | 78 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 1 | 100,0 | 240 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 12 | 36,4 | 62 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 10 | 46,7 | 96 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 6 | 46,4 | 102 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 6 | 46,9 | 109 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 9 | 42,0 | 118 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 8 | 48,8 | 77 |
| 3.2.4 Ascensor social | 7 | 47,8 | 120 |
| PILAR 4 RETENER | 3 | 70,0 | 164 |
| 4.1 Sostenibilidad | 2 | 63,1 | 154 |
| 4.1.1 Protección social | 7 | 53,5 | 128 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 7 | 59,7 | 161 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 8 | 72,2 | 116 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 13 | 14,9 | 59 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 4 | 78,6 | 196 |
| 4.1.6 Energías renovables | 1 | 100,0 | 252 |
| 4.2 Estilo de vida | 3 | 76,9 | 173 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 7 | 75,5 | 154 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 6 | 69,2 | 166 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 2 | 86,0 | 203 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 12 | 41,1 | 80 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 13 | 41,5 | 86 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 9 | 48,7 | 103 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 11 | 31,7 | 71 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 10 | 30,4 | 63 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 10 | 44,6 | 83 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 7 | 52,1 | 111 |
| 5.2 Empleabilidad | 11 | 40,6 | 74 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 6 | 59,2 | 153 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 15 | 22,0 | 31 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 8 | 43,3 | 87 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 8 | 38,5 | 83 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 9 | 45,4 | 98 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 10 | 40,4 | 79 |
| 6.1.3 Profesionales | 9 | 25,9 | 61 |
| 6.1.4 Investigadores | 7 | 35,3 | 85 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 9 | 22,1 | 58 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 10 | 36,4 | 71 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 6 | 39,2 | 87 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 8 | 63,3 | 117 |
| 6.2 Impacto del talento | 7 | 48,1 | 90 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 15 | 14,0 | 29 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 3 | 91,3 | 150 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 2 | 78,9 | 172 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 15 | 8,1 | 14 |
| INDICADOR GLOBAL | 7 | 49,0 | 100 |

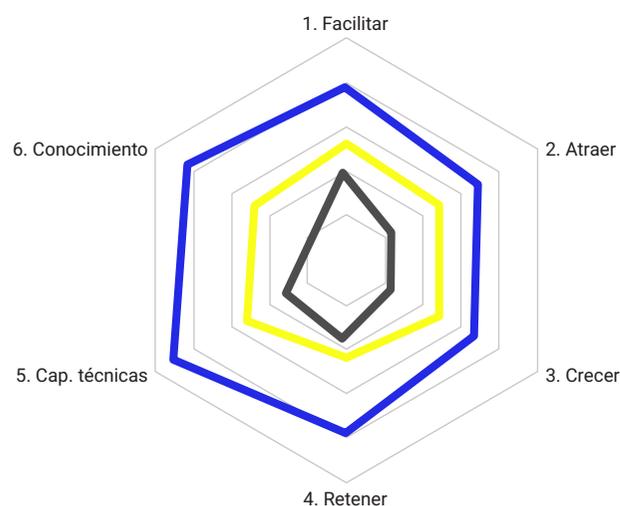
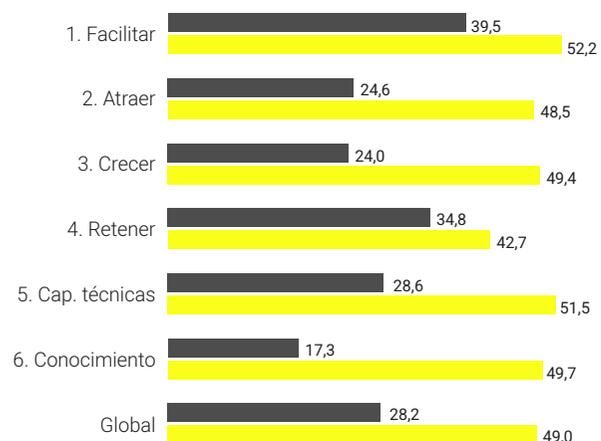
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



CASTILLA-LA MANCHA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 13 | 39,5 | 76 |
| 1.1 Entorno de mercado | 16 | 29,8 | 58 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 11 | 49,2 | 93 |
| PILAR 2. ATRAER | 16 | 24,6 | 51 |
| 2.1 Apertura externa | 16 | 16,1 | 36 |
| 2.2 Apertura interna | 15 | 33,2 | 64 |
| PILAR 3. CRECER | 16 | 24,0 | 49 |
| 3.1 Educación formal | 16 | 28,0 | 52 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 16 | 20,1 | 44 |
| PILAR 4. RETENER | 15 | 34,8 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 11 | 40,2 | 98 |
| 4.2 Estilo de vida | 17 | 29,5 | 66 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 15 | 28,6 | 56 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 14 | 28,6 | 60 |
| 5.2 Empleabilidad | 14 | 28,6 | 52 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 16 | 17,3 | 35 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 17 | 12,7 | 28 |
| 6.2 Impacto del talento | 16 | 21,8 | 41 |
| INDICADOR GLOBAL | 17 | 28,2 | 57 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Precios más reducidos en el sector inmobiliario y tiempo invertido en ir al trabajo, que facilitan el entorno de los negocios.
- Brecha salarial reducida, si bien no va acompañada de mayores oportunidades de liderazgo o presencia de mujeres en las universidades.
- Presenta un mayor peso de la IED en sectores de alto contenido tecnológico que la media nacional.

PUNTOS DE MEJORA



- Mejorar el pilar Conocimiento desde la base de la formación superior, dada la menor disponibilidad de población con estudios superiores e investigadores.
- Fomentar la digitalización y el uso de las nuevas tecnologías: elevar el porcentaje de población con habilidades digitales (incluidos los docentes) y aumentar la inversión en capital TIC y el uso de la tecnología en las empresas.
- Generar mayores incentivos para formar a la población en el desarrollo de su carrera profesional.

CASTILLA-LA MANCHA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 13 | 39,5 | 76 |
| 1.1 Entorno de mercado | 16 | 29,8 | 58 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 8 | 77,3 | 167 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 9 | 71,8 | 102 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 15 | 12,1 | 22 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 16 | 14,5 | 24 |
| 1.1.6 Capital TIC | 16 | 2,4 | 7 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 10 | 30,2 | 67 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 11 | 49,2 | 93 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 15 | 8,2 | 15 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 15 | 6,8 | 21 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 10 | 65,9 | 105 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 8 | 81,4 | 118 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 11 | 36,0 | 60 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 2 | 97,0 | 243 |
| PILAR 2 ATRAER | 16 | 24,6 | 51 |
| 2.1 Apertura externa | 16 | 16,1 | 36 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 8 | 15,4 | 141 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 16 | 2,1 | 4 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 14 | 16,0 | 34 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 15 | 30,8 | 42 |
| 2.2 Apertura interna | 15 | 33,2 | 64 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 15 | 18,1 | 32 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 4 | 70,6 | 139 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 15 | 10,8 | 22 |



CASTILLA-LA MANCHA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 16 | 24,0 | 49 |
| 3.1 Educación formal | 16 | 28,0 | 52 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 6 | 60,9 | 95 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 11 | 44,1 | 106 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 16 | 6,8 | 12 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 16 | 20,1 | 44 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 15 | 11,1 | 26 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 15 | 1,4 | 4 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 11 | 30,0 | 48 |
| 3.2.4 Ascensor social | 13 | 38,0 | 95 |
| PILAR 4 RETENER | 15 | 34,8 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 11 | 40,2 | 98 |
| 4.1.1 Protección social | 10 | 48,8 | 117 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 4 | 70,3 | 189 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 16 | 24,4 | 39 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 6 | 28,4 | 112 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 15 | 10,2 | 25 |
| 4.1.6 Energías renovables | 4 | 59,3 | 149 |
| 4.2 Estilo de vida | 17 | 29,5 | 66 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 15 | 13,9 | 33 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 6 | 74,5 | 176 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 15 | 28,6 | 56 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 14 | 28,6 | 60 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 12 | 31,9 | 68 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 16 | 23,8 | 53 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 14 | 22,6 | 47 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 12 | 32,6 | 61 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 14 | 32,2 | 69 |
| 5.2 Empleabilidad | 14 | 28,6 | 52 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 13 | 18,8 | 49 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 12 | 38,5 | 54 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 16 | 17,3 | 35 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 17 | 12,7 | 28 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 16 | 12,9 | 28 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 16 | 13,6 | 27 |
| 6.1.3 Profesionales | 15 | 10,0 | 24 |
| 6.1.4 Investigadores | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 15 | 6,9 | 14 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 16 | 0,0 | 0 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 10 | 58,4 | 108 |
| 6.2 Impacto del talento | 16 | 21,8 | 41 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 16 | 9,6 | 20 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 10 | 39,1 | 64 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 11 | 31,0 | 68 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 16 | 7,7 | 13 |
| INDICADOR GLOBAL | 17 | 28,2 | 57 |

