

Captación y retención de empleo cualificado: acciones para su fortalecimiento en la provincia de Alicante

NOVIEMBRE 2022



ineca

Instituto Estudios
Económicos
Provincia Alicante

Equipo redactor:

José María Gómez Gras, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

José Manuel de Haro García, Profesor de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Antonio José Verdú Jover, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Francisco J. Morant Pavón, Investigador externo colaborador de la Universidad Miguel Hernández.

Vicente Iborra Llamas, Investigador externo colaborador de la Universidad Miguel Hernández.

José Blanes Bernabeu, Crea360

Quino Palací Soler, Crea 360

Rafael Lafont Deniz, Director-Gerente de Fundeun (Fundación Empresa Universidad de Alicante)

Paloma Calero Romero, Ingeniera de Caminos, Canales y Puertos

Colaboradores: Equipo de estudios de INECA

Coordinador:

Armando Ortuño Padilla, Profesor Titular de la Universidad de Alicante

Diseño y maquetación:

María Flor García

1	Situación, evolución y perspectivas sobre el talento en la provincia de Alicante	pág. 3
2	Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.	pág. 128
3	Indicadores de atracción y mantenimiento de talento en la provincia de Alicante	pág. 186
4	Síntesis y recomendaciones a partir de la evaluación de los indicadores de atracción y mantenimiento de talento en la provincia de Alicante	pág. 210

1

Situación, evolución y perspectivas sobre el talento en la provincia de Alicante

Equipo redactor, Universidad Miguel Hernández (UMH):

José María Gómez Gras, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

José Manuel de Haro García, Profesor de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Antonio José Verdú Jover, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Francisco J. Morant Pavón, Investigador externo colaborador de la Universidad Miguel Hernández.

Vicente Iborra Llamas, Investigador externo colaborador de la Universidad Miguel Hernández.

ÍNDICE

pág. 5	1. Introducción: el talento como ventaja competitiva para las organizaciones.	
pág. 12	2. El talento deseado por las organizaciones.	
pág. 20	3. Las organizaciones deseadas por el talento.	
pág. 29	4. El talento potencial: evolución e indicadores.	
pág. 42	5. El talento manifiesto (empleo cualificado): evolución e indicadores.	
	5.1 Empleo por cuenta ajena: datos generales.	pág. 43
	5.2 Empleo por cuenta ajena: datos comarcales	pág. 49
	5.3 Empleo por cuenta propia	pág. 64
pág. 74	6. El talento emprendedor (creación de empresas).	
	6.1 Fundamentos teóricos.	pág. 74
	6.2 Creación de empresas: metodología y resultados.	pág. 75
	6.3 Metodología y resultados: emprendimiento.	pág. 92
pág. 100	7. Otros indicadores del entorno asociados al talento.	
pág. 114	8. Conclusiones	

1. Introducción: el talento como ventaja competitiva en las organizaciones.

Desde que hace ya casi 25 años, los consultores de McKinsey Michaels, Handfields-Jones & Axelrod, empezaran a hablar de la guerra por el talento, éste no solo sigue estando de moda, sino que se podría decir que se ha convertido en una variable clave en la determinación del éxito en las organizaciones. Los cambios en el entorno de tipo social, político, económico y tecnológico, la incorporación de nuevas formas de trabajo, o amenazas como la pandemia y conflictos bélicos, han hecho resurgir su importancia, de manera, que las organizaciones que quieran seguir compitiendo deben diseñar políticas de atracción, mantenimiento y desarrollo del talento. El talento se ha convertido en un impulsor crítico del rendimiento corporativo, de forma que la habilidad para atraer, desarrollar y retener el talento se está convirtiendo ya en una ventaja competitiva.

La gestión del talento (en adelante GT), se está convirtiendo en un elemento indispensable para el diseño de la estrategia de las organizaciones. Si bien en la evolución de la dirección estratégica de las organizaciones han predominado las variables relacionadas con el entorno competitivo y el posicionamiento estratégico (Porter, 1980), con el tiempo han ido recibiendo mayor atención aspectos internos de las organizaciones como fuente de ventaja competitiva (e.g. los recursos y capacidades de Barney (1991) o las capacidades dinámicas de Teece (1999).) Este giro es esencial en la dirección corporativa de las organizaciones ya que se buscan recursos, capacidades y elementos diferenciadores de cada organización que les permitan posicionarse por delante de sus rivales. Y en este nuevo escenario es donde la variable personas cobra un especial relieve y en concreto el talento como elemento intangible.

No obstante, para que el talento pueda ser incluido entre las herramientas de gestión estratégica de una organización debe conceptualizarse de una manera consensuada, y medirse de manera consistente con el concepto, y solo así se puede tener la seguridad de estar hablando y midiendo lo mismo. Pese a que no hay dudas sobre la importancia que tiene el talento para las organizaciones ni de la importancia que tiene la función de GT dentro de las organizaciones (según The Economist Intelligence Unit, 2006), esta función acapara el 25% del tiempo de los directivos), conseguir una definición de consenso no ha sido una tarea fácil.

A pesar del gran número de libros y trabajos publicados, el concepto sigue siendo bastante confuso (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010), y está poco desarrollado teóricamente.

Un estudio realizado en el Reino Unido encontró que el 51% de profesionales de Recursos Humanos encuestados, decían estar llevando a cabo actuaciones relacionadas con GT, pero sólo el 20% de ellos contaba con una definición formal de GT (CIPD, 2006). Esta dificultad para llegar a una delimitación clara del concepto GT, es atribuida por muchos autores a la inadecuada operacionalización del constructo latente subrayado, talento, lo que ha llevado a que algunos autores afirmen que el talento es un *"fantasma lingüístico"*.

Parece, por tanto, necesario, disponer de una definición operativa unificada del concepto de talento, que sirva para poner algo de orden en este confuso panorama. Los intentos realizados hasta ahora se han centrado principalmente en revisar las distintas definiciones planteadas desde los diferentes ámbitos, en proponer modelos de clasificación de las dimensiones del talento para su gestión, o en realizar revisiones empíricas en las que se ha puesto en cuestión tanto la rigurosidad de los fundamentos de investigación utilizados, cómo el modo de proceder en la práctica de la GT.

Los investigadores muestran que sigue sin existir una forma única y aceptada por la comunidad académica y profesional, de tratar el talento en las organizaciones (GallardoGallardo, Dries, y González-Cruz, 2013). En cambio, quedan aún por responder a un gran número de cuestiones derivadas de las distintas formas de tratar el talento. Entre ellas, por ejemplo, si el talento se refiere al propio sujeto o a características del sujeto; si es una habilidad natural, o algo que se desarrolla con la práctica; o si se refiere al potencial, al desempeño, a las competencias, a los resultados, o a todos ellos. Por otro lado, muchas de las propuestas de actuación en GT, son demasiado parecidas entre sí, y también demasiado parecidas a las formas de operar de los tradicionales sistemas de gestión de recursos humanos, lo que no ha contribuido mucho en la búsqueda de una solución que aporte un valor diferencial propio y significativo.

Las definiciones y modelos han incorporado multitud de ingredientes de complejidad variada, que han dificultado poder llegar a un acuerdo sobre qué es el talento. Con la finalidad de contribuir a aclarar su significado dentro del ámbito de las organizaciones, vamos a revisar los principales elementos del talento que han sido recogidos por los teóricos e investigadores más destacados, y que presentamos en forma de las siguientes notas definatorias.

Primero, el talento, **depende de las capacidades y de rasgos de personalidad**, pero es algo distinto: el resultado de la aplicación de estas, en un entorno determinado, para producir unos resultados excepcionales. Todas las definiciones que han intentado cuantificar el grado de talento en la población, han tenido en cuenta para su posicionamiento las variables cognitivas, como la inteligencia y la creatividad. Sin embargo, la inteligencia, vista como una capacidad general y abstracta también conocida como “factor g”, es importante pero no suficiente para generar talento. La inteligencia es una condición necesaria pero no suficiente para tener éxito en un ámbito de la vida. A partir de cierto nivel, que para algunos autores supone un valor del CI superior a 116, hay otras variables, cuya importancia empieza a aumentar. De éstas, la que más atención ha recibido ha sido, la creatividad. Es difícil que se produzca talento sin creatividad. La creatividad, es decir, un buen nivel de inteligencia fluida es imprescindible para producir talento.

Segundo, si bien existe consenso a la hora de considerar la inclusión de los **factores psicológicos no cognitivos** como determinantes del talento, hay una gran dispersión a la hora de delimitar cuales son estos factores. Desde que el siglo XVII Baltasar Gracián dijera que para tener éxito no bastaba con ser inteligente, sino que había que tener una predisposición del carácter, se han sucedido las descripciones de factores personales que determinan el éxito. Para poder alcanzar la excelencia, es necesario disponer, de otros componentes distintos de los cognitivos. Se precisa de factores motivacionales, y de personalidad, como la orientación al logro, la responsabilidad o la perseverancia. Otros aspectos relacionados con la inteligencia emocional, como han puesto de manifiesto diversos estudios, han mostrado ser muy relevantes en la producción de resultados excelentes y éxito profesional.

En tercer lugar, el alto potencial tiene un **sustrato biológico**, que a su vez sufre cambios con la aparición del talento. Así, se han evidenciado, relaciones entre el nivel de hormonas masculinas (testosterona), altos niveles de mielina, y el talento. Del mismo modo que ocurre con determinados rasgos o factores como la inteligencia, los factores genéticos actúan para determinar los límites del crecimiento de éstos. En el caso del talento, su componente genético, no lo es del talento en sí, sino de las capacidades que sirven de base al talento: la alta dotación. La superdotación es fruto de la herencia.

Sin embargo, el talento se vincula más a la **influencia del entorno**. Las aptitudes son innatas mientras que las habilidades son la manifestación del talento (las competencias), que también tiene un sustento social. El entorno, y los factores culturales influyen en el surgimiento del talento, ya que éste tiene lugar, dentro de

una sociedad concreta, y en un momento concreto. La familia, la comunidad, la escuela, el trabajo, los profesores, jefes, mentores y modelos tienen una influencia importante en la aparición o no del talento. A partir de una alta dotación es *posible o no* que se llegue a producir talento. Depende de las variables psicobiológicas, los condicionantes sociales y la actividad realizada por el sujeto. El talento no es innato, pero tampoco se hace necesariamente. Si con el tiempo una cualidad no es estimulada o no se integra en el conjunto de cualidades que componen el talento, ésta es relegada a una mera curiosidad.

En cuarto lugar, **el talento manifiesto es escaso**, porque además de que deben coincidir unos ingredientes de base (alta dotación), solo se materializa mediante el esfuerzo, que requiere del trabajo duro (más adelante veremos cómo), y en un entorno social-familiar que lo potencie, lo que disminuye la probabilidad de que aparezca.

En quinto lugar, otra de las características del talento, es **la diversidad en sus manifestaciones**. No hay un sólo tipo de talento, sino tantos como campos en los que se pueden manifestar los desempeños excelentes: profesionales, académicos, deportivos, o artísticos, entre otros. Es importante, por tanto, delimitar el campo de actuación de esos resultados. En función de los ámbitos en los que se produzca el comportamiento talentoso, podremos hablar de un talento único o general o, al contrario, de un conjunto de talentos diferentes o específicos. Esta multiplicidad del talento parece lógica, puesto que cuando pensamos en personas a las que calificar de talentosas, nos las imaginamos resolviendo problemas, mostrando comportamientos originales, y con ingenio en multitud de facetas y en todo tipo de actividades. Dentro de las organizaciones, se han diferenciado diversos tipos de talento. Así por ejemplo Cubeiro, (2008), distingue entre *talento técnico, talento creativo, talento relacional, talento comercial, talento ejecutivo y talento directivo*.

Por último, con respecto a **la medición del talento**, hay que distinguir en su evaluación dos momentos. Uno, que se haría cuando el talento es potencial, es decir cuando aún no se ha manifestado; y otro que se produciría, una vez que ya se ha manifestado, es decir cuando ha pasado de potencial a manifiesto. En cada uno de estos momentos, se miden aspectos distintos. En el primero, factores cognitivos o rasgos de personalidad, como predictores, y en el segundo comportamientos o competencias.

Variables como la "inteligencia práctica", estaría en el primer grupo de aspectos cognitivos medibles. Ejemplos de competencias evaluables, dentro del segundo tipo de medidas, estarían *la capacidad de liderazgo, las habilidades de comunicación, la*

capacidad de inspirar a otros, el emprendimiento, o la capacidad de producir resultados, como propusieron los autores Michaels, Hadfield-Jones y Axelrod, (2001), en su difundido estudio sobre la guerra por el talento. En este caso, la medición, se debería llevar a cabo mediante pruebas situacionales. Para ello, habría que identificar los comportamientos críticos que, de las competencias de ese tipo de talento, es decir, aquellos asociados a resultados exitosos en un área concreta y en una organización concreta.

Como hemos visto, el concepto de talento es complejo y multifacético. Reconociendo estas limitaciones como punto de partida, para el presente estudio, vamos a conceptualizar el talento como *el nivel de conocimientos, competencias y expertise, disponible por parte del capital humano de un territorio, que es capaz de generar el valor suficiente para convertirse en polo de atracción de organizaciones*. Los mecanismos por los que se produce la atracción del talento por parte de las organizaciones y la atracción de las organizaciones por parte del talento no son simples y por ello, dedicaremos los siguientes apartados a describirlos. Para los fines de este trabajo, clasificaremos al talento en dos grandes categorías: *talento potencial y talento manifiesto*.

Bajo talento **potencial**, se incluye el talento disponible para incorporarse al mercado laboral, en alguna de sus formas, es decir por cuenta ajena, por cuenta propia, o desarrollando un proyecto propio (empresa). Es la estructura del talento, compuesta de conocimientos, habilidades y competencias, listas para poder pasar a la acción. En este estudio, nos centraremos en la identificación de los conocimientos, mediante la cuantificación de varios indicadores relacionados con los graduados universitarios. No se puede incluir las competencias por no estar registradas en ningún repertorio al que acceder. Sí que se tratarán éstas, desde el punto de vista de las empresas, cuando determinan que perfiles de competencias requieren de los titulados para incorporarse a ellas.

Como talento **manifiesto**, consideramos todo aquel talento disponible, que se ha puesto en movimiento, es decir, que ha pasado de estar en potencia a manifestarse, mediante cualquiera de las modalidades que se han comentado: por cuenta ajena, por cuenta propia, o desarrollando un proyecto propio (empresa). Se analizan en este bloque, indicadores relacionados con el tipo de talento que se incorpora a las organizaciones, o crea su propio empleo, bien como autónomo, bien mediante la constitución de una empresa.

La relación entre ambos se representa a continuación.



El presente trabajo, se ha dividido en siete partes, además de esta introducción (primera parte).

En la segunda parte, se revisan los perfiles demandados por las organizaciones (talento deseado), qué conocimientos y competencias incluyen como más importantes a la hora de fijar su objetivo de atracción.

En la tercera parte, se identifican las dimensiones, que sirven de atracción por parte de las empresas, tomando como base diferentes fuentes que han analizado, cómo son las mejores empresas para trabajar.

En la cuarta parte se analizan los indicadores relacionados con el talento potencial, a través de datos procedentes principalmente del sistema educativo español.

En la quinta parte, la más extensa del estudio, se profundiza en las distintas manifestaciones del talento, desglosándolo en indicadores de empleo cualificado en distintos ámbitos nacional, autonómico, local y comarcal de Alicante, tanto por cuenta ajena, como de autoempleo.

En la sexta parte, se examina el talento emprendedor, mediante el análisis de indicadores relacionados con la creación de empresas en el ámbito territorial

definido en el estudio, a la vez que se aporta información sobre el emprendimiento. Ambos indicadores ofrecen una visión complementaria del talento manifiesto en creación de negocios.

En la séptima parte, se incluye el estudio de otros indicadores, que, si bien no están directamente relacionados con el talento en sus diversas formas, sí que lo hace de manera indirecta, afectando a otros indicadores, y por tanto influyendo en la caracterización y distribución del talento.

Por último, en la octava parte, se esbozan unas conclusiones, a partir de la revisión de las aportaciones de los distintos aspectos analizados, con la finalidad de poder establecer un esquema lo más aproximado a la realidad de la situación del talento en Alicante, y ofrecer también algunas recomendaciones para su análisis futuro e intervención para su mejora.

