

Calviño: "No hay inquietud sino curiosidad" sobre el Gobierno

El Gobierno sólo está recibiendo "mensajes muy positivos" y "de curiosidad" sobre la nueva coalición con Podemos, pero "en ningún caso inquietud", señaló la vicepresidenta de Asuntos Económicos, Nadia Calviño. Calviño se refirió así a las ideas que le estaban trasladando distintos inversores, empresarios y economistas tanto al presidente Sánchez como a ella misma en el foro de Davos. En este sentido, señaló que lo que han trasladado las empresas con las que el Ejecutivo ha hablado (Apple, Google, y Renault, etc.) es su compromiso con España y su intención de seguir desarrollando sus operaciones en el país, a pesar de las subidas de impuestos que plantea el Gobierno y otras medidas que prepara, como es el caso de la contrarreforma laboral.

veles superiores", señaló. En este sentido, Calviño defendió que la posición del Gobierno es "absolutamente clara y coherente" respecto a que es "indispensable" adaptar el sistema fiscal a la realidad del siglo XXI, ya que considera que no se puede tolerar que algunas empresas paguen impuestos donde obtienen beneficios y otras, en cambio, los trasladen a otros países.

nuestro tiempo, con el consiguiente riesgo de parálisis.

En vez de eso, se debería ver la situación actual como un entorno de cambio que ofrecerá nuevas oportunidades a las empresas. Es momento de que las compañías adopten una estrategia ágil que les permita adaptarse rápidamente a las cambiantes expectativas del negocio. En algunos casos, esto significa cambiar la manera de pensar y de gestionar. En este sentido, el desarrollo de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, puede ayudar a considerar distintos escenarios de futuro y a tener la agilidad organizativa necesaria para anticiparse a lo que pasa en lugar de reaccionar ante ello.

Estamos en un momento de cam-

Salario, formación y escasez de directivas lastran la competitividad

RÁNKING DE TALENTO/ España saca buena nota en comportamiento medioambiental, pero suspende en la relación entre la retribución y la productividad, y no mejora en oportunidades directivas para mujeres.

Montse Mateos. Env. Esp. Davos (Suiza)

El cambio climático y los activistas han dejado su huella en la ciudad de Davos que, tras la visita de Donald Trump y Greta Thunberg, parecía respirar cierto aire de calma en el segundo día del Foro Económico Mundial. La competitividad y el talento se dieron cita ayer en la cumbre económica con la presentación del *Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCI)*, que establece una clasificación de 132 países.

Este año, España ocupa el puesto 32 (en 2019, se situaba en el lugar 31 de 125), y aunque los resultados presentes son mejores, la puntuación es inferior a la media de los países europeos con altos ingresos. Además, la posición respecto al PIB (30) se sitúa en la media de este grupo.

El *GTCI* incluye un ranking por ciudades en el que se cue- lan Madrid (24), Barcelona (28), Bilbao (83) y Zaragoza (90), junto a 155 urbes pertenecientes a 66 economías. Nueva York, Londres, Singapur, San Francisco y Boston encabezan esta clasificación.

Según el *GTCI*, elaborado por Adecco Group Institute, Insead y Google—por primera vez—, España obtiene buena puntuación en lo que se refiere a la tolerancia a los inmi-

España destaca en matriculación en educación superior y en la calidad de los centros de gestión

Las habilidades profesionales y técnicas son una asignatura pendiente

grantes o al comportamiento medioambiental, ambas en el puesto 12.

Sin embargo, necesitamos mejorar las oportunidades directivas para mujeres. Ahí ocupamos el puesto 118 de 132. Tampoco avanzamos en la colaboración en los organismos (101). Además, renqueamos en ciertas variables de la categoría de empresa y trabajo, como es la relación entre el salario y la productividad (99) y en desempleo y educación terciaria (92).

Entre los datos positivos están los que se refieren al crecimiento, donde nuestro país gana tres puestos. La culpa de ello la tiene el lugar privilegiado que mantenemos en matriculación en educación superior (6 de 132), calidad de gestión de los centros (10) y en la clasificación de universidades. Suspendemos en el desarrollo

LOS PAÍSES DEL MUNDO CON MÁS TALENTO

Ranking mundial de gestión de talento, en 2020.