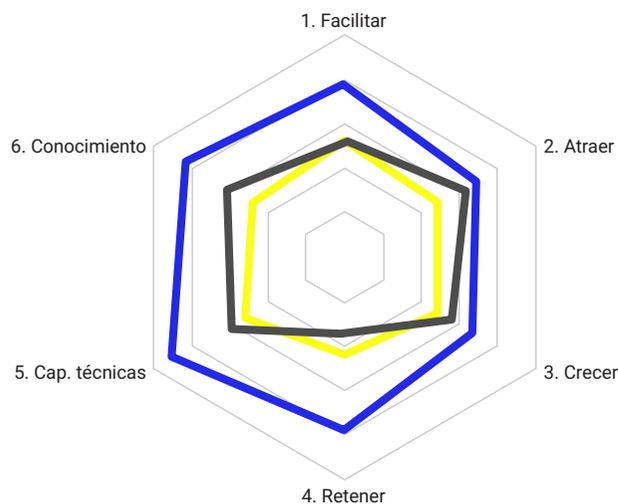
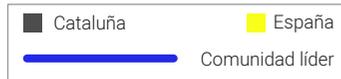
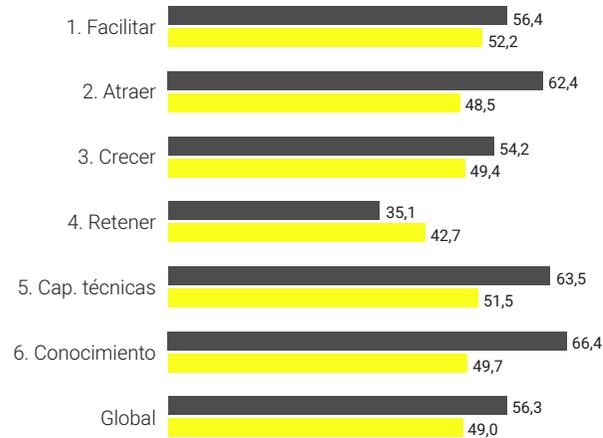
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



CATALUÑA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 6 | 56,4 | 108 |
| 1.1 Entorno de mercado | 4 | 56,9 | 111 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 9 | 55,9 | 105 |
| PILAR 2. ATRAER | 3 | 62,4 | 129 |
| 2.1 Apertura externa | 2 | 72,8 | 162 |
| 2.2 Apertura interna | 4 | 51,9 | 100 |
| PILAR 3. CRECER | 7 | 54,2 | 110 |
| 3.1 Educación formal | 5 | 61,7 | 116 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 5 | 46,7 | 103 |
| PILAR 4. RETENER | 13 | 35,1 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 16 | 27,0 | 66 |
| 4.2 Estilo de vida | 11 | 43,1 | 97 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 3 | 63,5 | 123 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 6 | 58,3 | 121 |
| 5.2 Empleabilidad | 3 | 68,7 | 125 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 3 | 66,4 | 134 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 4 | 63,5 | 137 |
| 6.2 Impacto del talento | 2 | 69,4 | 130 |
| INDICADOR GLOBAL | 4 | 56,3 | 115 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Tercera CC.AA. en el ranking de Conocimiento, con unas habilidades digitales de la población más desarrolladas y alto peso de la inversión intangible.
- Fuerte capacidad de atracción de talento, reflejado especialmente en su grado de apertura externa, con una gran presencia de empresas extranjeras y estudiantes internacionales.
- Entorno de mercado muy favorable, con elevado gasto en I+D, uso de tecnología e inversión en capital TIC.

PUNTOS DE MEJORA



- Impulsar la sostenibilidad, a partir de una mayor generación de energías renovables y reducir la polución ambiental.
- Dentro del pilar Crecer, impulsar el gasto público en educación, sin comprometer el elevado endeudamiento de la administración regional, así como la formación en el puesto de trabajo.
- Fomentar el acceso al teletrabajo, mejorar el tiempo empleado en ir al trabajo y facilitar el acceso a la vivienda para mejorar el entorno de los negocios.

CATALUÑA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 6 | 56,4 | 108 |
| 1.1 Entorno de mercado | 4 | 56,9 | 111 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 6 | 85,9 | 122 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 4 | 71,3 | 132 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 2 | 79,8 | 171 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 2 | 89,8 | 147 |
| 1.1.6 Capital TIC | 2 | 44,8 | 129 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 12 | 26,3 | 58 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 9 | 55,9 | 105 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 3 | 78,0 | 141 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 3 | 54,1 | 171 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 2 | 95,9 | 152 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 12 | 71,9 | 105 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 13 | 30,7 | 51 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 16 | 5,0 | 13 |
| PILAR 2 ATRAER | 3 | 62,4 | 129 |
| 2.1 Apertura externa | 2 | 72,8 | 162 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 4 | 42,5 | 389 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 2 | 92,2 | 189 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 3 | 69,6 | 148 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 3 | 87,0 | 119 |
| 2.2 Apertura interna | 4 | 51,9 | 100 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 4 | 74,6 | 133 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 15 | 38,6 | 76 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 9 | 42,6 | 87 |



CATALUÑA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 7 | 54,2 | 110 |
| 3.1 Educación formal | 5 | 61,7 | 116 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 16 | 21,8 | 34 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 8 | 58,8 | 141 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 1 | 100,0 | 169 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 5 | 66,3 | 137 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 5 | 46,7 | 103 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 5 | 49,5 | 114 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 16 | 1,1 | 3 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 3 | 86,4 | 137 |
| 3.2.4 Ascensor social | 6 | 49,8 | 124 |
| PILAR 4 RETENER | 13 | 35,1 | 82 |
| 4.1 Sostenibilidad | 16 | 27,0 | 66 |
| 4.1.1 Protección social | 6 | 54,1 | 129 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 16 | 19,3 | 52 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 15 | 29,5 | 47 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 8 | 24,2 | 95 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 14 | 22,5 | 56 |
| 4.1.6 Energías renovables | 15 | 12,4 | 31 |
| 4.2 Estilo de vida | 11 | 43,1 | 97 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 8 | 52,9 | 108 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 7 | 68,8 | 165 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 16 | 7,6 | 18 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 3 | 63,5 | 123 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 6 | 58,3 | 121 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 15 | 25,4 | 54 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 14 | 25,3 | 57 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 3 | 65,4 | 136 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 4 | 75,3 | 140 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 1 | 100,0 | 214 |
| 5.2 Empleabilidad | 3 | 68,7 | 125 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 9 | 50,7 | 131 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 2 | 86,7 | 122 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 3 | 66,4 | 134 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 4 | 63,5 | 137 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 6 | 59,6 | 128 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 4 | 64,6 | 127 |
| 6.1.3 Profesionales | 5 | 53,5 | 127 |
| 6.1.4 Investigadores | 4 | 61,4 | 148 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 5 | 51,3 | 135 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 4 | 78,7 | 153 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 2 | 77,2 | 172 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 9 | 61,8 | 114 |
| 6.2 Impacto del talento | 2 | 69,4 | 130 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 5 | 57,8 | 121 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 6 | 73,5 | 121 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 3 | 75,4 | 165 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 2 | 70,8 | 121 |
| INDICADOR GLOBAL | 4 | 56,3 | 115 |

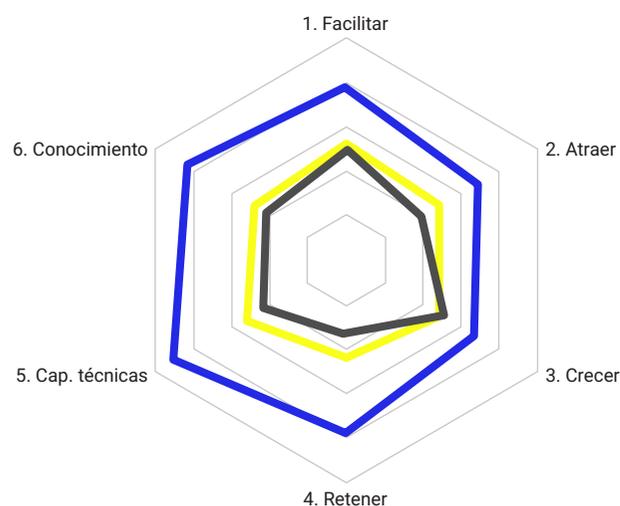
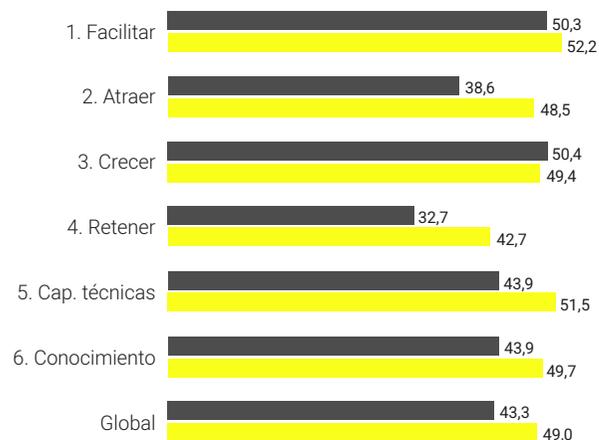
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



COMUNITAT VALENCIANA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 8 | 50,3 | 96 |
| 1.1 Entorno de mercado | 7 | 49,3 | 96 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 10 | 51,3 | 97 |
| PILAR 2. ATRAER | 9 | 38,6 | 79 |
| 2.1 Apertura externa | 8 | 35,1 | 78 |
| 2.2 Apertura interna | 11 | 42,1 | 81 |
| PILAR 3. CRECER | 9 | 50,4 | 102 |
| 3.1 Educación formal | 7 | 56,2 | 105 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 8 | 44,6 | 98 |
| PILAR 4. RETENER | 16 | 32,7 | 77 |
| 4.1 Sostenibilidad | 15 | 32,0 | 78 |
| 4.2 Estilo de vida | 15 | 33,4 | 75 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 11 | 43,9 | 85 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 11 | 43,8 | 91 |
| 5.2 Empleabilidad | 10 | 43,9 | 80 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 7 | 43,9 | 88 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 10 | 34,6 | 75 |
| 6.2 Impacto del talento | 5 | 53,2 | 100 |
| INDICADOR GLOBAL | 11 | 43,3 | 88 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Educación formal favorable, gracias al buen posicionamiento de sus universidades y las habilidades digitales de los docentes.
- Se sitúa en línea con la media nacional en el impacto del talento, gracias a variables relacionadas con la propiedad industrial (patentes, marcas y diseño).
- Comunidad atractiva desde el punto de vista de atracción de estudiantes internacionales.