2. El talento deseado por las organizaciones.

En este apartado, se realiza una revisión de las características del talento que las empresas buscan (conocimientos, habilidades y competencias), tanto para el momento presente como para el futuro a medio plazo.

La preocupación de las organizaciones por conseguir el mejor talento tiene su origen en ser consciente de la importancia que tiene la productividad, y de su variabilidad en los colectivos de empleados. El valor diferencial creado por la mayoría de los trabajadores cualificados, es decir con más talento, es enorme, motivo por el que hay que prestar atención al talento.

Hace ya algún tiempo el gurú del management Peter Drucker, afirmaba, que la mayoría de las empresas podrían doblar sus beneficios, si incrementaran la productividad de sus empleados "solo", en un 10%. Para directivos como John Chambers, CEO de CISCO, un ingeniero cualificado con cinco colegas puede producir más que 200 ingenieros promedio. Par los autores de la guerra por el talento Michaels, Handfields-Jones & Axelrod (2001), los mejores diseñadores de software pueden escribir 10 veces más líneas utilizables de códigos que los diseñadores promedio, y sus productos generan unos beneficios cinco veces superiores. Hay incluso trabajos de investigación, como el metaanálisis de Hunter et al. (1990), que encontraron variaciones en la productividad en trabajos de complejidad media, de 12 veces, entre los empleados del 1% superior con respecto a los del 1% inferior, lo que quiere decir que aquellos eran 12 veces más productivos que estos. Estudios realizados en trabajos de complejidad mayor, como trabajos de programación, han encontrado diferencias de hasta 300 y 800 veces, entre el desempeño de trabajadores excelentes y los de bajo rendimiento.

No queda duda, por tanto, de que las diferencias en productividad son importantes, afectan a los resultados de la organización, y son fruto en gran parte del talento de las personas que forman parte de esta. Por todo ello, es importante identificar cuáles son las cualidades que definen el talento para las organizaciones, es decir qué perfiles son los que necesitan.

Comenzando por los perfiles profesionales, para Randstad, los más demandados para el 2022, son los perfiles tecnológicos. La necesidad de realizar la transformación digital que las compañías requieren para poder seguir creciendo lleva a que

ocupaciones como *expertos en ciberseguridad, analistas de datos, desarrolladores de tecnología. Arquitectos y administradores de tecnología en la nube o desarrolladores fullstack*, con salarios de hasta 60-100.000 euros brutos anuales, sean las más demandadas. Pero no solo serán necesarios estos perfiles, pues los relacionados con el marketing digital como expertos en inbound marketing, trafficker digital o e-commerce mánager, con I experiencia de cliente, como el customer experience mánager, y también el personal sanitario, más aún tras la pandemia (auxiliares, técnicos de laboratorio, DUEs y médicos, estarán también muy solicitados.

Para la principal red social de profesionales, LinkedIn, según un informe publicado en enero de 2022, los 20 trabajos que destacan por su rápido crecimiento en los últimos cinco años en España son: *Ingeniero de fiabilidad del sitio (SRE), responsable de desarrollo de negocio, arquitecto de sistemas en la nube, ingeniero de machine learning, experto en ciberseguridad, ingeniero de aplicaciones, ingeniero de infraestructura, responsable de cadena de suministro, site specialist, agente hipotecario, user experience researcher, desarrollador back-end, responsable de sostenibilidad, ingeniero de datos, responsable de planificación estratégica, customer relationship management analyst, técnico de selección de personal, ejecutivo de cuentas software, supervisor mecánico. Como se puede apreciar de las 20 ocupaciones, la mayoría pertenecen al grupo de tecnologías de sistemas de la información.*

Infojobs, la plataforma más importante para el reclutamiento de candidatos en España, en su reporte del 2022, indica que **3 de los 10 puestos más demandados están vinculados al sector STEM**, lo que evidencia el auge en la demanda de expertos tecnológicos como *desarrollador de software (4ª posición), analista de software (8ª posición), y consultor TIC (9ª posición)*. Además, de acuerdo con sus datos, las categorías Comercial y ventas, Informática y telecomunicaciones, Inmobiliario y construcción y Logística y almacén serán las que más vacantes de empleo registrarán este nuevo año. Para los puestos directivos, se requiere en el 91% de los casos de titulación universitaria, y un mínimo de 5 años de experiencia profesional, siendo los sectores de las nuevas tecnologías y la ingeniería donde se concentra la mayor oferta.

Por su parte PWC, en su informe *“Trabajar en 2033”*, señalan como una de las asignaturas pendientes, la evolución de las capacidades del país, de forma que las habilidades y aptitudes de los profesionales van a adquirir mucha más relevancia en el mundo laboral próximo. España, para los autores del estudio, tiene carencias en *idiomas, innovación, espíritu emprendedor, y conocimientos especializados*

relacionados con las profesiones operativas; la formación recibida en los centros educativos, no se adapta a los nuevos requerimientos. El nuevo modelo productivo basado en innovación e internacionalización requiere de nuevo talento. Dentro de estas habilidades y capacidades necesarias, tendrán un papel protagonista: *la adaptabilidad, la flexibilidad, el autoaprendizaje, la capacidad de innovar, la creatividad, las habilidades de comunicación e interrelación, las capacidades analíticas, el manejo de nuevas tecnologías, y las competencias interculturales.*

En relación con las *competencias* preferidas por los empleadores, comentamos algunos de los resultados más representativos por las fuentes de empleo y formación de ámbito nacional e internacional.

Para el *World Economic Forum*, las 10 habilidades más requeridas a ejecutivos y profesionales para el 2025, en su informe sobre el futuro del empleo realizado en 2020, son: *Pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y análisis, creatividad, originalidad e iniciativa, liderazgo e influencia social, uso, seguimiento y control de la tecnología, diseño y programación de la tecnología, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad.* Para los responsables del estudio, los ejecutivos deben estar preparados para resolver problemas que no se han planteado, con herramientas que no existen en modelos de negocio que están por desarrollarse. Es necesario crear un ambiente de trabajo mucho más flexible e híbrido que tenga mucha más empatía, que se preocupe por las personas.

Menos dirección y decirles lo que tienen que hacer, pero más habilitarlos. *La inteligencia emocional* aparece en el lugar 11 de la lista, seguido de la orientación al cliente, persuasión y negociación. La importancia de las competencias socioemocionales ha sido puesta de manifiesto en numerosos estudios, en los que se muestra su capacidad predictiva con respecto a diferentes criterios de éxito profesional (ver De Haro, 2019).

En otro estudio muy inspirado en el anterior, recogido por la Fundación UniversidadEmpresa (Madrid, 2021), se hace referencia al Informe sobre el Futuro de los Empleos del Foro Económico Mundial, en donde se dice, que el 50% de los trabajadores tendrá que volver a formarse antes del 2025. Sobre las habilidades laborales más importantes para el futuro inmediato, 2025, establecen las siguientes:

- Habilidades profesionales relacionadas con la *resolución de problemas* (pensamiento analítico, resolución de problemas complejos, pensamiento crítico, creatividad y razonamiento).

- Habilidades relacionadas con la autogestión (aprendizaje activo, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad).
- Habilidades enfocadas a trabajar con otras personas (liderazgo e influencia social).
- Habilidades de uso y desarrollo de la tecnología (uso, seguimiento y control, diseño y programación)

The Adecco Group Institute, en su informe de 2019, establecía como habilidades y capacidades top necesarias para el futuro, a un horizonte de 5 años: *la inteligencia emocional, la creatividad, la flexibilidad y adaptabilidad, la alfabetización de datos, y el conocimiento tecnológico.*

Con respecto al rol del talento joven, el informe elaborado por *U4IMPACT*, en 2022, con la colaboración de la *Fundación Princesa de Girona* y *B-Academics Spain*, proporciona datos sobre las prácticas de atracción de las empresas. Se realizaron entrevistas en profundidad a 52 empresas de diferentes sectores, ámbito de actividad, y tamaño, encontrando resultados tan interesantes como los siguientes:

- El 60% de las empresas de más de 100 empleados utiliza estrategias enfocadas para atraer el talento joven. De estas, al menos un tercio cuenta con equipos especializados en *captación de talento*.
- Más del 60% de las empresas entrevistadas, tiene un 40% de personas de menos de 30 años.
- En las empresas de menor tamaño, se incorpora talento joven en *roles estratégicos*, en mucha mayor medida que en las empresas de mayor tamaño.
- El 70% de las empresas entrevistadas, consideran las *soft skills* y los valores más importantes que las *hard skills*.
- De las *soft skills*, las más importantes son: *proactividad (59%), trabajo en equipo (52%), flexibilidad (37%), motivación para el aprendizaje y crecimiento (22%), y comunicación (20%)*.
- Con respecto a los valores más demandados, aparecen: *sostenibilidad (24%), integridad (21%), compromiso social (19%), coraje (9%) y diversidad (7%)*. En este bloque, cobran especial importancia, las experiencias de voluntariado, internacionales o de trabajo durante los estudios, como indicadores de ciertos valores y competencias para las empresas.

- Con respecto a las *hard skills*, las más demandadas son los conocimientos y habilidades vinculadas a las nuevas tecnologías y los idiomas. En este apartado, entre los retos señalados por las empresas, está la dificultad de encontrar *perfiles STEAM*, especialmente mujeres. Hay perfiles como los de IT, que el sistema educativo no está dando, y sigue habiendo brecha entre hombres y mujeres en carreras como ingeniería.
- El 63% de las empresas entrevistadas, buscan *perfiles generalistas* antes que especialistas.
- La competencia en el mercado por parte de las empresas es dura, porque los jóvenes son cada vez más exigentes con las empresas en cuanto a teletrabajar, flexibilidad, conciliación o formación. Esto, afecta a la PVE, que se ha comentado en el apartado anterior.

Esto último, se pone de manifiesto en empresas que están intentando atraer talento. Así por ejemplo, Carrefour, la empresa seleccionada por InfoJobs como la mejor organización para trabajar en 2022 en España, anunció en mayo su intención de contratar a varios miles de analistas para el año 2026. El motivo de esta estrategia, explicaban entonces, era su apuesta a futuro por el metaverso, para el que ya habían iniciado campañas de contratación de personal.

Desde un punto de vista educativo, es decir desde las competencias que deberían enseñarse ya, pensando en su necesidad para el futuro, en la LOMCE (2015), se establecían las 7 siguientes: *Comunicación lingüística, competencias matemáticas, ciencias y tecnologías (STEM), competencia digital, aprender a aprender, competencias sociales y cívicas, iniciativa y espíritu emprendedor y conciencia y expresión cultural*.

Por último, saliendo del territorio nacional, y adoptando una actitud más universal y futurista, para Harari (2018), basándose en las propuestas y resultados del "P21 Partnership for 21st Century Learning", considera que habría que enseñar las cuatro *ces: pensamiento crítico, comunicación, colaboración y creatividad*. De manera más amplia, tendrían que restar importancia a las habilidades técnicas y hacer hincapié en las habilidades de uso general para la vida.

La comparación entre las competencias demandadas por las organizaciones y las que proporciona el sistema educativo, nos lleva a la identificación de brechas (gaps), que lleva al egresado a enfrentarse a una compleja situación de desencaje. Como ejemplo, hacemos mención a un estudio que llevó a cabo uno de los autores de este

trabajo (De Haro, 2016), en el que se analizaron este tipo de brechas en una muestra de estudiantes de la universidad de Alicante, 3 años después de abandonar la universidad e ingresar en el mundo laboral. Los resultados del estudio muestran que los mayores gaps, se dieron entre las competencias de tipo socioemocional como habilidad interpersonal, adaptabilidad, trabajo en equipo o manejo del estrés. Incluso se llegó a demostrar que el gap podría actuar como elemento motivador para ser reducido, pues las personas que presentaban un mayor gap, se esforzaban en reducirlo y conseguían mejores resultados, que aquellos que presentaban menor gap.

A pesar de haber revisado solo algunas de las fuentes de referencia para determinar qué competencias y habilidades son las que requieren y requerirán las empresas, se puede ver claramente que hay una enorme variedad en cuanto al número y tipo de competencias indicadas. Es preciso poner algo de orden, por lo que sería interesante poder contar con algún sistema o modelo que nos permitiera clasificarlas.

Uno de los motivos de este problema, es que, dentro del mundo de las competencias, los autores no se han puesto de acuerdo, sobre si las competencias son *generales* y *universales*, o son específicas de la situación. Si fueran comunes a muchas organizaciones, significaría que los determinantes de éxito de las organizaciones son casi los mismos, independientemente, del sector, actividad, organización o cultura. Pero, las evidencias apuntan a que esto no es así, el éxito, depende, de elementos contextuales de la organización, y de elementos internos, como una distinta configuración de recursos y capacidades internos. Por todo ello, la posición que apoyamos en este trabajo es que no tiene sentido hablar de repertorios genéricos de competencias aplicables a cualquier organización, como se ha evidenciado en muchos casos, sino de modelos diseñados a medida, para cada tipo de organización y momento. Las competencias dependen de la situación, de las misiones a llevar a cabo, pero también dependen del conjunto de disposiciones de los empleados. Para más información sobre la complejidad de unificar el concepto de competencias, ver De Haro (2004).

Además, las competencias como conjuntos de comportamientos vinculados a los mejores resultados difieren en su nivel de complejidad. Encontramos algunas más básicas, y otras más complejas que incluyen a las básicas. También difieren en el componente cognitivo o emocional, de las mismas, es decir varían en el peso y composición, encontrando competencias con un mayor componente cognitivo, como por ejemplo la creatividad, frente a otras, con un mayor componente socioemocional, como por ejemplo la influencia sobre otros, o el liderazgo.

Tanto desde un punto de vista académico como profesional, se han propuesto diversas formas de clasificar las competencias, aunque las formas de hacerlo se reducen a dos categorías: utilizar un enfoque teórico o utilizar un enfoque empírico. El primero se basa en opiniones, aunque sean de expertos, que no han sido validadas, mientras que el segundo se basa en evidencias proporcionadas por la investigación, enfoque este último que no ha sido muy utilizado por su dificultad. La mayoría de los listados de competencias que se han examinado en este apartado, son del primer tipo, es decir la mayoría, y de ahí su heterogeneidad. Como pensamos que es necesario poder tener un sistema de clasificación, proponemos y defendemos, el uso del segundo enfoque en la confianza de que se puede conseguir con su utilización.

Un ejemplo de modelo de clasificación de competencias basado en un enfoque empírico es el propuesto por Bartram (2005), de SHL Group, y que exponemos a modo de síntesis del apartado, como punto de partida para la elaboración de un modelo aplicado, que permita guiar los estudios futuros sobre los perfiles de competencias requeridos por las organizaciones. Este autor, clasifica las competencias en 8 grupos a los que llama las 8 grandes, bajo una perspectiva de criterio, tras realizar un estudio meta analítico de 29 estudios de validación, con casi 5.000 sujetos. En la tabla que sigue sintetizamos estos hallazgos.

Tabla 2.1.

Las ocho grandes competencias según Bartram (2005).

Competencia	Definición
Liderar y decidir	Toma el control y ejerce el liderazgo. Inicia la acción, da dirección y asume la responsabilidad.
Apoyar y cooperar	Apoya a los demás y muestra respeto y consideración positiva por ellos en situaciones sociales. Pone a las personas primero, trabajando de manera efectiva con individuos y equipos, clientes y personal. Se comporta de manera consistente con valores personales claros que complementan los de la organización.
Interactuar y presentar	Se comunica y trabaja en red de manera efectiva. Con éxito persuade e influencia a otros. Se relaciona con los demás de una manera confiada y relajada.

Competencia	Definición
Análisis e interpretación	Muestra evidencia de pensamiento analítico claro. Llega al corazón de problemas y asuntos complejos. Aplica su propia experiencia de manera efectiva. Adopta rápidamente nuevas tecnologías. Se comunica bien por escrito.
Crear y conceptualizar	Trabaja bien en situaciones que requieren apertura a nuevas ideas y experiencias. Busca oportunidades de aprendizaje. Maneja situaciones y problemas con innovación y creatividad. Piensa de manera amplia y estratégica. Apoya e impulsa el cambio organizacional.
Organizar y ejecutar	Planea con anticipación y trabaja de manera sistemática y organizada. Sigue instrucciones y procedimientos. Se enfoca en la satisfacción del cliente y entrega un servicio o producto de calidad a los estándares acordados.
Adaptación y afrontamiento	Se adapta y responde bien al cambio. Maneja la presión con eficacia y se las arregla bien con los contratiempos.
Emprender y ejecutar	Orientado a resultados y consecución de objetivos laborales personales. Funciona mejor cuando el trabajo está estrechamente relacionado con los resultados y el impacto de los esfuerzos personales es evidente. Muestra una comprensión de los negocios, el comercio y las finanzas. Busca oportunidades para el desarrollo personal y la promoción profesional.