1.	Suiza	81,26
2.	EEUU	79,09
3.	Singapur	78,48
4.	Suecia	75,82
5.	Dinamarca	75,18
6.	Países Bajos	74,99
7.	Finlandia	74,47
8.	Luxemburgo	73,94
9.	Noruega	72,91
10.	Australia	72,53
11.	Alemania	72,34
12.	Reino Unido	72,27
13.	Canadá	71,26
14.	Islandia	70,90
15.	Irlanda	70,45
16.	Nueva Zelanda	69,84
17.	Austria	68,87
18.	Bélgica	68,87
19.	Japón	66,06
20.	Israel	65,66
21.	Francia	64,83
22.	Emiratos Árabes	62,63
23.	Malta	62,02
24.	Estonia	61,97
25.	Rep. Checa	60,91
26.	Malasia	60,04
27.	Corea	59,59
28.	Portugal	57,80
29.	Qatar	57,74
30.	Chipre	57,47
31.	Eslovenia	57,42
32.	ESPAÑA	55,70
33.	Letonia	54,40
34.	Chile	53,96

al trabajador y no salimos bien parados en captación de talento (45), y tampoco en habilidades profesionales y técnicas (53). A esta carencia contribuye la escasez de profesionales con estudios secundarios y también la relevancia del sistema educativo en la economía. Lo único que hace que no baje aún más es la productividad de cada empleado (24) y la facilidad para encontrar trabajadores formados (37).

Según las conclusiones del *GTCI* España se sitúa en una posición más débil en esta variable si se compara con los países competidores. Esto muestra la necesidad de reforzar la adquisición de esas habilidades para satisfacer los requisitos de las ofertas del mercado laboral.

Carencias tecnológicas

La adopción de la tecnología en sentido amplio sigue siendo la gran asignatura pendiente en España. En el puesto 14, supera en densidad de robots a Francia (16), Suiza (17), Finlandia (18) o China (20), pero aún le falta un largo trecho en inmersión tecnológica emergente (54) y en uso de la tecnología (47). En todo caso, mejoramos nuestra posición como *facilitadores* (puesto 32, cinco por encima de 2019), y destacamos en infraestructura de las TIC (25).

bio en la forma en la que se toman decisiones por parte de los líderes y en la que se asigna capital. Se debe hacer de manera más flexible que hasta ahora. Ya que no tenemos certezas sobre lo que va a pasar en el futuro inmediato, tengamos al menos la seguridad de que estamos preparados para abordarlo.

Capacitación digital

En ese proceso de adaptación al nuevo entorno, el estudio sugiere actuar en distintos ámbitos prioritarios. Por ejemplo, en la capacitación de los empleados de la empresa al nuevo entorno digital (en inglés, *digital upskilling*).

Ya en el informe de PwC del año pasado los presidentes y consejeros

delegados coincidían en la necesidad de formar a sus trabajadores y ayudarles a adquirir nuevas capacidades digitales para que las empresas afronten los desafíos derivados del desarrollo de las nuevas tecnologías y de la robotización. Un año después, esa declaración de intenciones parece más un deseo que una realidad, porque solo el 18% del total de los CEO entrevistados—el 20% de los españoles—, dicen haber realizado progresos significativos a la hora de poner en marcha programas de esta naturaleza.

Un segundo eje de actuación es el de la sostenibilidad, que se debe incorporar como un elemento esencial en la gestión económica (de hecho, es uno de los ítems esenciales de la

reunión de Davos). La creciente evidencia del deterioro medioambiental y la paralela toma de conciencia de la opinión pública, como quedó demostrado en la cumbre celebrada en Madrid el pasado diciembre, hace imperativo que las empresas desarrollen una visión de la sostenibilidad integrada en su estrategia a largo plazo. Ese cambio de perspectiva hará posible evaluar sus posibles vulnerabilidades y al mismo tiempo permitirá responder al aumento de expectativas de la sociedad (especialmente de los jóvenes), para que las empresas se comprometan en la lucha contra el cambio climático y la sostenibilidad económica.

En definitiva, nos encontramos en un contexto económico nacional e

internacional marcado por la incertidumbre, provocada en gran medida por el cambio de paradigma al que estamos asistiendo, que puede tener una incidencia muy relevante en una economía tan abierta como la española.

Nos toca por tanto a los empresarios y directivos pedir a nuestros dirigentes que tengan en cuenta estas circunstancias por encima de momentos o intereses electorales.

Las medidas que tomemos ahora marcarán de forma radical la capacidad de nuestra economía de crecer a largo plazo y nuestra potencial como país para reaccionar de forma exitosa ante este cambio de modelo global.

Presidente de PwC