PUNTOS DE MEJORA



- Capacidad de retención afectada por unos indicadores de dotación sanitaria más desfavorables y el deterioro de sus finanzas públicas.
- Modesta cualificación de nivel superior, explicada por un menor peso relativo de investigadores y graduados en las ramas STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática).
- Menor atracción de Inversión Extranjera Directa y reducido peso de empresas extranjeras, que inciden negativamente en el pilar Atraer.

COMUNITAT VALENCIANA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 8 | 50,3 | 96 |
| 1.1 Entorno de mercado | 7 | 49,3 | 96 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 14 | 42,3 | 91 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 4 | 90,0 | 128 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 6 | 43,9 | 81 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 11 | 34,5 | 74 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 5 | 60,4 | 99 |
| 1.1.6 Capital TIC | 6 | 23,1 | 66 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 6 | 51,0 | 113 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 10 | 51,3 | 97 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 11 | 37,2 | 67 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 12 | 13,6 | 43 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 12 | 40,7 | 65 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 15 | 53,3 | 77 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 2 | 89,3 | 149 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 9 | 74,0 | 185 |
| PILAR 2 ATRAER | 9 | 38,6 | 79 |
| 2.1 Apertura externa | 8 | 35,1 | 78 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 13 | 0,7 | 7 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 8 | 18,0 | 37 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 5 | 60,6 | 128 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 11 | 60,9 | 83 |
| 2.2 Apertura interna | 11 | 42,1 | 81 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 12 | 31,3 | 56 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 8 | 51,1 | 100 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 8 | 43,8 | 89 |



COMUNITAT VALENCIANA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 9 | 50,4 | 102 |
| 3.1 Educación formal | 7 | 56,2 | 105 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 5 | 63,6 | 99 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 12 | 33,2 | 80 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 3 | 72,7 | 123 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 9 | 55,2 | 114 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 8 | 44,6 | 98 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 12 | 16,2 | 37 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 4 | 73,5 | 206 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 7 | 50,3 | 80 |
| 3.2.4 Ascensor social | 11 | 38,5 | 96 |
| PILAR 4 RETENER | 16 | 32,7 | 77 |
| 4.1 Sostenibilidad | 15 | 32,0 | 78 |
| 4.1.1 Protección social | 13 | 31,4 | 75 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 8 | 58,2 | 157 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 7 | 24,6 | 97 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 6 | 60,9 | 152 |
| 4.1.6 Energías renovables | 11 | 16,8 | 42 |
| 4.2 Estilo de vida | 15 | 33,4 | 75 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 12 | 33,0 | 67 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 9 | 67,3 | 159 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 11 | 43,9 | 85 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 11 | 43,8 | 91 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 7 | 58,3 | 124 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 7 | 49,6 | 112 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 8 | 39,0 | 81 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 13 | 32,4 | 60 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 13 | 39,9 | 85 |
| 5.2 Empleabilidad | 10 | 43,9 | 80 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 10 | 48,7 | 126 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 11 | 39,1 | 55 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 7 | 43,9 | 88 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 10 | 34,6 | 75 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 11 | 37,4 | 80 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 9 | 44,0 | 87 |
| 6.1.3 Profesionales | 11 | 21,2 | 50 |
| 6.1.4 Investigadores | 9 | 31,3 | 75 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 8 | 29,2 | 77 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 9 | 38,8 | 76 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 11 | 28,5 | 63 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 12 | 46,2 | 85 |
| 6.2 Impacto del talento | 5 | 53,2 | 100 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 3 | 65,2 | 136 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 8 | 54,7 | 90 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 5 | 38,7 | 85 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 6 | 54,1 | 93 |
| INDICADOR GLOBAL | 11 | 43,3 | 88 |

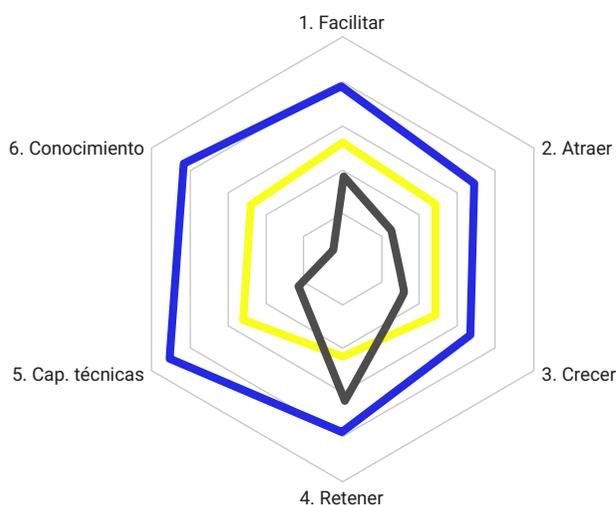
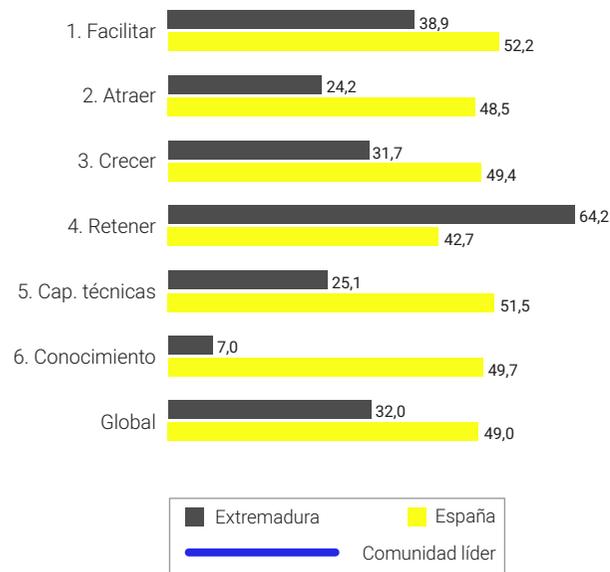
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



EXTREMADURA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 15 | 38,9 | 75 |
| 1.1 Entorno de mercado | 15 | 30,3 | 59 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 13 | 47,6 | 90 |
| PILAR 2. ATRAER | 17 | 24,2 | 50 |
| 2.1 Apertura externa | 17 | 1,3 | 3 |
| 2.2 Apertura interna | 10 | 47,2 | 91 |
| PILAR 3. CRECER | 15 | 31,7 | 64 |
| 3.1 Educación formal | 14 | 37,4 | 70 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 15 | 26,0 | 57 |
| PILAR 4. RETENER | 6 | 64,2 | 150 |
| 4.1 Sostenibilidad | 5 | 57,8 | 141 |
| 4.2 Estilo de vida | 7 | 70,6 | 159 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 17 | 25,1 | 49 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 17 | 11,0 | 23 |
| 5.2 Empleabilidad | 12 | 39,2 | 71 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 17 | 7,6 | 15 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 16 | 13,5 | 29 |
| 6.2 Impacto del talento | 17 | 1,8 | 3 |
| INDICADOR GLOBAL | 15 | 32,0 | 65 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Variables relacionadas con la sostenibilidad más desarrolladas, como el mayor gasto público en salud o menor grado de contaminación ambiental.
- Comunidad que invierte menos tiempo en acudir al trabajo, tiene el precio de la vivienda más bajo y cuenta con mayores dotaciones sanitarias por habitante, que determinan un posicionamiento favorable en cuanto a estilo de vida.
- Mayor gasto público en educación de todas las comunidades autónomas y las oportunidades de desarrollo personal (ascensor social) dentro del pilar Crecer.

PUNTOS DE MEJORA



- Escasa capacidad de Atraer, siendo la comunidad más rezagada en presencia de empresas extranjeras, estudiantes internacionales u ocupados extranjeros con estudios superiores.
- Impulsar el Conocimiento fomentando una mayor proporción de población con estudios superiores, para hacer frente a los problemas de productividad.
- Aumentar la inversión en intangibles y fomentar la digitalización en las empresas.

EXTREMADURA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 15 | 38,9 | 75 |
| 1.1 Entorno de mercado | 15 | 30,3 | 59 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 1 | 100,0 | 216 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 5 | 88,9 | 126 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 14 | 17,2 | 32 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 15 | 5,7 | 12 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.6 Capital TIC | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 13 | 47,6 | 90 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 16 | 0,7 | 1 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 13 | 30,2 | 48 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 7 | 81,6 | 119 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 6 | 73,3 | 122 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 1 | 100,0 | 250 |
| PILAR 2 ATRAER | 17 | 24,2 | 50 |
| 2.1 Apertura externa | 17 | 1,3 | 3 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 10 | 5,0 | 46 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 17 | 0,0 | 0 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 17 | 0,0 | 0 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 17 | 0,0 | 0 |
| 2.2 Apertura interna | 10 | 47,2 | 91 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 13 | 29,2 | 52 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 1 | 100,0 | 196 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 14 | 12,6 | 26 |