Fuente: adaptado de Bartram.

Con respecto a los perfiles demandados por las empresas de la provincia de Alicante, cuando requieren puestos cualificados, al no poder disponer de datos directos y actualizados, para poder precisar cuáles son las ocupaciones y perfiles demandados por las principales empresas de la provincia y de sus comarcas, se queda a la espera de estos datos para integrarlos con el resto, en cuanto se disponga de ellos.

3. Las organizaciones deseadas por el talento.

Si en el apartado anterior, se han analizado cuáles son las características del talento que las empresas buscan (conocimientos, habilidades y competencias), tanto en el momento presente como para el futuro a medio plazo, en éste, nos vamos a centrar en el punto de vista del empleado, es decir, en identificar qué aspectos son los más valorados a la hora de considerar donde y de qué trabajar, es decir, en las dimensiones que las organizaciones han de desarrollar para poder atraer al talento, en el entorno de competencia por el escaso talento en que nos encontramos.

Como se ha comentado en la introducción, en el contexto de guerra por el talento, las organizaciones tendrán que esforzarse para captar y retener a los mejores empleados. Aquellas que lo hacen, obtiene mejores resultados, como han demostrado los autores Michaels, Handfields-Jones & Axelrod (2001). A partir del cálculo de un índice de talento, comprobaron, que aquellas empresas que puntuaban más en ese índice obtenían un retorno a los accionistas superior en 22 puntos porcentuales a los de las empresas del mismo sector.

Como no todas las organizaciones son igualmente atractivas para los futuros empleados, es importante identificar cuáles son las dimensiones, que sirven de atracción por parte de las empresas. Tomando como base distintas fuentes que han analizado cómo son las mejores empresas para trabajar, en este apartado, se realiza una revisión y síntesis de las dimensiones, que definen a las empresas más atractivas para el talento.

En primer lugar, para los autores de “la guerra por el talento”, todo comienza con la **predisposición mental al talento** por parte de los líderes. Estos deben llevar a cabo las siguientes acciones:



- Establecer *estándares del talento*, es decir tener una idea clara de cuáles son las características del rendimiento excelente, que puede ser una lista de competencias no muy larga, con la descripción de los comportamientos que caracterizan dicho rendimiento.



- *Involucrarse en las decisiones relacionadas con las personas*, es decir en el despliegue, desarrollo, contratación y retención de al menos los principales profesionales de la compañía.



- Impulsar el proceso de *revisión del talento*, con el mismo rigor e intensidad con que se discute el presupuesto.



- *Infundir esta predisposición mental al talento en todos los mandos y directivos de la organización*. Como decía el expresidente de GE, Jack Welch, la tarea principal de un directivo es reforzar la cantera de talento.



- *Invertir dinero en el talento*, por ejemplo, con nuevas contrataciones, salarios más elevados, y otras medidas para construir una cantera de talento potente. Es una de las mejores inversiones que se puede hacer en una organización. Como se ha indicado antes, los mandos y directivos con gran talento son entre un 50% y un 130% más productivos que los mandos y directivos de rendimiento bajo o promedio.



- *Exigir que los directivos y mandos rindan cuentas* de las canteras de talento creadas. El rendimiento de cuentas es el componente clave para conseguir que la predisposición mental al talento arraigue profundamente, de manera que la gestión del talento se convierta en una tarea de todos y cada uno de los líderes.

En segundo lugar, es importante **diseñar una propuesta de valor para el empleado (PVE)**, que sea atractiva y personalizada si es posible. La PVE, es la suma de todo aquello que satisface las necesidades del empleado, desde el propio trabajo, al entorno pasando por los jefes, compañeros o la retribución.

En la encuesta de “guerra por el talento” de McKinsey & Company en 2000, se destaca por parte de los directivos, el deseo de que el trabajo sea *motivador y desafiante*, y que su trabajo *los apasione*. Quieren sentirse *inspirados por la misión de la compañía, iniciar nuevos negocios, lanzar nuevos productos, y poder avanzar en sus puestos*. También quieren *trabajar en empresas bien gestionadas, con grandes líderes y una cultura orientada al rendimiento, pero de apertura y confianza*. Quieren, además, que sus contribuciones individuales se vean reflejadas en su *salario*, por la gratificación que supone, no sólo por su valor tangible, y que se les ayude a *desarrollar sus destrezas*, al mismo tiempo que pueden *satisfacer sus compromisos familiares y personales*.

Otros autores como por ejemplo Jeffrey Pfeffer, de la Stanford Graduate School of Business, tras revisar más de 130 estudios de campo sobre cambios organizativos llevados a cabo durante más de 30 años, confirmó que en el 75% de los casos se observaron incrementos económicos en las organizaciones que llevaban a cabo prácticas de alto rendimiento en relación con las personas. Estas **prácticas denominadas Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento (STAR)**, se basan en el alto compromiso, alto rendimiento y alta participación, y se componen de 7 acciones:

- Proporcionar *empleos estables*, fomentando políticas de seguridad en el empleo, fundamental para la aplicación de la mayor parte de las otras prácticas de gestión de alto rendimiento. Esto no significa, mantener a aquellos empleados que no trabajen bien, sino promover una política de mantener el empleo total.
- *Contratar de manera selectiva* al personal. Las empresas serias, en sus procesos de selección intentan conseguir un gran número de solicitantes por cada vacante, miden tanto habilidades y capacidades como adecuación cultural y de actitud, teniendo claro cuáles son los requerimientos para el éxito en su organización y centrándose en los más importantes, implican a sus directivos, y realizan valoraciones exhaustivas de los resultados de la selección.
- Fomentar el uso de *equipos autodirigidos* y descentralizados en la toma de decisiones. De este modo, fomentan una mayor autonomía y libertad para la toma de decisiones, lo que se traducen en recompensas intrínsecas y satisfacción en el trabajo, y mejores resultados que los grupos supervisados de modo tradicional.
- *Retribuir* de manera diferencial dependiendo de los resultados, es decir pagando más a los que mejores resultados producen, como por ejemplo soluciones más creativas a los problemas. Se trata de utilizar las distintas formas de retribución, incluyendo la participación en beneficios, incentivos individuales, grupales, o la posibilidad de poseer acciones, para poder liberar el potencial del equipo. Las mejores empresas tienen retribuciones variables en función del desempeño y los resultados.
- Realizar mucha formación. A pesar de que se sabe que el conocimiento y la capacidad son fundamentales, pocas empresas actúan con esta convicción. La formación es un componente esencial de los sistemas de trabajo de alto rendimiento y se convierten en una fuente de ventaja competitiva, y no sólo para los empleados recién ingresados en la organización, sino también para los trabajadores experimentados. Por ejemplo, las mejores empresas japonesas, realizan el doble de formación para este colectivo que las de la mayoría del resto de países.

- *Reducir las distinciones* y obstáculos entre las categorías de empleados, para facilitar el funcionamiento como equipos de trabajo, más que como grupos o departamentos separados.
- *Compartir la información*, de todo tipo, incluida la financiera y de resultados, estableciendo una relación de confianza con los empleados, y facilitando que el personal motivado y formado, pueda contribuir a mejorar los resultados, gracias a disponer de la información sobre las dimensiones importantes de la actividad.

La *experiencia del empleado* es otra fuente más reciente para obtener sobre lo que atrae y motiva a los trabajadores a querer dedicar su tiempo a una organización. Tras analizar los distintos modelos a nivel internacional sobre experiencia del empleado, una reciente investigación llevada a cabo con una muestra de 52 empresas privadas en España (Calleja, 2022), identificó cuales, de las interacciones con las empresas durante el ciclo de vida del trabajador, eran consideradas las más importantes (los momentos de la verdad de los empleados). Las interacciones con las empresas consideradas más importantes por los trabajadores sucedían principalmente en las fases de *crecimiento y consolidación* dentro de su ciclo de vida laboral, es decir los primeros momentos (acogida e integración), siendo importantes, no lo son tanto como los momentos relacionados con: *las situaciones personales, condiciones laborales, trabajo en equipo, retribución, aprendizaje en el puesto y reconocimiento*, que ocurren más tarde en el ciclo de vida del empleado.

Otro enfoque que nos permite obtener información sobre los aspectos más valorados por los empleados, distinto al académico, es el ofrecido por organizaciones profesionales que ofrecen premios y reconocimiento a empresas, que son considerada como buenos entornos para trabajar.

Una de ellas, es *Great Place to work* ©, que concede cada año el reconocimiento a compañías que construyen excelentes lugares para trabajar, por diferentes categorías en función del tamaño de la empresa. Para que una organización pueda ser reconocida como un Great Place to Work tiene que realizar dos procesos: enviar a todos los empleados un cuestionario valorando *el nivel de confianza que tiene sobre 3 relaciones: empresa/managers, compañeros y su propio trabajo*, y luego, enviar cierta información sobre las políticas y prácticas que realiza para gestionar al equipo (políticas de contratación, formación...). Se diferencia entre la certificación que se puede realizar en cualquier momento, y la inclusión en el ranking, que supone competir con las empresas de sus sector y tamaño una vez al año, y para la que se exige entregar más información sobre la cultura de la empresa. Entre las ventajas que obtienen conseguir la certificación, se encuentran desde el punto de vista de los

empleados, el orgullo de pertenencia, la corresponsabilidad, la reducción en la rotación y la innovación. Para la empresa, mejora la imagen de marca, y su impacto comercial, en cuanto a la calidad percibida del servicio prestado.

Otra de las metodologías más completas para la evaluación reputacional de las organizaciones en *Merco talento*, que verificado por KPMG, viene evaluando la reputación de las empresas desde el año 2000. Integra la valoración de 9 stakeholders e integra 5 perspectivas, sobre la capacidad de atraer y retener al talento mediante encuestas: la de los trabajadores actuales, los trabajadores potenciales, la sociedad, los responsables de RRHH, expertos y headhunters, sindicatos y benchmarking de gestión de personas. Entre los aspectos evaluados en el apartado de Merco talento figuran la calidad laboral, la marca empleador reconocida y el orgullo corporativo, medido con un listado muy exhaustivo de indicadores. Así, por ejemplo, en la V Edición de Merco Talento Universitario, presentado por Merco y Recruiting Erasmus, cuya finalidad es determinar, según la perspectiva de los universitarios, las mejores empresas para trabajar en España, entre **las 10 mejores empresas para trabajar** figuran Amazon, Google, Mercadona, Apple, Inditex, Netflix, Santander, Coca-Cola, Microsoft y BBVA. Con respecto a los criterios de elección, los universitarios *prefieren trabajar en una gran compañía multinacional, en puestos que exijan viajar, pero con residencia en España; y que ofrezcan estabilidad, frente a los que prometen desarrollo profesional, aunque son más inseguros. También valoran la calidad de vida (flexibilidad, teletrabajo...) y una buena retribución y beneficios, que la empresa sirva de trampolín para otros trabajos, que la empresa tenga buena reputación.* Los estudiantes de ciencias sociales se sienten atraídos por aquellas empresas que ofrecen formación y desarrollo profesional, así como buena retribución y beneficios; los de artes y humanidades se inclinan, en su mayoría, por empresas que fomentan valores y buena reputación; los de ciencias de la salud apuestan, sin embargo, por las que ofrecen buen ambiente laboral; y, finalmente, tanto los de ciencias como los de ingeniería y arquitectura coinciden en decantarse por compañías que permiten formarse y desarrollarse profesionalmente (Informe de El Confidencial, "las 10 mejores empresas para trabajar en España, 2022).

Por su parte, *LinkedIn*, tiene un ranking denominado *Top Companies*, en el que incluye a las 25 mejores empresas para desarrollar tu carrera en España, tomando en consideración para ser incluido en el mismo, aspectos como *la capacidad de crecimiento, el desarrollo de habilidades, la estabilidad de la empresa o las oportunidades externas.* Así por ejemplo cuando analiza la capacidad de crecimiento, se mide tanto el número de ascensos que los trabajadores registran en su plataforma

cuando están trabajando en una misma empresa; como el cargo que ejercen cuando cambian de puesto. Sin embargo, estos datos, deben ser interpretados con precaución pues los requisitos para formar parte de esta selección pueden inducir a cierto sesgo, ya que solo se permite participar a aquellas compañías de al menos 500 trabajadores, con **una tasa de rotación no superior al 10%, y un porcentaje de despidos inferior al 10% de su plantilla**, lo que puede hacer que se queden fuera organizaciones más pequeñas, pero con beneficios para los empleados que las hagan más atractivas.

El portal de empleo de *Infojobs*, también realiza sus rankings, basándose en este caso en las experiencias que los trabajadores y extrabajadores de esas organizaciones, han compartido en el apartado de "opiniones y valoraciones" de la propia plataforma. Así por ejemplo entre los años 2012 y 2019, con los datos de más de 2 millones de trabajadores españoles, han identificado las 10 mejores empresas para trabajar en España: *Carrefour, Grupo El Corte Inglés, Mercadona, Amazon, Inditex, Decathlon, Ikea, Colgate palmolive, Lidl y Victoria Secret*, en unos casos por las políticas de empleo que están llevando a cabo, en otros, por ser innovadoras a la hora de planter nuevas formas de llevar a cabo sus políticas.

Forbes, también elabora un ranking de las 75 mejores empresas para trabajar, realizado por Sigma Dos entre más de 2.000 empresas de más de 250 trabajadores. Con este ranking, pretenden disponer de una herramienta que permita a las empresas mejorar la situación de los trabajadores, y contribuir al progreso social y económico de la sociedad en su conjunto. Como indicadores de la satisfacción de los trabajadores incluyen: *la retribución (igualdad salarial, sistemas de promoción interna, incentivos...), salario emocional (conciliación con la vida familiar, teletrabajo, motivación...), y organización (cultura empresarial, relación con los superiores y compañeros, existencia de un programa de responsabilidad Social Corporativa*. Llama la atención que tomen como base para su metodología, las tres "T" (**Talento, tolerancia y tecnología**), que el sociólogo Richard Florida dice que debe tener una empresa competitiva en la era de la información.

Top employer Institute, fundado hace 30 años, es otro de los medios de obtener reconocimiento y certificación como empleador, que ha certificado a casi 2000 organizaciones en más de 100 países. En su último informe de tendencias "World of Work 2022" del Top, examina las últimas tendencias en estrategias y prácticas de personal de las organizaciones líderes a nivel mundial, con datos de 1857 Top Employers Certificados para brindar una visión más amplia de la forma como los desarrollos globales afectarán a la fuerza laboral en el próximo año. Su investigación

muestra que la prioridad número uno para las empresas, y en particular para los departamentos de recursos humanos en 2022 será apoyar el cambio organizacional y cultural. Con respecto a las prácticas de gestión de personal, distinguen tres tendencias principales: *Liberar el poder del empleado "involucrado", brindar agilidad a las personas a través de la "capacidad digital, y domar el "salvaje oeste" del trabajo.* Las organizaciones más exitosas en 2022 deberán crear un entorno de trabajo en el que *los empleados estén profundamente involucrados, y donde la capacidad de las personas habilitada por la tecnología sea un hecho, con las libertades creadas por los nuevos entornos de trabajo.*

Con respecto al talento joven, de los resultados del estudio llevado a cabo por *U4IMPACT, en 2022, con la colaboración de la Fundación Princesa de Girona y BAcademics Spain,* basado en entrevistas en profundidad a 52 empresas de diferentes sectores, ámbito de actividad, y tamaño, destacamos los relativos a las acciones que deben llevar a cabo las empresas para atraer al talento joven, y que se resumen en las cinco siguientes:

- Anticipar el talento joven, dándose a conocer en universidades y centros de formación, antes de que éstos finalicen sus estudios.
- Trabajar el employer branding (la marca del empleador), implicando a los propios jóvenes como empleadores.
- Ofrecer proyectos innovadores, en los que los jóvenes puedan implicarse.
- Ofrecer retos constantes y oportunidades de aprendizaje, ya que los jóvenes suelen valorar también estos aspectos, no sólo tener un buen salario, y
- Ofrecer beneficios como el trabajo remoto, la flexibilidad horaria y una cultura más amigable y cercana.