EXTREMADURA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 15 | 31,7 | 64 |
| 3.1 Educación formal | 14 | 37,4 | 70 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 1 | 100,0 | 156 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 15 | 4,9 | 12 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 15 | 9,1 | 15 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 11 | 35,6 | 74 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 15 | 26,0 | 57 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 11 | 37,8 | 106 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.2.4 Ascensor social | 4 | 66,3 | 166 |
| PILAR 4 RETENER | 6 | 64,2 | 150 |
| 4.1 Sostenibilidad | 5 | 57,8 | 141 |
| 4.1.1 Protección social | 5 | 68,6 | 164 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 1 | 100,0 | 269 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 12 | 65,4 | 105 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 2 | 92,5 | 230 |
| 4.1.6 Energías renovables | 10 | 20,2 | 51 |
| 4.2 Estilo de vida | 7 | 70,6 | 159 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 10 | 39,0 | 79 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 5 | 72,7 | 175 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 1 | 100,0 | 237 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 17 | 25,1 | 49 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 17 | 11,0 | 23 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 16 | 0,7 | 1 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 16 | 13,7 | 26 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 12 | 40,6 | 87 |
| 5.2 Empleabilidad | 12 | 39,2 | 71 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 14 | 15,2 | 39 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 5 | 63,2 | 89 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 17 | 7,6 | 15 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 16 | 13,5 | 29 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.1.3 Profesionales | 14 | 11,9 | 28 |
| 6.1.4 Investigadores | 15 | 10,0 | 24 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 10 | 21,7 | 57 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 14 | 7,8 | 15 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 7 | 37,3 | 83 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 16 | 19,1 | 35 |
| 6.2 Impacto del talento | 17 | 1,8 | 3 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 17 | 0,0 | 0 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 15 | 7,0 | 15 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 17 | 0,0 | 0 |
| INDICADOR GLOBAL | 15 | 32,0 | 65 |

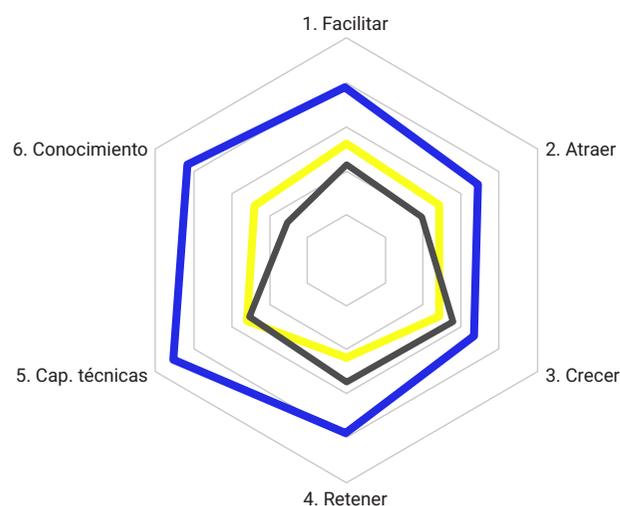
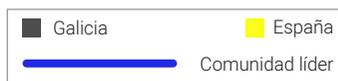
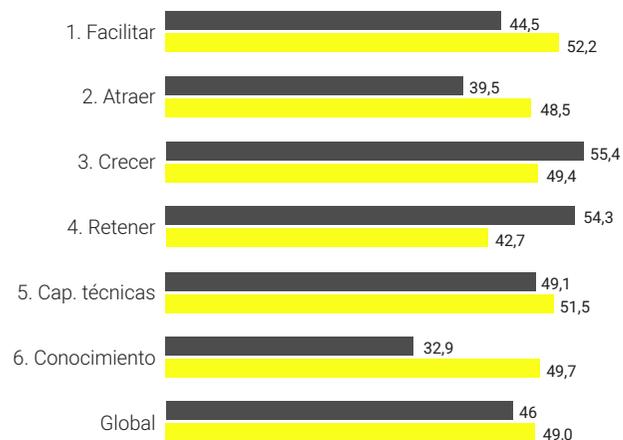
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



GALICIA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 10 | 44,5 | 85 |
| 1.1 Entorno de mercado | 17 | 29,6 | 58 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 6 | 59,4 | 112 |
| PILAR 2. ATRAER | 8 | 39,5 | 81 |
| 2.1 Apertura externa | 13 | 28,4 | 63 |
| 2.2 Apertura interna | 7 | 50,7 | 97 |
| PILAR 3. CRECER | 6 | 55,4 | 112 |
| 3.1 Educación formal | 2 | 66,1 | 124 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 7 | 44,7 | 98 |
| PILAR 4. RETENER | 8 | 54,3 | 127 |
| 4.1 Sostenibilidad | 7 | 50,9 | 124 |
| 4.2 Estilo de vida | 8 | 57,7 | 130 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 7 | 49,1 | 95 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 9 | 48,6 | 101 |
| 5.2 Empleabilidad | 8 | 49,7 | 90 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 11 | 32,9 | 66 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 11 | 30,7 | 66 |
| 6.2 Impacto del talento | 9 | 35,1 | 66 |
| INDICADOR GLOBAL | 9 | 46,0 | 94 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Comunidad destacada en la generación de energías renovables, que incide en su sostenibilidad.
- Resultados favorables de la educación obligatoria, que sitúan al pilar Crecer por encima de la media española.
- El precio de la vivienda, más moderado, y la mayor implementación del teletrabajo favorecen el entorno laboral.

PUNTOS DE MEJORA



- Entorno de mercado desfavorable, donde debe impulsarse la facilidad para hacer negocios y el uso de las TIC.
- Mejorar la capacidad de Atraer, generando incentivos para la atracción de empresas extranjeras y la llegada de estudiantes internacionales.
- Extender las habilidades digitales a una mayor parte de la población y poner el foco de la inversión en los intangibles para avanzar en el Conocimiento.

GALICIA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 10 | 44,5 | 85 |
| 1.1 Entorno de mercado | 17 | 29,6 | 58 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 4 | 89,5 | 193 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 17 | 0,0 | 0 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 8 | 36,3 | 67 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 13 | 15,9 | 34 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 8 | 37,9 | 62 |
| 1.1.6 Capital TIC | 11 | 12,4 | 36 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 15 | 15,1 | 33 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 6 | 59,4 | 112 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 12 | 32,5 | 59 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 11 | 16,2 | 51 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 8 | 68,1 | 108 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 9 | 77,7 | 113 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 5 | 80,0 | 133 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 6 | 82,0 | 205 |
| PILAR 2 ATRAER | 8 | 39,5 | 81 |
| 2.1 Apertura externa | 13 | 28,4 | 63 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 6 | 19,4 | 177 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 11 | 10,6 | 22 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 15 | 14,2 | 30 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 5 | 69,3 | 95 |
| 2.2 Apertura interna | 7 | 50,7 | 97 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 10 | 37,3 | 66 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 9 | 49,3 | 97 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 4 | 65,6 | 133 |



GALICIA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 6 | 55,4 | 112 |
| 3.1 Educación formal | 2 | 66,1 | 124 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 7 | 54,1 | 85 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 2 | 93,2 | 223 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 8 | 59,1 | 100 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 8 | 58,1 | 120 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 7 | 44,7 | 98 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 9 | 42,6 | 99 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 10 | 39,7 | 112 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 6 | 64,9 | 103 |
| 3.2.4 Ascensor social | 15 | 31,7 | 79 |
| PILAR 4 RETENER | 8 | 54,3 | 127 |
| 4.1 Sostenibilidad | 7 | 50,9 | 124 |
| 4.1.1 Protección social | 12 | 34,1 | 82 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 9 | 57,1 | 154 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 5 | 83,4 | 134 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 10 | 20,8 | 82 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 11 | 35,3 | 88 |
| 4.1.6 Energías renovables | 2 | 74,9 | 189 |
| 4.2 Estilo de vida | 8 | 57,7 | 130 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 11 | 33,9 | 69 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 8 | 66,3 | 159 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 7 | 72,8 | 172 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 7 | 49,1 | 95 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 9 | 48,6 | 101 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 11 | 45,3 | 96 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 15 | 24,5 | 55 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 5 | 50,3 | 105 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 11 | 39,2 | 73 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 2 | 83,7 | 179 |
| 5.2 Empleabilidad | 8 | 49,7 | 90 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 8 | 55,3 | 143 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 9 | 44,0 | 62 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 11 | 32,9 | 66 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 11 | 30,7 | 66 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 7 | 48,8 | 105 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 11 | 35,6 | 70 |
| 6.1.3 Profesionales | 7 | 30,6 | 73 |
| 6.1.4 Investigadores | 10 | 30,6 | 74 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 15 | 10,6 | 28 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 8 | 40,5 | 79 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 16 | 0,0 | 0 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 11 | 48,5 | 89 |
| 6.2 Impacto del talento | 9 | 35,1 | 66 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 10 | 35,9 | 75 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 11 | 37,4 | 62 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 9 | 33,1 | 72 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 10 | 34,0 | 58 |
| INDICADOR GLOBAL | 9 | 46,0 | 94 |

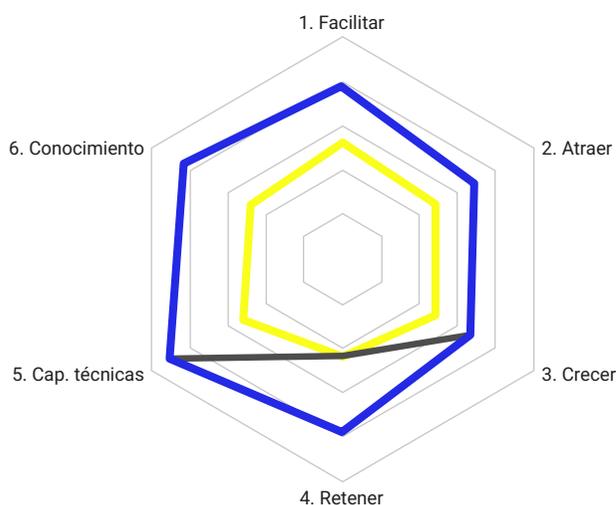
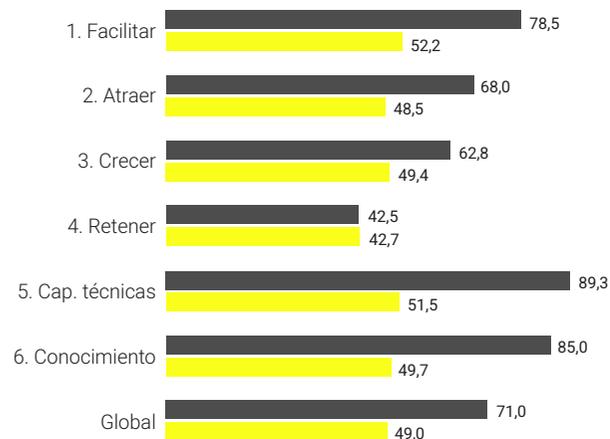
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