Por último, el ranking *Actualidad económica-El Mundo,* identifican a las mejores empresas para trabajar, valorando cinco bloques: *gestión del talento, política de retribución y compensación, ambiente, acciones de RSC y Formación.* En la última edición de 2022, la empresa del sector asegurador **Generali ha obtenido un total de 1.560 puntos de 1.700 posibles.** En este caso, la empresa ha destacado su interés en fomentar: ***"un marco de compensación más innovador, en consonancia con las nuevas formas de trabajar, la puesta en marcha del nuevo modelo de desempeño 3.0 que impulsa el desarrollo los empleados atendiendo a sus motivaciones, fortalezas y pasiones, así como por su plan de Diversidad, Equidad e Inclusión, uno de los mejores de España según Fundación Adecco."***

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es decir las recomendaciones de profesionales y académicos, que combinan el enfoque teórico con el aplicado en la identificación de las mejores prácticas de las organizaciones que atraen al mejor talento, nos atrevemos a sintetizar en el siguiente cuadro, los aspectos más importantes que deberían incluirse en una “propuesta de valor para el empleado”, si de verdad se quiere atraer y mantener el mejor talento.

Tabla 3.1.

Aspectos del trabajo más valorados por los empleados.

La compañía	Organización bien gestionada Buenas relaciones con los jefes Cultura y valores
El trabajo en sí	Desafiante, interesante, variado, autónomo, apasionante Poder desplegar las propias capacidades
Crecimiento	Posibilidad de avance profesional Desarrollo y promoción de la carrera
Recompensas	Recompensa por la contribución Reconocimiento
Estilo de vida	Conciliación trabajo aspectos personales familiares Flexibilidad

Fuente: elaboración propia.

Resumiendo todo lo anterior podemos establecer como dimensiones básicas y sus relaciones: el entorno de la organización con sus reglas, normas y cultura, junto con los aspectos relacionados con el desempeño del puesto en sí, y las relaciones con jefes y compañeros, determinan el nivel de compromiso y por tanto la implicación y satisfacción de los empleados con su organización. Aquellas organizaciones que cuiden estos aspectos van a poder atraer al mejor talento. En el gráfico siguiente se sintetiza lo que acabamos de exponer.

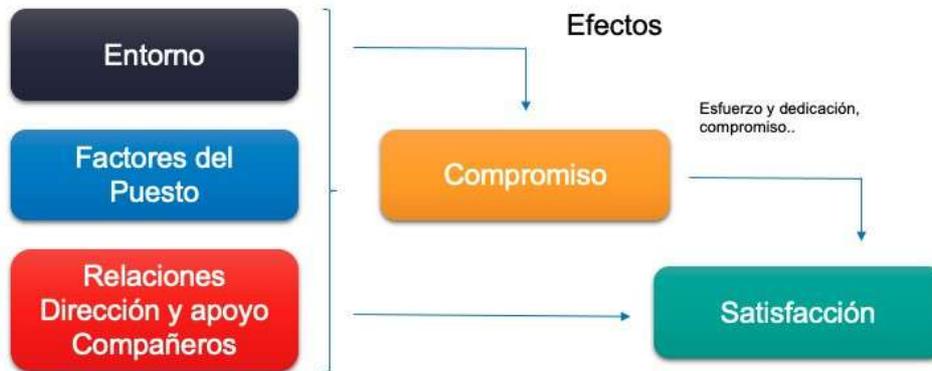


Figura 3.1. Dimensiones más importantes para convertirse en una organización atractiva para el talento.

4. El talento potencial: evolución e indicadores.

En este apartado, nos centraremos en caracterizar el talento potencial, que es el capital de conocimiento y habilidades necesarias para que el talento se manifieste, si se dan las circunstancias apropiadas.

Bajo **talento potencial**, se incluye el talento disponible para incorporarse al mercado laboral, en alguna de sus formas, es decir por cuenta ajena, por cuenta propia, o desarrollando un proyecto propio (empresa). Es la estructura del talento, la reserva del capital humano, compuesta de conocimientos, habilidades y competencias, listas para poder pasar a la acción.

En este estudio, nos centraremos en la identificación de los conocimientos, mediante la cuantificación de varios indicadores relacionados con los graduados universitarios, a través de datos procedentes principalmente del *sistema educativo español*.

No se incluyen las competencias (*soft skills*), por no estar registradas en ningún repertorio al que acceder, se encuentran en la mayoría de las organizaciones implícitas en sus declaraciones de estrategia sobre recursos humanos. Estas se han tratado de manera genérica en el apartado 2, cuando se han analizado los perfiles de competencias que requieren las organizaciones de los titulados para incorporarse a ellas.

Comenzando con algunos datos nacionales sobre el rendimiento, nota media y matriculados por áreas de conocimiento, como se pone de manifiesto en la tabla siguiente, hay una relación entre el rendimiento de los titulados y su nota media, siendo estos mayores en el área de ciencias de la salud, y más bajos en ingeniería y arquitectura. Donde más universitarios se matriculan, es en el área de ciencias sociales y jurídicas.

Un dato que es sabido es la mayor probabilidad que tiene los titulados universitarios de encontrar un empleo, frente a los no titulados. Los datos avalan esta afirmación, de manera que por ejemplo la tasa media de empleo de titulados era del 80%, frente al promedio de empleo en el resto de los niveles, en 2012, pasando al 86% en 2019, según datos del INE. El empleo en el resto de los niveles ha superado ligeramente el 60% en este periodo.

Tabla 4.1.

Tasa de rendimiento en los grados y nota media por área de conocimiento en 2019.

Área de conocimiento	Rendimiento (1)	Nota Media	Matriculados
Ciencias de la salud	84,7	7,5	18
Ciencias sociales y jurídicas	79,5	7,3	38
Artes y humanidades	76,6	7,4	11
Ciencias	74,1	7,1	9
Ingeniería y Arquitectura	67,5	6,8	24
Media	76,5	7,2	20

(1) Porcentaje de crédito aprobados sobre los matriculados

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

Siguiendo con datos nacionales, si se cuantifican las altas en seguridad social y como autónomo por áreas de conocimiento, se ve tal y como se muestra en la tabla siguiente, que las áreas de ciencias de la salud e ingeniería arquitectura, ocupan las primeras posiciones en cuanto al número de altas. Cuando medimos el número de altas como autónomos, arte y humanidades se coloca en segunda posición tras ciencias de la salud. En este caso es posible, que, debido al menor número de altas en seguridad social, es decir a tener contratos por cuenta propia, los titulados en esta área decidan darse de alta como autónomos, para buscar una salida laboral alternativa. Es decir, la mayor dificultad para encontrar un trabajo por cuenta ajena puede motivar a iniciar experiencias como trabajador por cuenta propia.

Tabla 4.2.

Inserción laboral titulados universitarios: afiliación a la seguridad social y alta autónomos por área de conocimiento y tipo de universidad, 2019.

Área de conocimiento	Alta Seguridad Social (1)	Alta Autónomo
Ciencias de la salud	77,7	13,9
Ciencias sociales y jurídicas	70,2	7,2
Artes y humanidades	56,6	10,6
Ciencias	68,5	4,4
Ingeniería y Arquitectura	77,5	9,6
Media	70,1	8,1
Universidades públicas	71,6	9,3
Universidades privadas	76,1	16,3

(1) Al 4º año de haber acabado la carrera, 2015.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.*

Otro dato de interés es el mayor número de altas en seguridad social, tanto como trabajador por cuenta ajena, como por cuenta propia, con respecto a la universidad pública. Una posible explicación podría ser la existencia de mayores redes de contactos para los egresados de este tipo de universidad, en donde la tasa de rendimiento es también mayor.

Por sectores, las titulaciones que mejores posiciones ocupan desde el punto de vista de inserción laboral, justo antes de la pandemia, son las relacionadas con tecnologías de la información ingeniería y ciencias de la salud. En la tabla que sigue se pueden ver todas las mejores posicionadas, por encima de la media de todas las titulaciones.

Tabla 4.3.

Titulaciones por encima de la media, según sectores, 2019.

Titulación	Porcentaje
Informática	84,6
Ingeniería y afines	80,2
Salud	78,8
Agricultura, ganadería y pesca	78,8
Matemática y estadística	77,7
Administración negocios	76,9
Industrias manufactureras	76,3
Servicios sociales	76
Formación de personal docente	74,9
Veterinaria	73,9
Media	72,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

Los egresados de las distintas universidades pueden ser contratados como titulados o en otra categoría no acorde con sus estudios (empleos medios y manuales). Es por tanto significativo, conocer qué proporción de estos titulados, ocupan posiciones de su nivel.

Tabla 4.4.

Titulados contratados según grupo de cotización 2019.

Categorías	Univ. pública	Univ. privada	Hombres	Mujeres
Empleo titulado	53,8	66,1	56,7	54,7
Empleo medio no manual	20,3	18,8		
Empleo bajo y manual	25,8	15,2	21,2	26,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

En la tabla anterior, se observa que la probabilidad de encontrar empleo como titulado, es mayor entre los que han estudiado en una universidad privada, que en una pública. En cuanto a género, hay una diferencia a favor de los hombres en los porcentajes de contratación de titulados, de manera que las mujeres tienen menos probabilidad de trabajar como titulado, frente a los hombres, por lo que es más probable que éstas acaben realizando más trabajos de no titulados.

Por áreas de conocimiento, los egresados que más posibilidades tienen de acabar trabajando en un puesto acorde a su categoría son los que pertenecen a las áreas de conocimiento de salud y ciencias. En la tabla siguiente se presentan el resto de las áreas que se encuentran por encima de la media en inserción laboral.

Tabla 4.5.

Titulaciones que realizan trabajo acorde a su nivel formativo, 2019.

Titulación	Porcentaje
Salud	87,2
Veterinaria	81,3
Ciencias físicas, químicas, geológicas	67,2

Titulación	Porcentaje
Ingenierías	66,6
Arquitectura y construcción	62,7
Formación de personal docente	58,5
Agricultura, ganadería y pesca	57,8
Derecho	57,5
Ciencias de la vida	57,2
Servicios de transporte	57,2
Media	55,4

Fuente: *Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.*

En la comunidad valenciana el porcentaje de altas a la seguridad social, como titulados, se encontraba para 2019, en un 71,1%, es decir ligeramente por encima de la media, al igual que el porcentaje de titulados contratados como titulados, (58,3%), en donde la media nacional se situaba en un 55,4%.

En el índice de talento incluido en el Mapa de talento en España, 2020, realizado por COTEC- IVIE (2021), la comunidad valenciana, se encuentra en el 4º lugar en España, en el pilar 3 (crecer), en el ámbito “educación formal”, que incluye aspectos como estudiantes matriculados en estudios superiores, gasto público en educación universitaria y *ranking en universidades: rendimiento sistemas universitarios* por CCAA. Se sitúa por tanto como una comunidad líder en educación formal, fortalecida por el rendimiento de sus universidades, y el gasto público en educación. Este dato tiene su importancia, dado que en la mayoría del resto de indicadores se encuentra por debajo de la media nacional, lo que sin duda resalta el papel de su sistema educativo como fortaleza, en la atracción de talento.

Siguiendo con la comunidad valenciana, si realizamos algunas comparaciones entre indicadores educativos de las comunidades de Valencia, Cataluña y Madrid, podemos apreciar, que, aunque el porcentaje de matriculados es inferior en relación con el total de matriculados, si tenemos en cuenta el total de la población su porcentaje es ligeramente superior a Cataluña. Sobre el número de centros universitarios, es claramente inferior en la comunidad valenciana si lo comparamos con las otras dos capitales, tanto en términos absolutos, como en términos relativos (centros por millón de habitantes).

Se observa en cambio, que la ratio de número de alumnos por centro es mayor, al igual que el número de alumnos por profesor, es decir en las otras comunidades autónomas hay una menor concentración de alumnos, lo que ha sido considerado en algunos estudios como una variable importante en la calidad del sistema educativo.

Por otro lado, la base media de cotización al acabar la carrera, aunque es alta en relación con otras universidades, es inferior a las de Cataluña y Madrid, aspecto que necesita de un análisis del contexto sociolaboral en que se encuentran estas comunidades, para poder ser interpretado.

Tabla 4.6.

Comparación entre ciertas variables educativas del sistema universitario entre las comunidades autónomas de Valencia, Cataluña y Madrid en 2019.

Variables educativas	Comunidad Valenciana	Cataluña	Madrid
Número de centros universitarios	82	163	169
Centro universitarios por cada millón habitantes.	16,4	21,2	25,4
Número de matriculados en grado y máster	152666	218312	300204
Ratio estudiantes - centro	1861	1339	1776
Porcentaje de matriculados sobre total matriculac.	9,3	13,6	18,4

Variables educativas	Comunidad Valenciana	Cataluña	Madrid
Porcentaje de matriculados sobre población CA	3	2,8	4,5
Base media cotización egresados universitarios (1)	24568	27013	27672
Ratio estudiante / PDI	14,5	13,8	13,8

(1) A los 4 años de haber finalizado la carrera

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

Otro aspecto que procede analizar con mayor profundidad es la relación observada entre el número de estudiantes por centro y profesor, y la base media de cotización de los egresados universitarios. La menor concentración de algunos en las aulas va asociada a unos mayores ingresos. La verificación de este patrón en los indicadores en otras CCAA servirá para comprobar si esta observación conduce a poder establecer algún tipo de nexo causal entre estas variables.

Dado que como se ha indicado más arriba, los centros universitarios, de la comunidad valenciana, son una de las fortalezas para la atracción del talento, conviene examinar con algo más de detalle algunas de las características de los centros universitarios públicos que se encuentran en este ámbito territorial.

Comenzando por ejemplo con la tasa de rendimiento y la nota media de los egresados, aspectos importantes de cara a facilitar su inserción laboral, vemos por ejemplo en la tabla que sigue, que las mayores tasas de rendimiento corresponden a las universidades de Valencia. Alicante queda muy cerca de ellas, seguida de Murcia. UMH, Málaga y Jaime I, quedan por debajo, del promedio nacional de universidades públicas (85,6 puntos). El promedio de las universidades públicas es de 85,6, por debajo de Valencia y Murcia.

En nota media, Valencia sigue siendo la más alta, pero en este caso la politécnica es la que obtiene una nota menor. Las universidades de Alicante, en este caso, están por debajo del resto.

Tabla 4.7.

Comparación indicadores académicos universidades públicas Comunidad Valenciana y otras en 2019.

Variables	Alicante	UMH	UPV	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Tasa de rendimiento	87,2	83,1	87,7	90,7	78,5	86,1	81,55
Nota media egresados	7,2	7,18	7,11	7,45	7,29	7,28	7,37

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

A continuación, se presentan los índices de inserción laboral de las universidades públicas, para las principales áreas de conocimiento (sólo datos disponibles más recientes 2016), en trabajo por cuenta ajena. Por supuesto que éstos varían en función del número de carreras que se imparten en cada universidad, pero sí que es importante considerar el índice promedio (todos los ámbitos), como indicador de eficacia de esa universidad en conseguir que sus egresados consigan estar trabajando. En este caso se midió el número de afiliados a la seguridad social al 4º año de haber finalizado los estudios. Teniendo en cuenta este hecho, se puede ver, que las universidades públicas de la provincia de Alicante no están mal posicionadas, pues logran una inserción media superior al 61%, superior a la de las universidades de Málaga y Murcia y Valencia. Solo son superados por la politécnica de Valencia (UPV) y por la Jaume I. Conviene analizar antes de generalizar estos resultados, el peso de variables como el tamaño de la universidad y otros aspectos demográficos específicos de los contextos urbanos en los que se ubican dichas universidades.

Tabla 4.8.

Comparación indicadores de inserción (1) universidades públicas Comunidad Valenciana y otras en 2016, por cuenta ajena.

Variables	Alicante	UMH	UPV	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Todos lo ámbitos	87,2	83,1	87,7	90,7	78,5	86,1	81,55

Variables	Alicante	UMH	UPV	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Artes y humanidades	47,2	--	51,9	46,29	59,2	48,5	42,4
Ciencias sociales	72,1	62,2	--	60,9	63,69	60,5	53,8
Negocios, derecho	77,4	77,3	84,8	77,1	73,8	77,9	68,8
Ciencias	58,9	45,3	48,8	44,1	78,4	42,6	34,3
Ingeniería	69,6	84,2	74	78,9	78	74	71,5
arquitectura							
Salud y servicios	47,2	42,3	78,2	39,2	19,3	34,6	32,2
Sociales							
Agricultura y ganadería	--	--	67	--	--	73,4	--

(1) Afiliados a la seguridad social, al 4º año de haber terminado la carrera

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

Por áreas de conocimiento, los ámbitos que consiguen mayores tasas de inserción son Negocios, derecho, ingenierías y agricultura/ganadería. Es preciso realizar un análisis más en detalle de cada una de las titulaciones específicas, para poder aportar datos más claros sobre este aspecto. Como se puede observar también en la tabla anterior, cada universidad, tiene un área de conocimiento en donde destaca por su capacidad de inserción, en relación con el resto. Por ejemplo, Alicante en negocios, derecho, o la UMH en ingeniería.

El mismo dato se presenta a continuación, pero en este caso para el trabajo por cuenta propia. En este caso, es la UMH, seguida por la Politécnica de Valencia, es la que obtienen los mejores resultados, siendo Murcia y Alicante, las que aparecen en

las últimas posiciones. Las diferencias en el indicador, es mayor en este colectivo (autónomos), que para el colectivo de trabajadores por cuenta ajena. Llama la atención que, a la hora de titulaciones como artes y humanidades, sean las segundas en inserción bajo este formato de autoempleo. Posiblemente la mayor dificultad de estos egresados en encontrar trabajo por cuenta ajena los lleve a esta modalidad de trabajo. En ciencias de salud, resulta más fácil de entender que sean los que más utilicen esta forma de incorporarse al mercado laboral, pues la colaboración en consultas de distintas especialidades o la apertura de una clínica es una opción a la que se puede recurrir sin grandes barreras.

Tabla 4.9.

Comparación indicadores de inserción (1) universidades públicas Comunidad Valenciana y otras en 2016, autónomos.

Variables	Alicante	UMH	UPV	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Todos lo ámbitos	6,6	11	8,6	6,7	6,7	6,6	7,8
Ciencias sociales y jurídicas	4,9	11,7	8,4	5,1	6	6,7	5,8
Ingeniería y arquitectura	12,8	6,9	8,1	4,2	8,5	1,4	7
Artes y humanidades	4,9	6,7	19,9	5,2	7,9	7,4	9,2
Ciencias de la salud	4,9	13,6	--	12,4	6,7	7,5	13,8
Ciencias	3,1	3	3,2	1,6	2,4	1,8	4,3

(1) Alta autónomo al 4º año de haber terminado la carrera

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

El perfil diferencial de cada universidad, a la hora de facilitar la inserción laboral como autónomo, se aprecia también para cada una de las distintas áreas de conocimiento en esta serie de datos. En este caso Alicante, más para ingenieros, y la UMH para ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.

Un último análisis que hemos llevado a cabo con los datos e indicadores universitarios es el de ver el grado de similitud entre las universidades que se han incluido en esta revisión, de forma que hemos sometido al cálculo de los coeficientes de correlación de los principales indicadores que hemos estado comentando: *rendimiento y nota media, inserción laboral media por cuenta ajena, y propia y la liquidez económica de las mismas*, obteniendo un resultado que llama la atención, que es la mayor proximidad en perfiles según los indicadores analizados entre la universidad UMH y Málaga entre sí, y entre las universidades de Murcia y Valencia. En cambio, la universidades de Murcia y Málaga y UMH y Murcia, son las que menos similitud presentan.

Tabla 4.10.

Correlaciones entre las universidades analizadas, según indicadores clave.

	UA	UMH	Valencia	Murcia	Málaga
UA	1				
UMH	0,97	1			
Valencia	0,96	0,87	1		
Murcia	0,9	0,76	0,98	1	
Málaga	0,95	0,99	0,83	0,72	1

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, aunque los perfiles son muy similares, conviene realizar un análisis más profundo incluyendo otras variables de comparación y así poder también establecer las diferencias entre cada uno de estos sistemas universitarios. Acabamos, incluyendo para terminar esta sección el indicador económico a que hacíamos

referencia, incluido también en el cálculo de la relación entre los perfiles de las universidades analizadas: la liquidez económica.

Tabla 4.11.

Indicadores económicos universidades públicas Comunidad Valenciana y otras en 2019.

Indicador	Alicante	UMH	UPV	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Liquidez general	222	532	194	141,4	170,2	103,6	852

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y Cifras del sistema universitario español. MECD.

5. El talento manifiesto (empleo cualificado): evolución e indicadores.

En este apartado, se analiza la evolución e indicadores principales del talento manifiesto, es decir el de los titulados superiores, que se encuentran realizando actividades laborales cualificadas, bajo cualquiera de sus formas legales: por cuenta ajena, como empresarios, y por cuenta propia. En primer lugar, se analiza el empleo cualificado, para la provincia de Alicante, con este nivel de desagregación, para en una segunda parte, examinar de manera comparativa la distribución de este empleo cualificado para cada una de sus 9 comarcas.

Como talento **manifiesto**, consideramos todo aquel talento disponible, que se ha puesto en movimiento, es decir, que ha pasado de estar en potencia a manifestarse, mediante cualquiera de las modalidades que se han comentado: por cuenta ajena, por cuenta propia, o desarrollando un proyecto propio (empresa). Se analizan en este bloque, indicadores relacionados con el tipo de talento que se incorpora a las organizaciones, o crea su propio empleo, bien como autónomo, bien mediante la constitución de una empresa.

En esta quinta parte, la más extensa del estudio, se profundiza en las distintas manifestaciones del talento, desglosándolo en indicadores de empleo cualificado en distintos ámbitos nacional, autonómico, local y comarcal de Alicante, tanto por cuenta ajena, como de autoempleo.

Como se ha indicado en la introducción, para el presente estudio, el empleo cualificado, incluye las actividades laborales registradas, desempeñadas como titulado universitario. No se han incluido los graduados en formación profesional de grado superior, pues los empleos que suelen ocupar son de especialistas o mandos intermedios, no correspondiendo en todas las ocasiones a empleos cualificados.

El periodo temporal analizado, comprende los años de 2014 a 2019, ambos incluidos. Los datos de los años 2020-2021, se comentarán, pero fuera de la serie, para no distorsionar la interpretación de la evolución, debido a la influencia de la pandemia Covid-19.

El empleo cualificado en la provincia de Alicante se distribuye para el colectivo de titulados universitarios, entre los que están contratados por cuenta ajena, y los que realizan trabajos por cuenta propia. En este apartado desarrollamos los hallazgos

relacionados con estos tres conjuntos de datos, los que se refieren al empleo por cuenta ajena, los que analizan el empleo autónomo, y por último información referente a la movilidad y desempleo del colectivo de titulados universitarios, que constituye el objeto de este proyecto.

5.1. Empleo por cuenta ajena datos generales

Con respecto al número de contratos cualificados para la provincia de Alicante, en la tabla 5.1, se recogen las contrataciones realizadas de los años 2014 a 2019, por nivel de estudios. De los datos extraídos, se ha eliminado la categoría "indeterminada", por su poca relevancia, su peso no llega a 0,2% del total, y no aportan ninguna información en la interpretación de estos.

Tabla 5.1.

Evolución del número de contrataciones en las categorías de titulados superiores durante los años 2014-2019.

Nivel de estudios	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sin estudios o estudios básicos	248798	272095	289159	321450	334063	340959
ESO/Bachillerato	204408	200125	213220	228559	232975	232343
Ciclos FP grado medio	30023	33753	36962	37433	38179	37445
Ciclos FP grado superior	21223	23501	24631	26489	27028	27049
Grado universitario	31764	33330	32227	40424	43382	43708
Total	536216	562804	596199	654355	675627	681504

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (Informe del mercado de trabajo de Alicante).

Como se puede observar en la tabla anterior, el nivel total de contrataciones aumenta para todos los niveles de estudios, es decir la tendencia es positiva para todos los grupos. Sin embargo, el incremento es distinto según el nivel formativo.

Si tenemos en cuenta el peso sobre el total de contrataciones de cada uno de los grupos, en las dos fechas de referencia, como se aprecia en la tabla 2, el mayor incremento se produce en el grupo de “sin estudios o estudios básicos” (columna “diferencia en unidades porcentuales”), seguido del grupo de “grado universitario”, no habiendo diferencia en el peso que tiene en el intervalo 2014–2019, para el resto de los grupos.

Del total de contrataciones, el empleo cualificado (titulados superiores), representa al inicio de la serie un peso del 5,9% sobre el número total de contrataciones (536.216), que se convierte en un 6,4% en el año 2019. Aumenta, por tanto, en un 5%, su contribución al total de contrataciones realizadas en el periodo.

Si tenemos en cuenta, el incremento porcentual, determinado como la variación dentro de cada uno de los grupos, es decir la ratio: valor año 2019/valor año 2014, expresado en porcentaje, el orden varía, pasando a ocupar el primer puesto, el grupo de “grado universitario”, con casi un 38%, seguido por el grupo de “sin estudios o estudios básicos”, lo que significa, que el primero, es el grupo que más ha crecido de todos.

Tabla 5.2.

Evolución contratación en función del nivel de estudios. Fuente: elaboración propia.

Nivel de estudios	% sobre el total en 2014	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
Sin estudios o estudios básicos	46,4	50	3,6 (36%)	37
ESO/Bachillerato	38,1	34,1	-4	13,7
Ciclos FP grado medio	5,6	5,5	-0,1	24,7
Ciclos FP grado superior	4	4	0	27,5
Grado universitario	5,9	6,4	0,5 (5%)	37,6

Este dato tiene un significado positivo, pues muestra, aunque sea con una escasa ventaja sobre el segundo grupo, el aumento del empleo cualificado, en la provincia de Alicante.

Analizando la evolución de la contratación de titulados universitarios por género, se observa (tabla 3), que, en este grupo de estudios, las mujeres tituladas son contratadas en un mayor número que los titulados varones. Sin embargo, al analizar la evolución, nos encontramos con que las mujeres han crecido menos, tanto en su contribución al total de titulados contratados, como en porcentaje de aumento en estos años, es decir, aunque en términos absolutos sigan siendo más, y hayan aumentado su número más que los varones, en términos relativos, ha habido un ligero descenso en su progresión (7%). Su incremento porcentual ha sido de 36%, en comparación con el 38% de los varones.

Tabla 5.3.

Evolución contratación en función del nivel de estudios.

Grado universitario por género	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
Mujeres	20410	21221	20358	26231	27696	27785	-7%	36%
Hombres	11354	12109	11869	14193	15686	15924	-7%	38%
Total	31764	33330	32227	40424	43382	43708		37%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE (Informe del mercado de trabajo de Alicante).

Con respecto al salario, (tabla 5.4), el área de estudios tiene un peso importante en el nivel de retribuciones, siendo mayores éstas en las áreas de ciencias, ciencias sociales y administración, y menores en el área de educación, artes y humanidades.

Es interesante realizar análisis comparativos con otras poblaciones, sobre los datos de contratación de titulados superiores, puesto que las cifras absolutas, no nos dicen mucho si no tenemos otros puntos de referencia. En este caso se han incluido las dos ciudades más importantes del país, y otra ciudad que, por sus características geográficas, económicas y sociodemográficas, es una ciudad similar a Alicante, y por tanto merece incluirla en los análisis comparativos: Málaga.

Tabla 5.4.

Salarios medios por sector de formación alcanzado 2019. Datos nacionales.

Área de estudios	Salario en Euros
Formación general, formación básica de adultos	1564,5
Educación	2198
Artes, humanidades, lenguas	2262
Ciencias sociales	2389,7
Negocios y administración	2321
Ciencias	2683

Fuente: Elaboración propia.

Una de las primeras comparaciones que se incluyen, es la distribución de las contrataciones por nivel de estudios. Como se puede ver en la siguiente tabla, el dato que más nos interesa, el porcentaje de titulados universitarios contratados es en Alicante con un 6,4%, el más bajo con respecto a las ciudades de referencia, de manera que, en Madrid y Barcelona, se contratan a más del doble de titulados. En cuanto al grupo de sin estudios o estudios básicos, la relación se invierte, es decir la proporción de contratados en esta categoría es en Alicante de prácticamente el doble con respecto a Barcelona y Madrid, lo que no es una buena noticia para el empleo cualificado en la provincia de Alicante.

Tabla 5.5.

Comparación de contrataciones por nivel de estudios (%) entre Alicante, Barcelona y Madrid en 2019.

Nivel de estudios	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Sin estudios o estudios básicos	50	26,1	25,6	41,5

Nivel de estudios	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
ESO/Bachillerato	34,1	41,8	44,7	39,5
Ciclos FP grado medio y superior	9,4	18,6	14	10,8
Grado universitario	6,4	12,5	14,5	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE .

Sobre la población por sectores, ésta se ubica principalmente en el sector servicios, aunque en una distribución desigual según ciudades, siendo Madrid, la que más porcentaje de población ocupada tiene en el sector servicios, seguida de Málaga. Con respecto al sector de agricultura, es Alicante la que dispone del mayor porcentaje de ocupados en este sector, aunque Málaga le sigue de cerca. En industria el mayor porcentaje se lo lleva Barcelona, pasando Alicante a ocupar una segunda posición, con un porcentaje de más del doble que Málaga, lo que puede ser un buen indicador, puesto que las empresas de este sector suelen ser de mayor tamaño, y por tanto contratar más empleados cualificados (hay una relación clara entre el tamaño de las organizaciones y la contratación de empleo cualificado).

Tabla 5.6.

Comparación de la población ocupada por sectores (%) entre Alicante, Barcelona y Madrid en 2019.

Sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Agricultura	3,5	0,3	0,2	3,1
Industria	15	17,7	8,8	7
Construcción	6,2	5,6	6,2	7,7
Servicios	75,3	76,4	84,8	82,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE .

La diferencia principal entre Alicante y el resto, es el gran peso que tiene el sector de agricultura, y el menor peso que tiene su población ocupada en el sector servicios, lo que afecta con bastante probabilidad al nivel de empleo cualificado que requiere la provincia.

Otras ratios que se han analizado relacionados con el análisis del empleo cualificado han sido los indicadores compuestos que se han incluido en la tabla 5.7.

El primero de ellos, se ha obtenido como el cociente entre las contrataciones producidas en grupos profesionales cualificados, y el total de contrataciones, de forma, que un mayor valor indica, que los empleos son de un mayor nivel de cualificación. Atendiendo a estos criterios, los resultados que se presentan muestran que Barcelona, es la ciudad que ocupa un mayor porcentaje de empleo cualificado, seguido de Madrid. Alicante y Málaga, presentan niveles similares de empleo cualificado, lo que coincide con los resultados del otro indicador compuesto: la ratio entre grupos de contratación y total de contratos. En este segundo indicador, Madrid supera a Barcelona, lo que puede explicarse por la distinta composición de estos indicadores, que, aunque expresan empleo cualificado, y por tanto más valor es mejor, no están compuestos por los mismos indicadores, y por tanto, no tienen por qué coincidir.

Por último, se ha incluido la tasa de empleo y paro, observándose, que en el caso del empleo es menor tanto en Alicante como en Málaga con respecto a Madrid y Barcelona, y en el caso del paro, la relación se invierte. Sin embargo, aunque las diferencias no son muy pronunciadas, en estos dos indicadores hay una ligera ventaja para Alicante con respecto a Málaga.

Tabla 5.7.

Comparación contrataciones en subsectores cualificados de actividad económica (%), tasas de empleo y paro entre Alicante, Barcelona y Madrid en 2019.

Sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Subsectores cualificados (1)	15,8	26,9	23,3	15,3
Ratio grupos/total contrataciones (82)	12,4	16,6	20,3	12,2
Tasa de empleo (%)	49,9	55,2	57,1	46,5

Sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Tasa de paro (%)	15,7	10,5	9,9	17,7

(1) Incluye la suma de las contrataciones producidas en los grupos M profesionales científica técnica, K financieras y de seguros, P Educación, Q sanitarias servicios sociales y R artísticas recreativas entretenimiento, en relación con el total.