COMUNIDAD DE MADRID



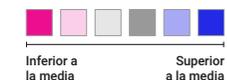
PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 1 | 78,5 | 150 |
| 1.1 Entorno de mercado | 1 | 84,2 | 164 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 2 | 72,8 | 137 |
| PILAR 2. ATRAER | 1 | 68,0 | 140 |
| 2.1 Apertura externa | 3 | 65,5 | 146 |
| 2.2 Apertura interna | 2 | 70,6 | 136 |
| PILAR 3. CRECER | 3 | 62,8 | 127 |
| 3.1 Educación formal | 8 | 55,3 | 104 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 2 | 70,2 | 154 |
| PILAR 4. RETENER | 10 | 42,5 | 100 |
| 4.1 Sostenibilidad | 10 | 41,5 | 101 |
| 4.2 Estilo de vida | 10 | 43,5 | 98 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 1 | 89,3 | 173 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 1 | 78,5 | 163 |
| 5.2 Empleabilidad | 1 | 100,0 | 182 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 1 | 85,0 | 171 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 1 | 88,4 | 191 |
| 6.2 Impacto del talento | 1 | 81,6 | 153 |
| INDICADOR GLOBAL | 1 | 71,0 | 145 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Líder del ranking de talento, ocupando la primera posición en cuatro de los seis pilares que configuran el ITCI.
- Primeras posiciones en la mayoría de los indicadores de Conocimiento: las mayores diferencias respecto de la media nacional se localizan en el peso de los profesionales sobre el total de ocupados, las habilidades digitales de la población y las estadísticas de propiedad industrial.
- La capacidad de Atraer se evidencia también en unos indicadores de género más favorables que la media nacional.

PUNTOS DE MEJORA



- Comunidad autónoma con menor inversión en servicios públicos fundamentales, como salud y educación, por habitante.
- Impulsar políticas de acceso a la vivienda, que también contribuyan a reducir el tiempo invertido en acudir al trabajo.
- Mejorar el posicionamiento en la mayoría de indicadores relacionados con la sostenibilidad.

COMUNIDAD DE MADRID | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 1 | 78,5 | 150 |
| 1.1 Entorno de mercado | 1 | 84,2 | 164 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 15 | 9,4 | 20 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 2 | 96,4 | 137 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 2 | 83,4 | 154 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 1 | 100,0 | 215 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 1 | 100,0 | 163 |
| 1.1.6 Capital TIC | 1 | 100,0 | 287 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 1 | 100,0 | 221 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 2 | 72,8 | 137 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 1 | 100,0 | 180 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 4 | 52,8 | 167 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 1 | 100,0 | 159 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 6 | 83,9 | 122 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 1 | 100,0 | 167 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 17 | 0,0 | 0 |
| PILAR 2 ATRAER | 1 | 68,0 | 140 |
| 2.1 Apertura externa | 3 | 65,5 | 146 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 11 | 1,5 | 14 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 1 | 100,0 | 205 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 4 | 61,5 | 130 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 2 | 99,0 | 135 |
| 2.2 Apertura interna | 2 | 70,6 | 136 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 1 | 100,0 | 178 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 7 | 52,4 | 103 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 6 | 59,3 | 121 |



COMUNIDAD DE MADRID | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 3 | 62,8 | 127 |
| 3.1 Educación formal | 8 | 55,3 | 104 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 17 | 0,0 | 0 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 6 | 72,0 | 172 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 4 | 68,2 | 115 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 2 | 81,2 | 168 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 2 | 70,2 | 154 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 1 | 100,0 | 231 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 8 | 42,3 | 119 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 1 | 100,0 | 158 |
| 3.2.4 Ascensor social | 11 | 38,5 | 96 |
| PILAR 4 RETENER | 10 | 42,5 | 100 |
| 4.1 Sostenibilidad | 10 | 41,5 | 101 |
| 4.1.1 Protección social | 8 | 53,3 | 128 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 17 | 0,0 | 0 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 2 | 95,3 | 153 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 14 | 11,5 | 45 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 7 | 56,7 | 141 |
| 4.1.6 Energías renovables | 9 | 32,5 | 82 |
| 4.2 Estilo de vida | 10 | 43,5 | 98 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 2 | 96,8 | 197 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 13 | 33,7 | 81 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 17 | 0,0 | 0 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 1 | 89,3 | 173 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 1 | 78,5 | 163 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 5 | 72,4 | 154 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 3 | 81,6 | 183 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 1 | 100,0 | 208 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 2 | 90,3 | 168 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 9 | 48,3 | 103 |
| 5.2 Empleabilidad | 1 | 100,0 | 182 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 1 | 100,0 | 258 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 1 | 100,0 | 140 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 1 | 85,0 | 171 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 1 | 88,4 | 191 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 2 | 83,7 | 180 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 1 | 100,0 | 197 |
| 6.1.3 Profesionales | 1 | 100,0 | 237 |
| 6.1.4 Investigadores | 2 | 82,7 | 199 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 2 | 72,7 | 191 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 1 | 100,0 | 195 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 1 | 100,0 | 223 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 6 | 67,7 | 125 |
| 6.2 Impacto del talento | 1 | 81,6 | 153 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 1 | 100,0 | 209 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 4 | 87,6 | 144 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 5 | 38,7 | 85 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 1 | 100,0 | 171 |
| INDICADOR GLOBAL | 1 | 71,0 | 145 |

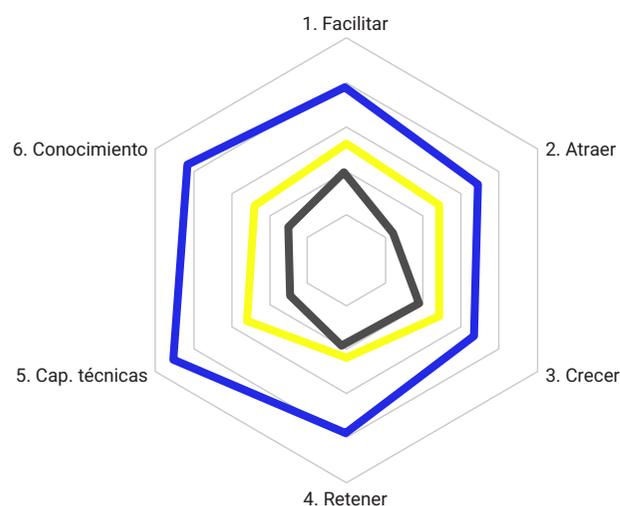
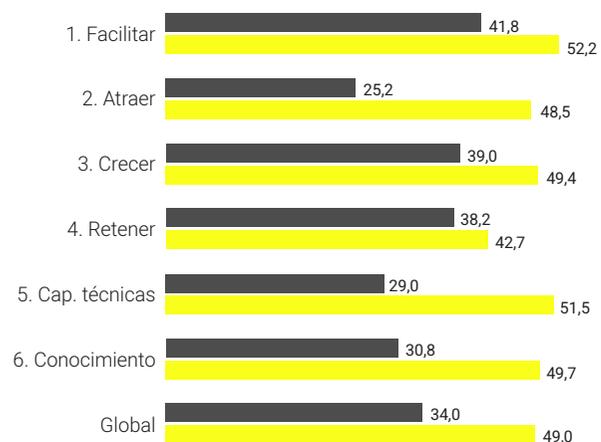
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



REGIÓN DE MURCIA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 12 | 41,8 | 80 |
| 1.1 Entorno de mercado | 13 | 35,2 | 69 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 12 | 48,3 | 91 |
| PILAR 2. ATRAER | 15 | 25,2 | 52 |
| 2.1 Apertura externa | 15 | 20,0 | 44 |
| 2.2 Apertura interna | 16 | 30,4 | 58 |
| PILAR 3. CRECER | 11 | 39,0 | 79 |
| 3.1 Educación formal | 12 | 41,3 | 78 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 12 | 36,6 | 81 |
| PILAR 4. RETENER | 12 | 38,2 | 89 |
| 4.1 Sostenibilidad | 14 | 34,9 | 85 |
| 4.2 Estilo de vida | 13 | 41,5 | 93 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 14 | 29,0 | 56 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 16 | 11,0 | 23 |
| 5.2 Empleabilidad | 9 | 47,0 | 85 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 12 | 30,8 | 62 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 12 | 27,2 | 59 |
| 6.2 Impacto del talento | 10 | 34,3 | 65 |
| INDICADOR GLOBAL | 13 | 34,0 | 69 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Mayor formación en el puesto de trabajo y gasto público en educación que otras comunidades autónomas.
- Destaca positivamente en atracción de IED en sectores de tecnología alta y en protección medioambiental.
- Muestra una reducida vulnerabilidad de las empresas.

PUNTOS DE MEJORA



- Limitada capacidad de Atraer, con escasa presencia de empresas extranjeras y menores oportunidades de liderazgo de las mujeres.
- Mejorar la productividad y reducir el grado de vulnerabilidad de los trabajadores
- Aumentar la dotación de infraestructuras y de capital TIC, incluido el ámbito de la enseñanza.