(2) Incluye la suma de las contrataciones producidas en los grupos 1 (directores y gerentes), 2 (técnicos y profesionales científicos e intelectuales) y 3 (Técnicos, profesionales de apoyo), en relación con el total.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE .

5.2. Empleo por cuenta ajena: datos comarcales

En este apartado, se presentan los datos desagregados por comarcas, de los empleos desempeñados por titulados universitarios durante los años 2015 a 2019, dado que no se han encontrado registros del año 2014.

Tabla 5.8.

Evolución del número de contrataciones en las categorías de titulados universitarios durante los años 2015-2019 por comarcas.

Comarcas	2015	2016	2017	2018	2019
El Comtat	455	392	431	472	380
L'Alt Vinalopó	862	854	804	917	953
El Vinalopó Mitjà	1891	1829	1950	2109	1940
L'Alcoià	1952	2200	2282	2250	2388
La Marina Alta	2339	2462	2721	2827	2601
La Marina Baixa	3924	3950	4359	3978	3766
La Vega Baja / El Baix Segura	4844	5186	5757	6169	6181

Comarcas	2015	2016	2017	2018	2019
El Baix Vinalopó	5724	5548	5875	6096	5885
L'Alacantí	15196	15591	16033	18448	19506
Total	37184	38012	40212	43266	43600

(*) Se han tenido en cuenta los municipios de más de 100 afiliados a 31 de diciembre

Fuentes: Elaboración propia a partir de datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y Tesorería Gral de la Seguridad Social (Boletín anual de mercado de trabajo municipal).

Como se puede observar en la tabla anterior, el nivel total de contrataciones aumenta para el total de titulados universitarios, es decir la tendencia es positiva con un aumento del 17% en el intervalo 2015-2019, siendo la comarca de L'Alacantí la que concentra más del 40% de contrataciones respecto al total de universitarios.

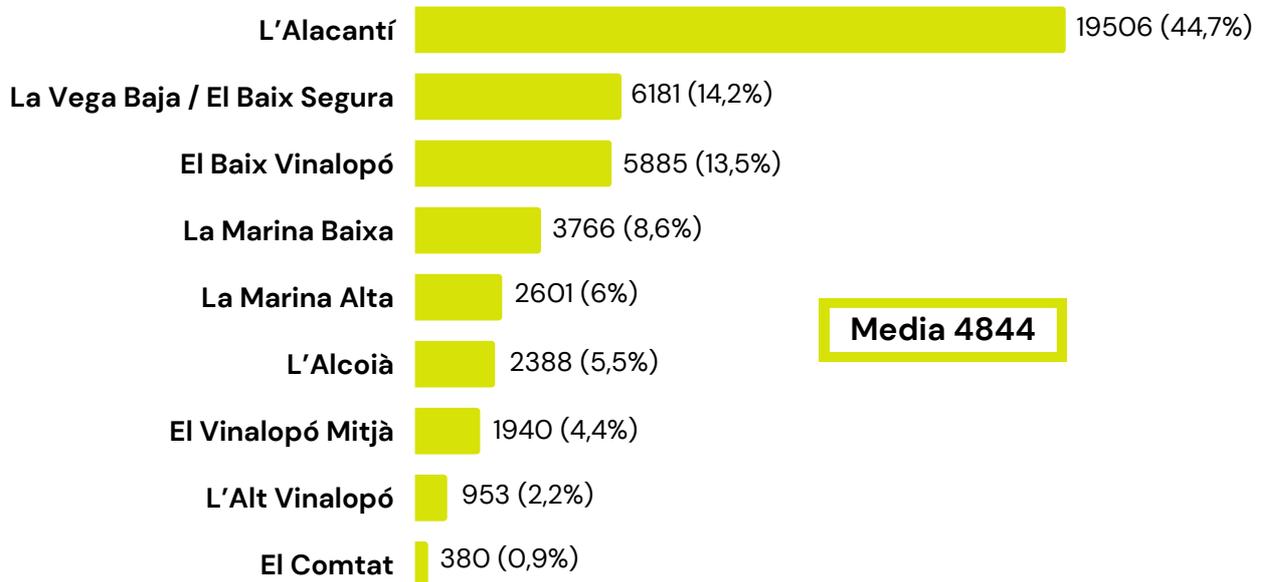


Figura 5.1. Ranking por comarcas titulados.

Tabla 5.9.

Evolución contrataciones titulados universitarios.

Comarcas	% sobre el total en 2015	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
El Comtat	6,3	5,3	-1,1	-16,5
L'Alt Vinalopó	6,0	5,6	-0,4	10,6
El Vinalopó Mitjà	4,9	4,3	-0,5	2,6
L'Alcoià	7,0	6,2	-0,7	22,3
La Marina Alta	5,4	5,4	0	11,2
La Marina Baixa	5,3	4,3	-1	-4,0
La Vega Baja / El Baix Segura	4,7	4,6	-0,1	27,6
El Baix Vinalopó	6,6	6,4	-0,2	2,9
L'Alacantí	9,1	9,2	0,1	28,4

Fuentes: Elaboración propia.

Del total de contrataciones universitarias, como se aprecia en la tabla previa, los mayores incrementos porcentuales son en las comarcas de L'Alacantí, La Vega Baja / El Baix Segura y L'Alcoià, registrándose incrementos negativos solamente en las comarcas de El Comtat y la Marina Baixa.

Tabla 5.10.

Evolución del número de empresas durante los años 2014-2019 por comarcas.

Comarcas	2014	2015	2016	2017	2018	2019
El Comtat	842	906	902	959	962	956

Comarcas	2014	2015	2016	2017	2018	2019
L'Alt Vinalopó	1587	1606	1656	1638	1632	1622
L'Alcoià	3110	3183	3287	3330	3368	3397
El Vinalopó Mitjà	4636	4761	4876	4943	4972	4910
La Marina Alta	5859	6032	6289	6386	6560	6599
La Marina Baixa	6931	7111	7319	7415	7478	7419
El Baix Vinalopó	8339	8661	8848	8962	9134	9135
La Vega Baja / El Baix Segura	9432	9769	10223	10388	10749	10700
L'Alacantí	13601	14050	14426	14723	14990	15028
Total	54337	56079	57826	58744	59845	59766

(*) Se han tenido en cuenta las empresas en el 4º trimestre

Fuentes: Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Instituto Social de la Marina (ISM). Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

En cuanto al número de empresas, comparando con el número de contrataciones de titulados universitarios, se aprecia que hay una alta correlación entre las comarcas que mayor número de empresas tienen y las contrataciones de titulados universitarios (L'Alacantí y La Vega Baja / El Baix Segura). Solamente estas dos comarcas concentran el 43% de las empresas de la provincia de Alicante.

Tabla 5.11.

Evolución número de empresas por comarcas.

Comarcas	% sobre el total en 2015	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
El Comtat	1,5	1,6	0,1	13,5
L'Alt Vinalopó	2,9	2,7	-0,2	2,2
L'Alcoià	5,7	5,7	0,0	9,2
El Vinalopó Mitjà	8,5	8,2	-0,3	5,9
La Marina Alta	10,8	11,0	0,2	12,6
La Marina Baixa	12,8	12,4	-0,4	7,0
El Baix Vinalopó	15,3	15,3	0,0	9,5
La Vega Baja / El Baix Segura	17,4	17,9	0,5	13,4
L'Alacantí	25,0	25,1	0,1	10,5

Fuente: elaboración propia.

En el período entre 2014 y 2019, la evolución del número de empresas fue positiva en todas las comarcas, destacando las comarcas de El Comtat (13,5%), La Vega Baja /El Baix Segura (13,4%) y La Marina Alta (12,6%), que son también las que más incrementaron el número de empresas en los sectores de construcción y servicios.

Tabla 5.12.

Número de empresas según tamaño por comarcas año 2019.

Comarcas	1-9 personas	10-49 personas	50-249 personas	250 o más personas
El Comtat	798	129	29	0
L'Alt Vinalopó	1354	233	30	5
L'Alcoià	2818	494	79	6
El Vinalopó Mitjà	4182	649	73	6
La Marina Alta	5988	556	50	5
La Marina Baixa	6656	634	115	14
El Baix Vinalopó	7708	1263	139	25
La Vega Baja / El Baix Segura	9295	1221	167	17
L'Alacantí	12795	1847	316	70

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Respecto al tamaño de las empresas, hay 3 comarcas (El Baix Vinalopó, La Vega Baja/El Baix Segura y L'Alacantí) que centralizan el 76% de las empresas que tienen 250 o más personas. Es en este tipo de organización de mayores dimensiones donde se desarrollaron el 72% de las contrataciones de titulados universitarios.

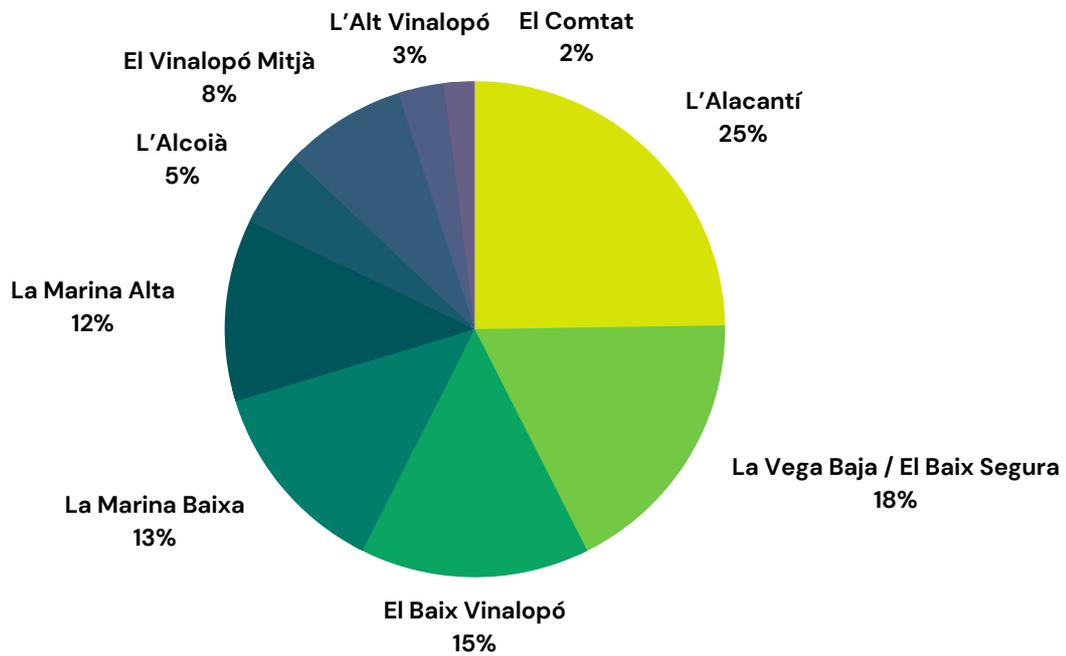


Figura 5.2. Empresas de 1 a 9 personas (año 2019)

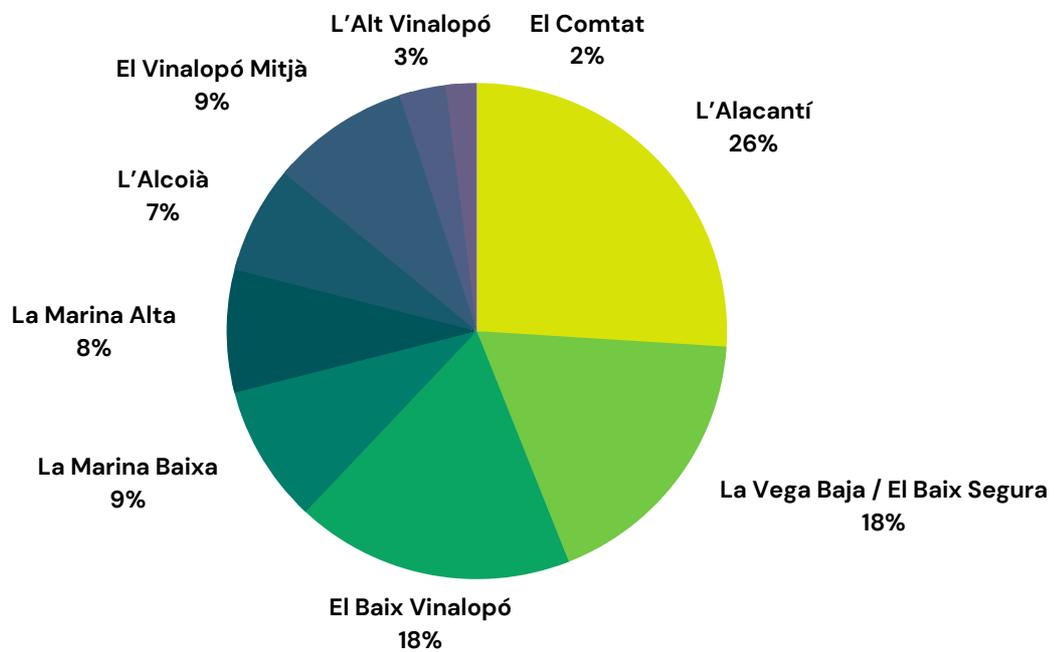


Figura 5.3. Empresas de 10 a 49 personas (año 2019)

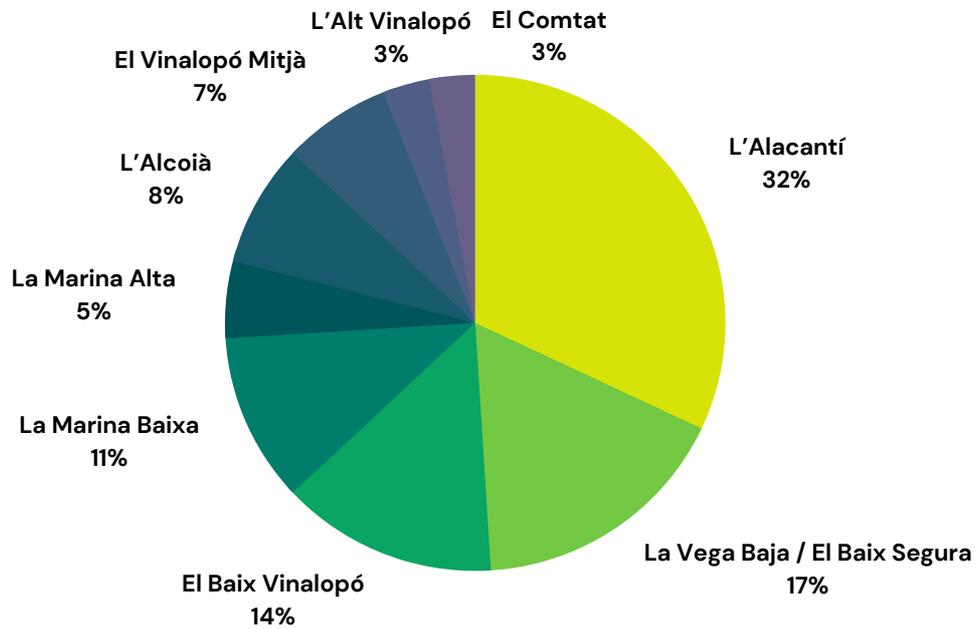


Figura 5.4. Empresas de 50 a 249 personas (año 2019)

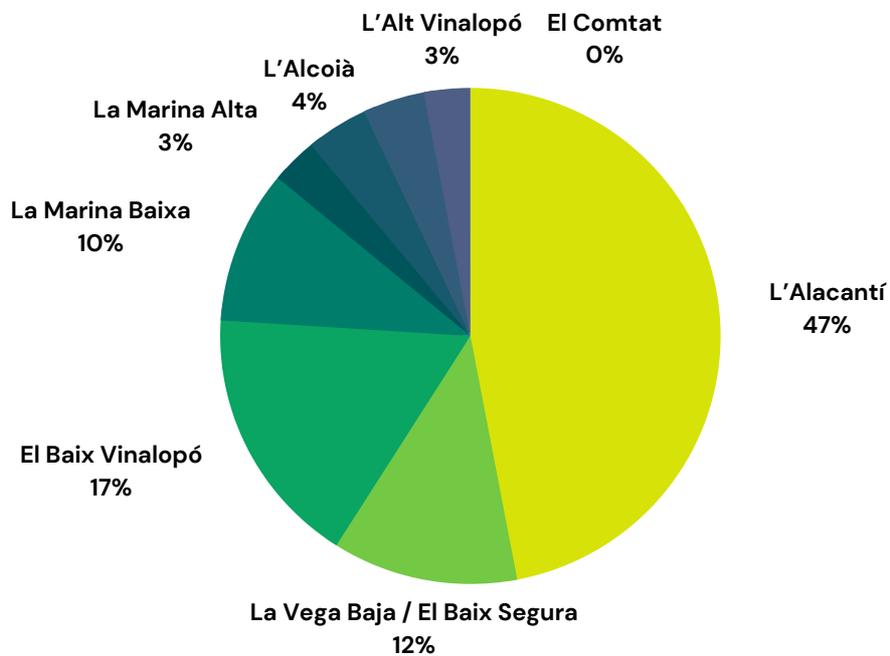


Figura 5.5. Empresas de 250 o más personas (año 2019)

Tabla 5.13.

Número de empresas según sector de actividad por comarcas año 2019.

Comarcas	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
El Comtat	43 (4%)	240 (25%)	75 (8%)	598 (63%)
L'Alt Vinalopó	119 (7%)	358 (22%)	156 (10%)	989 (61%)
L'Alcoià	55 (2%)	807 (24%)	307 (9%)	2228 (66%)
El Vinalopó Mitjà	240 (5%)	1056 (22%)	393 (8%)	3221 (66%)
La Marina Alta	201 (3%)	371 (6%)	1002 (15%)	5025 (76%)
La Marina Baixa	185 (2%)	234 (3%)	674 (9%)	6326 (85%)
El Baix Vinalopó	249 (3%)	1390 (15%)	827 (9%)	6669 (73%)
La Vega Baja / El Baix Segura	716 (7%)	842 (8%)	1475 (14%)	7667 (72%)
L'Alacantí	133(1%)	781 (5%)	1293 (9%)	12821(85%)
Total	1941 (3%)	6079 (10%)	6202 (11%)	45544 (76%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

En todas las comarcas el sector servicios con un 76% es dominante respecto a otros sectores en número de empresas. Además, hay una relación directa entre las comarcas que más presencia tienen de empresas del sector servicios, las que tienen empresas de 250 o más personas, y el número de contrataciones de titulados universitarios.

Tabla 5.14.

Evolución número de empresas sector agricultura por comarcas.

Comarcas	% sobre el total en 2014	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
El Comtat	2,0	2,2	0,3	16,2
L'Alcoià	2,5	2,8	0,3	14,6
L'Alt Vinalopó	5,2	6,1	0,9	20,2
L'Alacantí	5,8	6,9	6,9	20,9
La Marina Baixa	9,2	9,5	0,4	6,9
La Marina Alta	13,5	10,4	-3,1	-20,9
El Vinalopó Mitjà	12,3	12,4	0,0	3,0
El Baix Vinalopó	13,3	12,8	-0,5	-0,8
La Vega Baja / El Baix Segura	36,2	36,9	0,7	4,8

Fuente: Elaboración propia.

El sector agricultura, que representa el 3,3% del número de empresas de la provincia de Alicante, tuvo mayor incremento en el período 2014-2019 en las comarcas de L'Alacantí y L'Alt Vinalopó. Sin embargo, en las comarcas de La Marina Alta y El Baix Vinalopó, fueron donde esta evolución fue negativa.

Tabla 5.15.

Evolución número de empresas sector industria por comarcas. número de empresas sector agricultura por comarcas.

Comarcas	% sobre el total en 2014	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
La Marina Baixa	3,5	3,8	0,4	9,9
El Comtat	4,0	3,9	0,0	-1,2
L'Alt Vinalopó	6,4	5,9	-0,5	-8,4
La Marina Alta	5,7	6,1	0,4	5,4
L'Alacantí	12,4	12,8	0,5	2,6
L'Alcoià	13,0	13,3	0,3	1,0
La Vega Baja / El Baix Segura	13,0	13,3	0,3	1,0
El Vinalopó Mitjà	18,3	17,4	-1,0	-6,3
El Baix Vinalopó	23,6	22,9	-0,7	-3,9

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al sector industria, cabe destacar el aumento en la comarca de La Marina Baixa en casi 10 puntos, y el descenso superior a 8 puntos en L'Alt Vinalopó y de casi 4 puntos en El Baix Vinalopó.

Tabla 5.16.

Evolución número de empresas sector construcción por comarcas.

Comarcas	% sobre el total en 2014	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
El Comtat	1,3	1,2	-0,1	27,1
L'Alt Vinalopó	2,9	2,5	-0,4	17,3
L'Alcoià	5,3	5	-0,4	25,8
El Vinalopó Mitjà	6,2	6,3	0,1	38,4
La Marina Baixa	10,8	10,9	0	36,2
El Baix Vinalopó	13	13,3	0,3	39,2
La Marina Alta	15,8	16,2	0,4	39,2
L'Alacantí	21,6	20,8	-0,8	30,9
La Vega Baja / El Baix Segura	23,1	23,8	0,7	39,9

Fuente: Elaboración propia.

El sector de la construcción en este período es sin duda el mayor incremento registrado en todas las comarcas debido a una situación económica favorable para este sector, llegando a alcanzar casi un 40% en comarcas como La Vega Baja / El Baix Segura, La Marina Alta, El Baix Vinalopó y El Vinalopó Mitjà.

Tabla 5.17.

Evolución número de empresas sector servicios por comarcas.

Comarcas	% sobre el total en 2014	% sobre el total en 2019	Diferencias en unidades porcentuales	Incremento porcentual
El Comtat	1,2	1,3	0,1	18,9
L'Alt Vinalopó	2,3	2,2	-0,1	2,6
L'Alcoià	4,8	4,9	0,1	10,4
El Vinalopó Mitjà	7,2	7,1	-0,1	7,7
La Marina Alta	10,9	11	0,2	10,9
La Marina Baixa	14,5	13,9	-0,6	4,6
El Baix Vinalopó	14,5	14,6	0,2	10,3
La Vega Baja / El Baix Segura	16,5	16,8	0,3	11,4
L'Alacantí	28,1	28,2	0,0	9,2

Fuente: Elaboración propia.

Otro sector con un balance de incremento porcentual fue el sector servicios, que representa el 76% en cuanto al número de empresas en la provincia de Alicante, y donde en todas las comarcas hay crecimiento destacando la comarca de El Comtat.

Tabla 5.18.

Número de autónomos según sector de actividad por comarcas año 2019.

Comarcas	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
El Comtat	133 (9%)	146 (10%)	206 (14%)	967 (67%)
L'Alt Vinalopó	126 (7%)	182 (9%)	232 (12%)	1380 (72%)
L'Alcoià	82 (2%)	521 (11%)	544 (12%)	3454 (75%)
El Vinalopó Mitjà	474 (7%)	514 (8%)	764 (12%)	4801 (73%)
La Marina Baixa	453 (5%)	242 (3%)	1153 (13%)	6715 (78%)
La Marina Alta	329 (3%)	347 (2%)	2132 (21%)	7239 (72%)
El Baix Vinalopó	474 (4%)	739 (7%)	1155 (10%)	8931 (79%)
La Vega Baja / El Baix Segura	1053 (7%)	602 (4%)	2242 (15%)	11390 (75%)
L'Alacantí	74 (1%)	566 (3%)	1666 (9%)	15213 (86%)
Total	3298 (4%)	3859 (5%)	10094 (13%)	60090 (78%)

(*) Se han tenido en cuenta los autónomos en el 4º trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE)

Respecto al número de autónomos, al igual que ocurre con el número de empresas, es en el sector servicios donde más se concentran en un porcentaje muy similar (78% en autónomos y 76% en número de empresas).

Tabla 5.19.

Renta bruta per cápita y número de contrataciones universitarios por comarcas año 2019.

Comarcas	Renta bruta per cápita	Número de Contrataciones universitarios
El Comtat	22.228 €	380
L'Alt Vinalopó	21.050 €	953
L'Alcoià	23.532 €	2388
El Vinalopó Mitjà	20.021 €	1940
La Marina Baixa	22.612 €	3766
La Marina Alta	20.924 €	2601
El Baix Vinalopó	21.736 €	5885
La Vega Baja / El Baix Segura	19.280 €	6181
L'Alacantí	25.589 €	19506

(*) Se han tenido en cuenta los municipios de más mil habitantes

Fuente: elaboración propia

Según un análisis previo, se muestra una correlación positiva (0,62) entre la renta bruta per cápita de cada comarca y el número de contrataciones de titulados universitarios. Es decir, el nivel de renta está asociado a la capacidad atraer talento.

5.3. Empleo por cuenta propia

En este subapartado, se analizan las actividades por cuenta propia registradas en la provincia de Alicante. Nos centraremos en aquellas, que, por su actividad, indican la exigencia para su desarrollo de una cualificación y especialización para la que se requiere una titulación superior.

En la siguiente tabla analizamos la mencionada distribución por sectores de actividad de los autónomos activos en 2019 a nivel nacional.

Tabla 5.20.

Distribución por Sectores de actividad – 2.019.

Sector	Nº Autónomos	%	Sin Asalariados	%
Agricultura	226.154	11,32%	185.075	81,84%
Construcción	220.236	11,02%	186.556	84,71%
Industria	86.024	4,30%	68.505	79,63%
Servicios	1.466.043	73,36%	1.129.856	77,07%
Total	1.998.457	100,00%	1.569.992	78,56%

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo))

La mayoría de los autónomos no disponen de empleados y pertenecen al sector servicios, dentro del mismo hemos desglosado las actividades CNAE que en nuestra opinión requieren de un mayor nivel de cualificación.

5.2.1. Autoempleo Cualificado Evolución.

Basándonos en la información proporcionada por las estadísticas de trabajadores autónomos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, hemos podido analizar la distribución de los Empresarios autónomos por sectores de actividad, centrándonos en el sector servicios y en su desglose por actividades.

Tal y como describe el siguiente cuadro existe una predominancia entre el autoempleo cualificado en actividades Profesionales Científicas y Técnicas.

Tabla 5.21.
Distribución por Sectores de actividad - 2.019.

Actividad	Nº Autónomos	%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	51.695	12,59%
Actividades financieras y de seguros	42.078	10,24%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	176.644	43,01%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	75.634	18,41%
Educación	64.699	15,75%
Total	410.750	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo)

El autoempleo cualificado supone el 20% del total del autoempleo, y se observa una tendencia de crecimiento de este a lo largo de los años. En el periodo de análisis el autoempleo cualificado ha experimentado un crecimiento del 9%.

Tabla 5.22.

Evolución del número de autónomos en actividades Cualificadas 2016-2019.

Indicadores	2016	2017	2018	2019
Autoempleo Cualificado	376.567	382.217	403.157	410.750
Proporción Vs. Total Autoempleo	19,09%	19,47%	20,22%	20,55%
Total Trabajadores Autónomos	1.972.985	1.962.774	1.993.902	1.998.457

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo)

CUALIFICADA

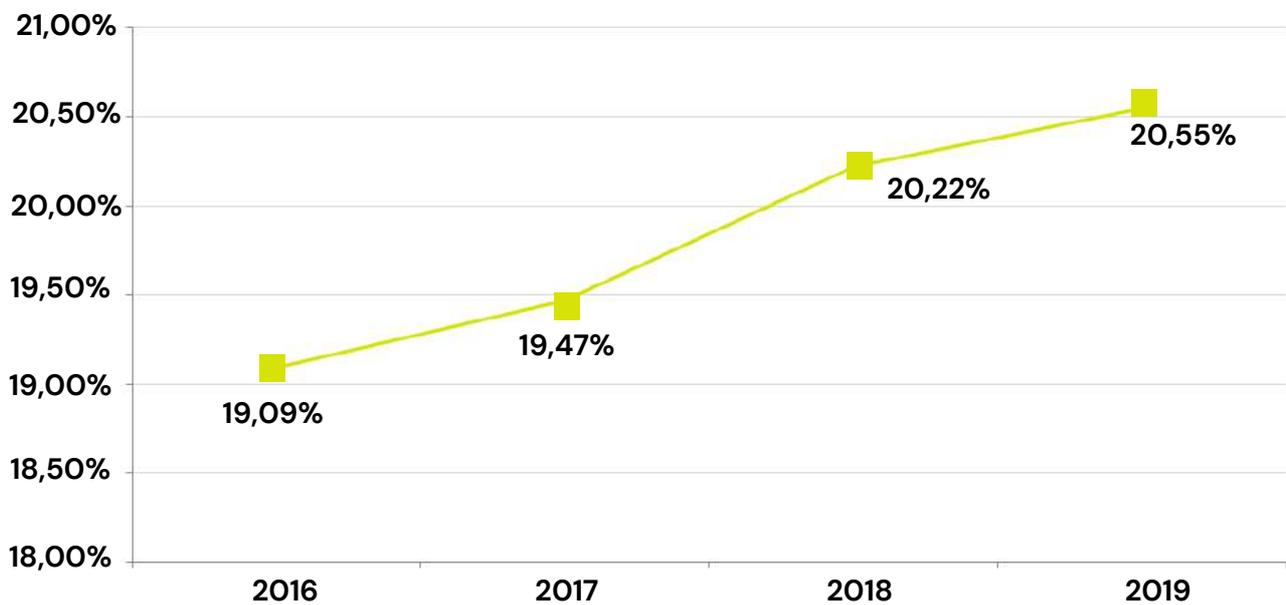


Figura 5.6. Evolución autoempleo cualificado

En cuanto a las diferencias de género, en los autónomos se da una diferencia considerable entre las actividades no cualificadas y las cualificadas, que podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 5.23.

Distribución por del autoempleo por género, 2019.

	Hombres	Mujeres
Autoempleo Cualificado	51,82%	48,18%
Autoempleo No Cualificado	67,57%	32,43%
Total Trabajadores Autónomos	64,33%	35,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo)

La mayor participación en el emprendimiento por parte de la mujer está relacionada con la mayor participación de las mismas en estudios universitarios.

5.2.2. Análisis Empleo autónomo Provincial.

De los datos analizados de trabajadores autónomos recabados al Ministerio de trabajo podemos concluir que la Comunidad Valenciana crece en variación interanual por encima de la media nacional. Siendo la 3ª en el ranking del año 2019 después de Canarias y Andalucía.

Tabla 5.24.

Trabajadores autónomos por CCAA. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo)

Comunidad Autónoma	2016		2017		2018		2019	
	Nº Autónomos	% Var. Anual						
Canarias	80.620	0,00%	81.477	1,06%	85.741	5,23%	88.575	3,31%
Andalucía	343.202	0,00%	342.682	-0,15%	353.122	3,05%	358.488	1,52%
Comunitat Valenciana	190.797	0,00%	190.406	-0,20%	196.647	3,28%	199.000	1,20%

Situación, evolución y perspectivas sobre el talento en la provincia de Alicante

Comunidad Autónoma	2016		2017		2018		2019	
	Nº Autónomos	% Var. Anual	Nº Autónomos	% Var. Anual	Nº Autónomos	% Var. Anual	Nº Autónomos	% Var. Anual
Madrid, Comunidad de	230.954	0,00%	235.406	1,94%	243.161	3,28%	245.858	1,11%
Balears, Illes	49.359	0,00%	50.036	1,37%	51.753	3,43%	52.318	1,09%
Cataluña	325.300	0,00%	322.950	-0,72%	327.045	1,27%	328.576	0,47%
Murcia, Región de	117.178	0,00%	116.564	-0,52%	118.540	1,70%	118.886	0,29%
Castilla-La Mancha	93.227	0,00%	92.120	-1,19%	92.387	0,29%	92.288	-0,11%
Navarra, Comunidad Foral de	27.439	0,00%	26.826	-2,23%	26.653	-0,64%	26.582	-0,27%
Extremadura	55.373	0,00%	55.343	-0,05%	55.845	0,91%	55.621	-0,40%
Ceuta	2.423	0,00%	2.456	1,36%	2.331	-5,09%	2.301	-1,29%
Cantabria	27.535	0,00%	27.146	-1,41%	26.896	-0,92%	26.522	-1,39%
Castilla y León	128.321	0,00%	125.194	-2,44%	123.037	-1,72%	120.790	-1,83%
País Vasco	84.454	0,00%	82.819	-1,94%	82.298	-0,63%	80.619	-2,04%
Rioja, La	16.448	0,00%	16.252	-1,19%	16.225	-0,17%	15.886	-2,09%
Aragón	64.317	0,00%	62.828	-2,32%	62.059	-1,22%	60.686	-2,21%
Galicia	142.546	0,00%	139.553	-2,10%	138.378	-0,84%	135.256	-2,26%
Asturias, Principado de	48.918	0,00%	47.860	-2,16%	47.399	-0,96%	46.233	-2,46%
Melilla	3.163	0,00%	3.115	-1,52%	3.653	17,27%	3.414	-6,54%
Total	2.031.574	0,00%	2.021.056	-0,52%	2.053.170	1,59%	2.057.899	0,23%

Se ha realizado una comparativa con datos provinciales de provincias españolas que consideramos focos de atracción del talento emprendedor, por sus características de polos de atracción. Se pueden ver sus evoluciones en el cuadro siguiente.