REGIÓN DE MURCIA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 12 | 41,8 | 80 |
| 1.1 Entorno de mercado | 13 | 35,2 | 69 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 9 | 67,2 | 145 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 15 | 43,2 | 62 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 7 | 37,6 | 69 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 16 | 1,7 | 4 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 14 | 23,8 | 39 |
| 1.1.6 Capital TIC | 12 | 11,3 | 32 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 4 | 61,9 | 137 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 12 | 48,3 | 91 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 7 | 59,7 | 108 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 14 | 10,0 | 31 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 14 | 25,3 | 40 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 11 | 71,9 | 105 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 11 | 36,0 | 60 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 3 | 87,0 | 218 |
| PILAR 2 ATRAER | 15 | 25,2 | 52 |
| 2.1 Apertura externa | 15 | 20,0 | 44 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 7 | 17,7 | 162 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 15 | 3,2 | 7 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 8 | 33,2 | 70 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 16 | 25,9 | 35 |
| 2.2 Apertura interna | 16 | 30,4 | 58 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 9 | 42,2 | 75 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 10 | 48,9 | 96 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 17 | 0,0 | 0 |



REGIÓN DE MURCIA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 11 | 39,0 | 79 |
| 3.1 Educación formal | 12 | 41,3 | 78 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 3 | 74,7 | 117 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 14 | 23,5 | 56 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 12 | 36,4 | 62 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 12 | 30,8 | 64 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 12 | 36,6 | 81 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 13 | 12,4 | 29 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 3 | 73,6 | 207 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 14 | 17,6 | 28 |
| 3.2.4 Ascensor social | 10 | 42,9 | 107 |
| PILAR 4 RETENER | 12 | 38,2 | 89 |
| 4.1 Sostenibilidad | 14 | 34,9 | 85 |
| 4.1.1 Protección social | 14 | 28,6 | 69 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 3 | 72,7 | 196 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 14 | 43,4 | 70 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 4 | 44,5 | 175 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 16 | 5,1 | 13 |
| 4.1.6 Energías renovables | 13 | 14,9 | 38 |
| 4.2 Estilo de vida | 13 | 41,5 | 93 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 13 | 26,6 | 54 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 12 | 37,2 | 89 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 10 | 60,6 | 143 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 14 | 29,0 | 56 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 16 | 11,0 | 23 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 13 | 29,1 | 62 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 13 | 26,2 | 59 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 17 | 0,0 | 0 |
| 5.2 Empleabilidad | 9 | 47,0 | 85 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 15 | 14,6 | 38 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 3 | 79,4 | 111 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 12 | 30,8 | 62 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 12 | 27,2 | 59 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 14 | 15,3 | 33 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 14 | 29,0 | 57 |
| 6.1.3 Profesionales | 6 | 34,6 | 82 |
| 6.1.4 Investigadores | 6 | 36,6 | 88 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 14 | 11,7 | 31 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 11 | 29,4 | 57 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 14 | 19,6 | 44 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 13 | 41,7 | 77 |
| 6.2 Impacto del talento | 10 | 34,3 | 65 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 6 | 50,1 | 105 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 15 | 11,5 | 19 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 8 | 34,5 | 75 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 8 | 41,1 | 70 |
| INDICADOR GLOBAL | 13 | 34,0 | 69 |

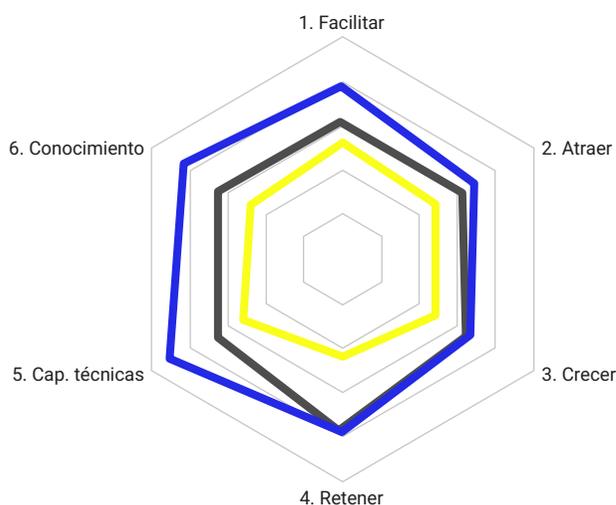
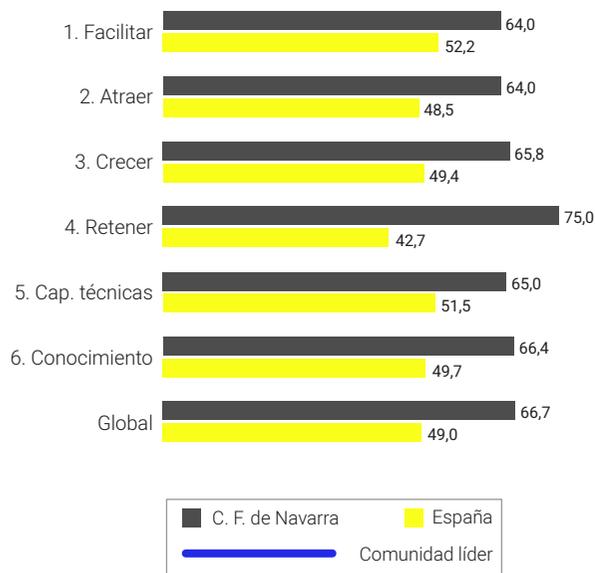
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 3 | 64,0 | 123 |
| 1.1 Entorno de mercado | 2 | 63,8 | 125 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 4 | 64,3 | 121 |
| PILAR 2. ATRAER | 2 | 64,0 | 132 |
| 2.1 Apertura externa | 1 | 76,3 | 170 |
| 2.2 Apertura interna | 5 | 51,8 | 99 |
| PILAR 3. CRECER | 2 | 65,8 | 133 |
| 3.1 Educación formal | 10 | 48,8 | 92 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 1 | 82,8 | 182 |
| PILAR 4. RETENER | 1 | 75,0 | 175 |
| 4.1 Sostenibilidad | 3 | 63,1 | 154 |
| 4.2 Estilo de vida | 1 | 86,8 | 196 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 2 | 65,0 | 126 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 5 | 59,5 | 124 |
| 5.2 Empleabilidad | 2 | 70,5 | 128 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 4 | 66,4 | 134 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 3 | 64,6 | 140 |
| 6.2 Impacto del talento | 3 | 68,1 | 128 |
| INDICADOR GLOBAL | 2 | 66,7 | 136 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Comunidad que ocupa la 2.ª posición en el indicador global y una posición favorable en todos los pilares.
- Líder en indicadores de sostenibilidad y estilo de vida, que elevan la capacidad de Retener, con un elevado gasto en protección social y amplia dotación sanitaria.
- Mayores oportunidades de crecimiento que otras CC. AA., tanto a nivel social como de desarrollo en el puesto de trabajo (formación continua).

PUNTOS DE MEJORA



- Aumentar la dotación de capital TIC y fomentar el teletrabajo para hacer algo más atractivo el entorno de mercado y de los negocios.
- Poner mayor énfasis en la reducción de la brecha salarial, más amplia que en la mayoría de CC. AA.
- Incidir en la reducción de la sobrecualificación (aumentar el número de ocupaciones cualificadas en los ocupados con estudios superiores).

C. FORAL DE NAVARRA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 3 | 64,0 | 123 |
| 1.1 Entorno de mercado | 2 | 63,8 | 125 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 13 | 54,6 | 118 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 3 | 95,3 | 135 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 3 | 80,9 | 149 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 3 | 68,0 | 146 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 6 | 60,3 | 98 |
| 1.1.6 Capital TIC | 9 | 13,8 | 40 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 2 | 73,7 | 163 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 4 | 64,3 | 121 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 5 | 72,1 | 130 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 2 | 74,7 | 236 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 9 | 67,9 | 108 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 1 | 100,0 | 145 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 16 | 4,0 | 7 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 11 | 67,0 | 168 |
| PILAR 2 ATRAER | 2 | 64,0 | 132 |
| 2.1 Apertura externa | 1 | 76,3 | 170 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 2 | 94,7 | 866 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 4 | 42,4 | 87 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 1 | 100,0 | 212 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 6 | 68,0 | 93 |
| 2.2 Apertura interna | 5 | 51,8 | 99 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 3 | 83,9 | 149 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 16 | 31,0 | 61 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 10 | 40,5 | 82 |



COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 2 | 65,8 | 133 |
| 3.1 Educación formal | 10 | 48,8 | 92 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 13 | 35,4 | 55 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 3 | 86,1 | 206 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 4 | 68,2 | 115 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 16 | 5,5 | 11 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 1 | 82,8 | 182 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 3 | 64,5 | 149 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 1 | 100,0 | 281 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 5 | 66,8 | 106 |
| 3.2.4 Ascensor social | 1 | 100,0 | 250 |
| PILAR 4 RETENER | 1 | 75,0 | 175 |
| 4.1 Sostenibilidad | 3 | 63,1 | 154 |
| 4.1.1 Protección social | 1 | 100,0 | 239 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 13 | 32,3 | 87 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 4 | 89,5 | 143 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 11 | 18,4 | 73 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 3 | 86,8 | 216 |
| 4.1.6 Energías renovables | 6 | 51,6 | 130 |
| 4.2 Estilo de vida | 1 | 86,8 | 196 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 5 | 83,5 | 170 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 1 | 100,0 | 240 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 5 | 77,0 | 182 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 2 | 65,0 | 126 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 5 | 59,5 | 124 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 6 | 60,6 | 129 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 6 | 54,0 | 121 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 6 | 46,7 | 97 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 3 | 85,1 | 158 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 8 | 51,2 | 109 |
| 5.2 Empleabilidad | 2 | 70,5 | 128 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 3 | 91,3 | 236 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 7 | 49,6 | 70 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 4 | 66,4 | 134 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 3 | 64,6 | 140 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 3 | 78,3 | 169 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 3 | 82,2 | 162 |
| 6.1.3 Profesionales | 4 | 55,3 | 131 |
| 6.1.4 Investigadores | 3 | 75,0 | 181 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 16 | 5,9 | 16 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 2 | 96,5 | 188 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 4 | 53,2 | 118 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 4 | 70,7 | 130 |
| 6.2 Impacto del talento | 3 | 68,1 | 128 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 7 | 42,7 | 89 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 1 | 100,0 | 165 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 4 | 70,4 | 154 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 4 | 59,3 | 102 |
| INDICADOR GLOBAL | 2 | 66,7 | 136 |

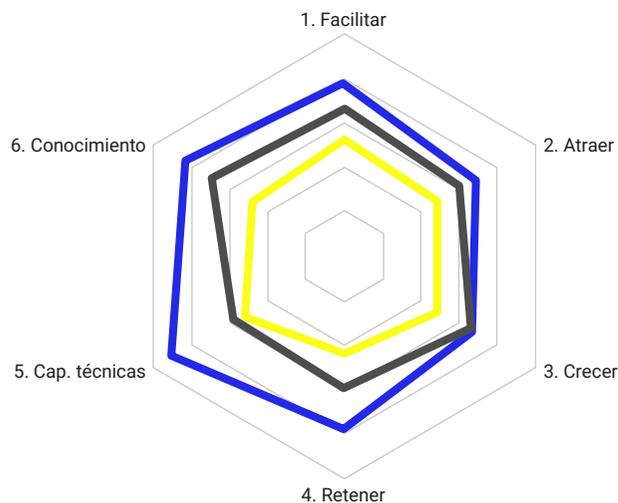
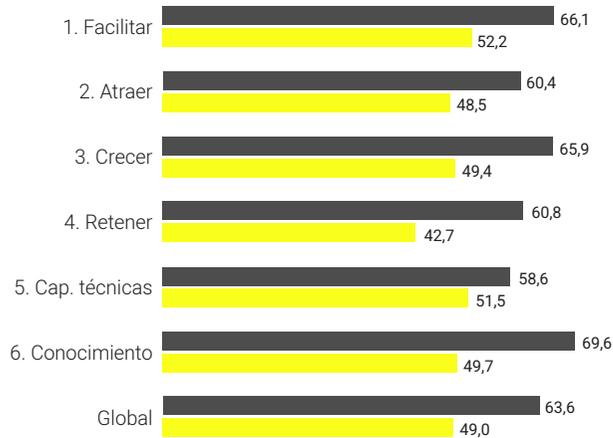
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



PAÍS VASCO



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 2 | 66,1 | 127 |
| 1.1 Entorno de mercado | 3 | 63,7 | 124 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 3 | 68,4 | 129 |
| PILAR 2. ATRAER | 4 | 60,4 | 124 |
| 2.1 Apertura externa | 4 | 39,9 | 89 |
| 2.2 Apertura interna | 1 | 80,9 | 155 |
| PILAR 3. CRECER | 1 | 65,9 | 133 |
| 3.1 Educación formal | 3 | 64,3 | 121 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 3 | 67,6 | 149 |
| PILAR 4. RETENER | 7 | 60,8 | 142 |
| 4.1 Sostenibilidad | 9 | 45,7 | 111 |
| 4.2 Estilo de vida | 4 | 75,9 | 171 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 4 | 58,6 | 114 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 7 | 57,6 | 120 |
| 5.2 Empleabilidad | 5 | 59,7 | 109 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 2 | 69,6 | 140 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 2 | 74,0 | 160 |
| 6.2 Impacto del talento | 4 | 65,3 | 123 |
| INDICADOR GLOBAL | 3 | 63,6 | 130 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Posiciones favorables en todos los pilares, destacando el primer puesto en Crecer gracias a las habilidades digitales de sus docentes y la formación ofrecida en el puesto de trabajo.
- Destaca por la alta proporción de mujeres universitarias y las posibilidades de liderazgo que se les ofrece, si bien la brecha salarial podría seguir mejorando.
- Líder en la relación paga/productividad (mayor salario mediano de las regiones), consecuencia de la mayor productividad por trabajador.

PUNTOS DE MEJORA



- Impulsar el teletrabajo y favorecer el acceso a la vivienda, que se muestran muy rezagados respecto del resto de dimensiones del pilar Facilitar.
- Aumentar el gasto en salud, invertir en energías renovables y en protección ambiental.
- Mejorar la correspondencia entre la cualificación y los puestos de trabajo desempeñados.

PAÍS VASCO | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 2 | 66,1 | 127 |
| 1.1 Entorno de mercado | 3 | 63,7 | 124 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 12 | 56,3 | 121 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 8 | 76,5 | 109 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 1 | 100,0 | 185 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 5 | 59,9 | 129 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 4 | 64,6 | 105 |
| 1.1.6 Capital TIC | 5 | 28,0 | 80 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 5 | 60,9 | 134 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 3 | 68,4 | 129 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 4 | 77,6 | 140 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 1 | 100,0 | 316 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 5 | 81,7 | 130 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 3 | 88,9 | 129 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 14 | 29,3 | 49 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 14 | 33,0 | 83 |
| PILAR 2 ATRAER | 4 | 60,4 | 124 |
| 2.1 Apertura externa | 4 | 39,9 | 89 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 9 | 12,9 | 118 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 3 | 47,7 | 98 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 13 | 18,7 | 40 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 4 | 80,4 | 110 |
| 2.2 Apertura interna | 1 | 80,9 | 155 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 2 | 88,3 | 157 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 6 | 54,3 | 107 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 1 | 100,0 | 203 |



PAÍS VASCO | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 1 | 65,9 | 133 |
| 3.1 Educación formal | 3 | 64,3 | 121 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 8 | 51,7 | 81 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 9 | 57,8 | 138 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 9 | 47,7 | 81 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 1 | 100,0 | 206 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 3 | 67,6 | 149 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 2 | 65,8 | 152 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 2 | 84,9 | 239 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 4 | 76,1 | 121 |
| 3.2.4 Ascensor social | 9 | 43,4 | 109 |
| PILAR 4 RETENER | 7 | 60,8 | 142 |
| 4.1 Sostenibilidad | 9 | 45,7 | 111 |
| 4.1.1 Protección social | 11 | 46,3 | 111 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 14 | 32,1 | 86 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 1 | 100,0 | 160 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 12 | 16,7 | 66 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 5 | 69,9 | 174 |
| 4.1.6 Energías renovables | 16 | 9,3 | 23 |
| 4.2 Estilo de vida | 4 | 75,9 | 171 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 4 | 84,9 | 173 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 4 | 83,0 | 199 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 11 | 59,9 | 142 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 4 | 58,6 | 114 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 7 | 57,6 | 120 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 16 | 15,7 | 33 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 10 | 37,6 | 85 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 2 | 65,5 | 136 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 1 | 100,0 | 186 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 3 | 69,3 | 148 |
| 5.2 Empleabilidad | 5 | 59,7 | 109 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 2 | 96,3 | 249 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 14 | 23,0 | 32 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 2 | 69,6 | 140 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 2 | 74,0 | 160 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 1 | 100,0 | 215 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 2 | 93,3 | 184 |
| 6.1.3 Profesionales | 2 | 62,8 | 149 |
| 6.1.4 Investigadores | 1 | 100,0 | 241 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 6 | 37,3 | 98 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 3 | 79,0 | 154 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 9 | 32,9 | 73 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 2 | 86,6 | 160 |
| 6.2 Impacto del talento | 4 | 65,3 | 123 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 13 | 23,8 | 50 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 7 | 72,3 | 119 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 1 | 100,0 | 218 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 3 | 65,1 | 111 |
| INDICADOR GLOBAL | 3 | 63,6 | 130 |

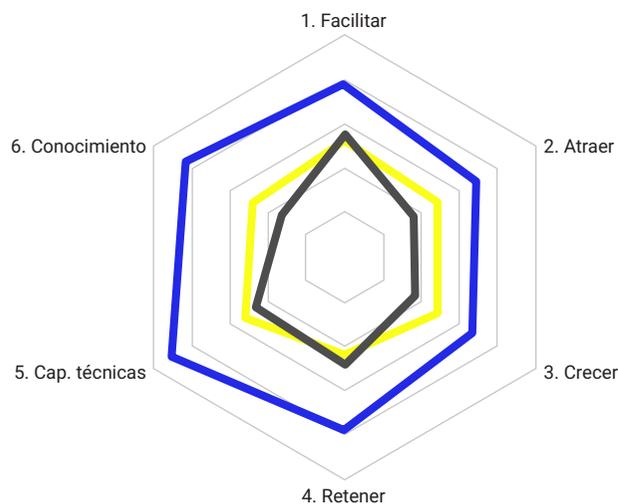
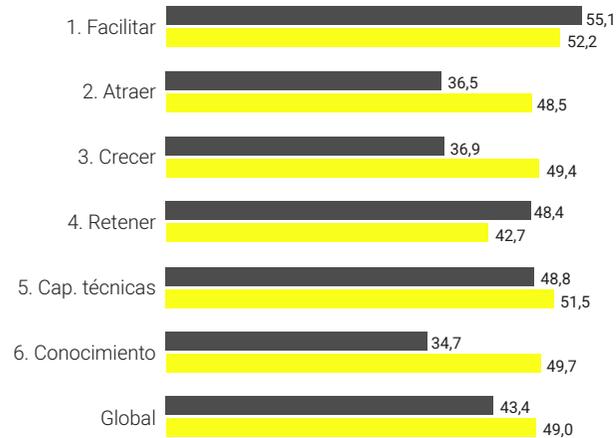
La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



LA RIOJA



PUNTUACIÓN RESPECTO A LA MEDIA



RESUMEN DE PILARES Y ÁMBITOS

| | Ránking | Puntuación | España = 100 |
|---|-----------|-------------|--------------|
| PILAR 1. FACILITAR | 7 | 55,1 | 106 |
| 1.1 Entorno de mercado | 5 | 51,6 | 101 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 7 | 58,7 | 110 |
| PILAR 2. ATRAER | 12 | 36,5 | 75 |
| 2.1 Apertura externa | 14 | 22,1 | 49 |
| 2.2 Apertura interna | 6 | 50,9 | 98 |
| PILAR 3. CRECER | 13 | 36,9 | 75 |
| 3.1 Educación formal | 15 | 35,5 | 67 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 11 | 38,3 | 84 |
| PILAR 4. RETENER | 9 | 48,4 | 113 |
| 4.1 Sostenibilidad | 8 | 47,3 | 115 |
| 4.2 Estilo de vida | 9 | 49,4 | 111 |
| PILAR 5. CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 8 | 48,8 | 95 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 10 | 47,5 | 99 |
| 5.2 Empleabilidad | 7 | 50,1 | 91 |
| PILAR 6. CONOCIMIENTO | 10 | 34,7 | 70 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 9 | 36,9 | 80 |
| 6.2 Impacto del talento | 11 | 32,4 | 61 |
| INDICADOR GLOBAL | 10 | 43,4 | 89 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



FORTALEZAS



- Entorno de mercado y de trabajo favorables, que se vería aún más reforzado si se realizaran mejoras en el gasto en I+D, uso de la tecnología e implantación del teletrabajo.
- El precio de la vivienda, el tiempo invertido en ir al trabajo y la capacidad para ascender socialmente son otros de sus puntos favorables.
- Destaca por la sostenibilidad de sus finanzas públicas y la protección social.

PUNTOS DE MEJORA



- Mejorar la capacidad de atraer talento extranjero, tanto a nivel estudiantes como empresas que aumenten la IED.
- Aumentar el gasto público en educación, en particular, el destinado a la formación digital de los docentes, así como fomentar la formación TIC en el seno de las empresas.
- Impulsar las cualificaciones de nivel superior con una mayor presencia de profesionales, ingenieros y científicos, y aumentar la inversión en intangibles y exportaciones de alto valor añadido.

LA RIOJA | DETALLE DE LAS VARIABLES

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 1 FACILITAR | 7 | 55,1 | 106 |
| 1.1 Entorno de mercado | 5 | 51,6 | 101 |
| 1.1.1 Estabilidad política y ausencia de violencia | 3 | 96,5 | 208 |
| 1.1.2 Facilidad para hacer negocios | 1 | 100,0 | 142 |
| 1.1.3 Gasto en I+D | 13 | 23,6 | 44 |
| 1.1.4 Infraestructuras TIC | 10 | 39,3 | 84 |
| 1.1.5 Utilización de la tecnología | 15 | 16,9 | 28 |
| 1.1.6 Capital TIC | 4 | 34,4 | 99 |
| 1.1.7 Vulnerabilidad de las empresas | 7 | 50,9 | 112 |
| 1.2 Entorno de los negocios y mercado de trabajo | 7 | 58,7 | 110 |
| 1.2.1 Gestión profesional del management | 6 | 61,5 | 111 |
| 1.2.2 Relación paga/productividad | 7 | 28,2 | 89 |
| 1.2.3 Vulnerabilidad de los trabajadores | 11 | 56,7 | 90 |
| 1.2.4 Sectores de actividad más vulnerables | 2 | 89,2 | 130 |
| 1.2.5 Teletrabajo | 14 | 29,3 | 49 |
| 1.2.6 Precio de la vivienda | 3 | 87,0 | 218 |
| PILAR 2 ATRAER | 12 | 36,5 | 75 |
| 2.1 Apertura externa | 14 | 22,1 | 49 |
| 2.1.1 IED y transferencia de tecnología | 15 | 0,0 | 0 |
| 2.1.2 Presencia empresas extranjeras | 6 | 29,7 | 61 |
| 2.1.3 Estudiantes internacionales | 11 | 23,5 | 50 |
| 2.1.4 Atracción de talento | 13 | 35,4 | 48 |
| 2.2 Apertura interna | 6 | 50,9 | 98 |
| 2.2.1 Mujeres universitarias | 8 | 44,9 | 80 |
| 2.2.2 Brecha salarial | 5 | 59,8 | 117 |
| 2.2.3 Oportunidades de liderazgo de las mujeres | 7 | 48,1 | 98 |



LA RIOJA | DETALLE DE LAS VARIABLES [CONT.]

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|---|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 3 CRECER | 13 | 36,9 | 75 |
| 3.1 Educación formal | 15 | 35,5 | 67 |
| 3.1.1 Gasto público en educación | 12 | 38,1 | 60 |
| 3.1.2 Lectura, matemáticas y ciencias | 10 | 55,2 | 132 |
| 3.1.3 Ranking universidades | 10 | 40,9 | 69 |
| 3.1.4 Habilidades digitales de los docentes | 14 | 7,8 | 16 |
| 3.2 Aprendizaje y oportunidades de crecimiento | 11 | 38,3 | 84 |
| 3.2.1 Empresas que ofrecen formación profesional | 11 | 17,1 | 40 |
| 3.2.2 Formación en el puesto de trabajo | 7 | 43,9 | 123 |
| 3.2.3 Formación TIC en empresas | 16 | 12,7 | 20 |
| 3.2.4 Ascensor social | 2 | 79,5 | 199 |
| PILAR 4 RETENER | 9 | 48,4 | 113 |
| 4.1 Sostenibilidad | 8 | 47,3 | 115 |
| 4.1.1 Protección social | 4 | 71,8 | 172 |
| 4.1.2 Gasto público en salud | 12 | 37,1 | 100 |
| 4.1.3 Sostenibilidad de las finanzas públicas | 7 | 81,0 | 130 |
| 4.1.4 Inversión en protección ambiental | 16 | 0,4 | 1 |
| 4.1.5 Polución ambiental | 9 | 38,6 | 96 |
| 4.1.6 Energías renovables | 5 | 54,8 | 138 |
| 4.2 Estilo de vida | 9 | 49,4 | 111 |
| 4.2.1 Médicos (por 100.000 habitantes) | 9 | 44,2 | 90 |
| 4.2.2 Indicadores de dotación sanitaria | 14 | 18,8 | 45 |
| 4.2.3 Tiempo invertido en ir al trabajo | 3 | 85,3 | 202 |

| | Ranking 2020 | Puntuación 2020 | España = 100 2020 |
|--|--------------|-----------------|-------------------|
| PILAR 5 CAPACIDADES Y VOCACIONES TÉCNICAS | 8 | 48,8 | 95 |
| 5.1 Cualificaciones de nivel medio | 10 | 47,5 | 99 |
| 5.1.1 Población activa con educación secundaria | 8 | 50,9 | 108 |
| 5.1.2 Población con educación secundaria | 9 | 45,4 | 102 |
| 5.1.3 Técnicos y profesionales asociados | 12 | 23,6 | 49 |
| 5.1.4 Productividad por trabajador | 6 | 59,8 | 111 |
| 5.1.5 Uso de TIC en centros docentes | 4 | 57,8 | 124 |
| 5.2 Empleabilidad | 7 | 50,1 | 91 |
| 5.2.1 Facilidad para encontrar trabajadores cualificados | 5 | 61,0 | 158 |
| 5.2.2 Correspondencia entre cualificación y ocupación | 10 | 39,2 | 55 |
| PILAR 6 CONOCIMIENTO | 10 | 34,7 | 70 |
| 6.1 Cualificaciones de nivel superior | 9 | 36,9 | 80 |
| 6.1.1 Población activa con educación superior | 10 | 40,4 | 87 |
| 6.1.2 Población con educación superior | 8 | 48,7 | 96 |
| 6.1.3 Profesionales | 13 | 15,1 | 36 |
| 6.1.4 Investigadores | 8 | 34,3 | 82 |
| 6.1.5 Alta dirección (oficiales y gestores senior) | 4 | 53,4 | 140 |
| 6.1.6 Disponibilidad de científicos e ingenieros | 13 | 15,9 | 31 |
| 6.1.7 Habilidades digitales de la población | 12 | 20,9 | 46 |
| 6.1.8 Graduados STEM | 7 | 66,9 | 123 |
| 6.2 Impacto del talento | 11 | 32,4 | 61 |
| 6.2.1 Subíndice de output innovador | 2 | 71,0 | 148 |
| 6.2.2 Exportaciones de alto valor añadido | 16 | 11,0 | 18 |
| 6.2.3 Gasto en actividades innovadoras | 5 | 38,7 | 85 |
| 6.2.4 Inversión intangible | 14 | 9,1 | 16 |
| INDICADOR GLOBAL | 10 | 43,4 | 89 |

La variable puntuación asigna un valor de 0 a la comunidad situada en el último lugar y 100 a la situada en el primer lugar



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INE (Instituto Nacional de Estadística). Contabilidad regional de España (CRE). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=ultiDatos&idp=1254735576581 [consulta: octubre de 2020]

LANVIN, B. y P. EVANS (eds.) (2018). *The Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness*. Fontainebleau (Francia): INSEAD. Disponible en: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>

LANVIN, B. y F. MONTEIRO (eds.) (2020). *The Global Talent Competitiveness Index 2020 Highlights. Global Talent in the Age of Artificial Intelligence*. Fontainebleau (Francia): INSEAD; Zúrich (Suiza): Adecco; California (EE. UU.): Google. Disponible en: <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf>

MAS, M., QUESADA, J. y F. PASCUAL (2019). *Mapa del talento en España 2019. Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas*. Madrid: Fundación Cotec; València: Ivie. Disponible en: <http://informecotec.es/media/COTEC-MAPA-TALENTO-POR-CCAA-2019.pdf>



TODOS
LOS DATOS
DISPONIBLES
EN COTEC.ES

COTEC

Ivie