Tabla 5.25.

Evolución del número de autónomos por provincias y su variación interanual.

Provincia	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Madrid	230.954	0,00	235.429	1,94	243.161	3,28	245.858	1,11
Barcelona	233.045	0,00	232.308	0,82	236.177	3,95	237.803	1,55
Málaga	71.770	0,00	72.424	-0,32	75.697	1,67	77.819	0,69
Alicante	74.019	0,00	74.625	0,91	77.575	4,52	78.780	2,80
Total	609.788	0,00	614.786	0,82	632.610	2,90	640.260	1,21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo (Informe trimestral de trabajo autónomo)

Podemos decir que en términos relativos estamos al nivel de provincias como Madrid, Barcelona y Málaga, y que por tamaño podríamos compararnos con Málaga, cuyo parque tecnológico implantado hace unos años se ha conformado como foco de atracción de talento y de emprendimiento vía trabajadores autónomos cualificados.

Un análisis comparativo entre Alicante y Málaga en cuanto a la estructura ocupacional de los autónomos en 2019 se presente en la tabla siguiente. En este caso, la ratio de altas cualificadas sobre el total beneficia a Málaga con respecto a Alicante. Al contrario de lo que ocurría en el caso de las contrataciones por cuenta ajena, en donde Alicante tenía una ligera ventaja, para el colectivo de autónomos, las altas representan a perfiles más cualificados en la provincia de Málaga que la de Alicante.

Tabla 5.26.

Comparación autoempleo en subsectores cualificados de actividad económica (%), Alicante y Málaga en 2019.

Subsectores cualificados (1)	Alicante	Málaga
Ratio subsectores/total altas (1)	17,3	19,1

(1) Incluye la suma de las altas como autónomo producidas en los grupos M profesionales científica técnica, K financieras y de seguros, P Educación, Q sanitarias serv. sociales y R artísticas recreativas entretenimiento, en relación con el total.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Seguridad Social, estadísticas.

Por otro lado, el análisis de las diferencias de género de los autónomos revela uniformidad en la proporción en las provincias analizadas. en torno a un 64% de Hombres y 36% de Mujeres.

Más del 83% de los autónomos de nuestro país en el ejercicio analizado 2019, está entre los 36 y los 50 o más años, se deben emprender acciones que fomenten el emprendimiento de los jóvenes con el fin de mantener una tasa de reposición de empresarios autónomos sostenible en el tiempo.

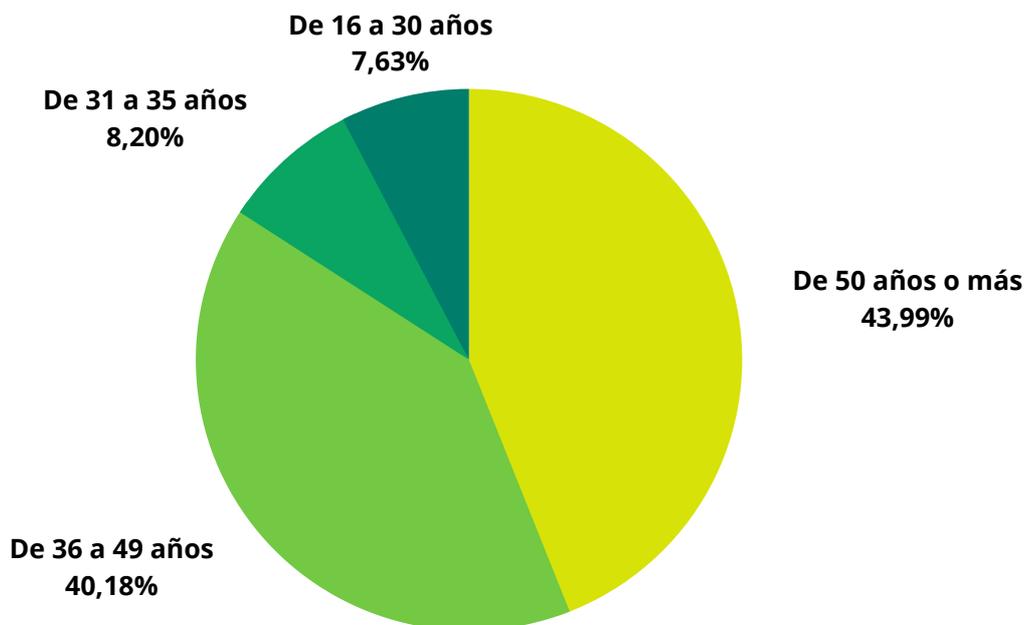


Figura 5.7. Edad de los autónomos en España

5.2.3. Análisis Empleo autónomo Comarcal en la provincia de Alicante.

Tal como hemos comentado anteriormente aproximadamente el 20% de los trabajadores activos a nivel nacional son autónomos, en el caso de la provincia de Alicante se mantiene este patrón para el ejercicio de análisis 2019.

Tabla 5.27.

Comarcas	Autónomos	Trabajadores Activos	%
El Baix Vinalopó	19.604	99.371	20
El Comtat	2.237	10.075	22
El Vinalopó Mitjà	11.365	46.753	24
La Marina Alta	16.634	53.787	31
La Marina Baixa	14.117	59.760	24
La Vega Baja / El Baix Segura	24.346	98.549	25
L'Alacantí	29.870	223.764	13
L'Alcoià	7.762	36.453	21
L'Alt Vinalopó	3.494	17.603	20
Total	129.429	646.115	20

Aunque en el ámbito de estudio 2014-2019 experimenta un crecimiento del número de trabajadores autónomos, este crecimiento no es proporcional al incremento de trabajadores en activo.

Tabla 5.28.

Evolución del número de autónomos por comarcas entre 2014 y 2019.

Comarcas	2014	2015	2016	2017	2018	2019
El Baix Vinalopó	16.967	17.485	17.949	18.361	19.059	19.604
El Comtat	2.169	2.212	2.225	2.231	2.257	2.237
El Vinalopó Mitjà	10.710	10.769	10.910	10.960	11.222	11.365
La Marina Alta	14.343	14.770	15.248	15.552	16.302	16.634
La Marina Baixa	12.566	12.762	13.091	13.343	13.748	14.117
La Vega Baja / El Baix Segura	20.968	21.707	22.296	22.789	23.702	24.346
L'Alacantí	26.495	27.313	27.651	27.887	29.006	29.870
L'Alcoià	7.424	7.518	7.592	7.552	7.762	7.762
L'Alt Vinalopó	3.419	3.440	3.430	3.425	3.477	3.494
Total	115.061	117.976	120.392	122.100	126.535	129.429

6. El talento emprendedor (Creación de Empresas).

6.1. Fundamentos teóricos.

Con el objetivo de aproximarnos a la atracción del talento de la provincia de Alicante, hemos analizado las variables de creación de empresas y de emprendimiento. El emprendimiento, que se puede traducir en la creación de una empresa o en un alta como persona que trabaja por cuenta propia, requiere unas capacidades técnicas en el oficio en el que se emprende, también capacidades de gestión y sobre todo no tener aversión al riesgo. Esto último puede ser matizado según la motivación por la que se emprende, pues no es lo mismo hacerlo por necesidad que por oportunidad.

Partimos de dos supuestos:

- 1.La medición del aumento del emprendimiento a partir del número de empresas creadas puede ser un indicador de talento de forma directa (cantidad de personas emprendedoras) como de forma indirecta (las personas que empleará esa empresa).
- 2.Las diferentes actividades empresariales admiten diferentes grados de conocimiento especializado y, por tanto, puede haber actividades que requieran un mayor grado de talento que otras. Por ejemplo, si el número de empresas creadas en Investigación y Desarrollo (código 72 en NACE Rev. 2) es creciente conforme pasan los años, podríamos considerar que la atracción del talento va en aumento. Sin embargo, si lo que crece es el número de comercios al por menor (código 47 en NACE Rev. 2), podríamos aceptar que la creación de empresas no atrae al talento.

Por tanto, deseamos verificar:

- 1.Si el número de empresas creadas ha experimentado incremento en la última década.
- 2.Si las actividades empresariales que podrían ser más tecnológicas y especializadas crecen más que las que no lo son.

6.2. Creación de empresas: metodología y resultados.

Con el fin de aproximarnos al fenómeno del emprendimiento en la provincia de Alicante en la última década, utilizamos la base de datos SABI para la obtención de datos relativos a la creación de empresas que se han creado entre 2014 y 2019. Hemos prescindido de los datos relativos a 2021 ya que en la fecha de descarga de datos observamos que había muy pocas empresas creadas en este año al estar abierto todavía el proceso de carga de información de la empresa proveedora. También queremos hacer alerta especial a los datos obtenidos en 2020, ya que ese año puede estar afectado en gran medida por la Covid-19 y, por tanto, no parece reflejar una tendencia estructural en la serie de datos.

En la tabla 6.1 se pueden observar todos los datos de creación de empresas siguiendo los códigos NACE Rev. 2. El total de empresas creadas entre los años 2014 y 2019 ha sido de 13.195 empresas. Cabe destacar que los tres primeros años de este periodo analizado se mantienen alrededor de las 2.475 empresas, pero desde 2017 se inicia un descenso importante al pasar a 2.240, para luego en 2018 crearse 2.072 y finalmente en 2019 crearse 1.447, unas 1.000 menos que en el periodo 2014 a 2016.

Tabla 6.1.

Creación de empresas por códigos en la provincia de Alicante.

Actividad (NACE Rev. 2)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
46. Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	395	391	382	328	290	223	2.009
56. Servicios de comidas y bebidas	239	228	248	226	221	138	1.300
68. Actividades inmobiliarias	228	210	231	218	189	107	1.183
41. Construcción de edificios	201	227	200	224	200	126	1.178
47. Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	228	233	229	187	173	107	1.157
43. Actividades de construcción especializada	122	120	137	119	127	117	742
15. Industria del cuero y del calzado	132	123	112	93	84	63	607
45. Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	64	68	75	56	60	47	370
69. Actividades jurídicas y de contabilidad	82	58	48	33	41	20	282
49. Transporte terrestre y por tubería	45	58	51	50	38	27	269
86. Actividades sanitarias	40	31	46	41	33	24	215
70. Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	41	25	28	44	35	28	201
55. Servicios de alojamiento	30	30	41	27	36	31	195
85. Educación	29	39	45	37	28	15	193
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	31	33	39	29	31	25	188
82. Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	35	40	32	33	32	15	187

Situación, evolución y perspectivas sobre el talento en la provincia de Alicante

96. Otros servicios personales	24	30	40	34	34	14	176
01. Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	21	36	34	34	23	21	169
93. Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	35	29	32	29	26	17	168
81. Servicios a edificios y actividades de jardinería	29	40	25	34	23	17	168
25. Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	26	24	25	22	30	21	148
71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	23	27	23	29	30	15	147
64. Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	40	31	16	14	18	21	140
77. Actividades de alquiler	14	20	24	23	29	18	128
66. Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	32	18	25	19	14	8	116
73. Publicidad y estudios de mercado	18	20	28	12	17	16	111
33. Reparación e instalación de maquinaria y equipo	18	13	21	17	10	12	91
10. Industria de la alimentación	12	12	21	13	15	15	88
74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	17	22	16	10	15	5	85
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	14	17	12	8	11	9	71
22. Fabricación de productos de caucho y plásticos	17	14	9	13	8	6	67
61. Telecomunicaciones	15	8	13	15	7	7	65
13. Industria textil	13	12	11	14	6	7	63
35. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	7	6	8	12	18	12	63
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	11	15	11	10	8	5	60
32. Otras industrias manufactureras	11	14	7	7	11	4	54
23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos	9	17	11	8	4	5	54
28. Fabricación de maquinaria y equipo neop	9	11	8	6	7	5	46
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	6	9	12	7	4	7	45
42. Ingeniería civil	5	9	5	7	4	5	35
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	11	3	4	7	5	4	34
31. Fabricación de muebles	10	3	6	2	6	6	33
16. Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	7	5	3	6	7	5	33
14. Confección de prendas de vestir	6	7	7	10	1	2	33
92. Actividades de juegos de azar y apuestas	6	8	3	10		5	32
63. Servicios de información	7	3	7	8	1	1	27
72. Investigación y desarrollo	4	5	4	4	7	2	26
17. Industria del papel	7	6	5	2	4	1	25
20. Industria química	2	2	4	3	6	6	23
59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	4	2	6	5	5	1	23
95. Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	2	6	8	2	4		22
58. Edición	4	5	5	4	1	2	21
75. Actividades veterinarias	5	3	4	1	4	4	21
80. Actividades de seguridad e investigación	6	6	2		3	2	19
38. Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	1	4	5	5	1		16

03. Pesca y acuicultura	1	3		3	5	2	14
11. Fabricación de bebidas	1	4	5	2		2	14
53. Actividades postales y de correos	1	4	2	3	1	2	13
27. Fabricación de material y equipo eléctrico	4	4	3	1	1		13
88. Actividades de servicios sociales sin alojamiento	3		2	2	3	2	12
78. Actividades relacionadas con el empleo	5	5			2		12
87. Asistencia en establecimientos residenciales	1	2	3	1	1	2	10
30. Fabricación de otro material de transporte		2	1	3	1	2	9
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2	1	2	2	1		8
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	2	2	1	1	2		8
24. Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1	3	1	1	1		7
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	1	1			5		7
29. Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques				5		1	6
08. Otras industrias extractivas	1	1	2	1			5
02. Silvicultura y explotación forestal	1	2		1		1	5
94. Actividades asociativas	1		1			3	5
39. Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	4						4
65. Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	2		1		1		4
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores			1		1	2	4
21. Fabricación de productos farmacéuticos	2		1				3
36. Captación, depuración y distribución de agua		1			1	1	3
09. Actividades de apoyo a las industrias extractivas				1	1		2
12. Industria del tabaco			1	1			2
37. Recogida y tratamiento de aguas residuales		1		1			2
99. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales						1	1
n.d.	0	0	0	0	0	0	0
Todo	2.48	2.47	2.48	2.24	2.07	1.44	13.195
	3	2	1	0	2	7	

Fuente: Base de datos SABI.

En las 10 principales industrias se han creado 9.097 empresas en este periodo de 6 años, lo que supone el 68,94% del total de empresas creadas en la provincia de Alicante. Es más, solo en las 5 primeras industrias se han creado 6.827 empresas, lo que supone más del 50% de las empresas creadas, en concreto el 51,73%. Entre las 5 primeras encontramos la mayoría relacionadas con el sector comercial, "46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas" y "47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas". También cabe destacar que entre estas 5 primeras, dos son del sector inmobiliario y de la construcción: "68 Actividades inmobiliarias" y "41 Construcción de

edificios". Y entre las 10 primeras, la única que se podría considerar que puede atraer mayor talento es la "69 Actividades jurídicas y de contabilidad" y que solo representa un 3% de la creación de empresas dentro de esas 10 primeras. Por lo que, a la luz de estos datos observamos que casi el 70% de las empresas creadas en el periodo 2014 a 2019 han sido poco intensivas en atracción del talento.

Otra información relevante en estas 10 principales industrias es la relativa a la evolución en la creación de empresas y en este caso observamos que ha habido un descenso respecto del total tanto en términos absolutos (Figura 6.1) como en términos relativos (Figura 6.2). El que desciendan en términos relativos es significativo porque puede dar lugar al incremento de otras industrias más intensivas en atracción del talento.

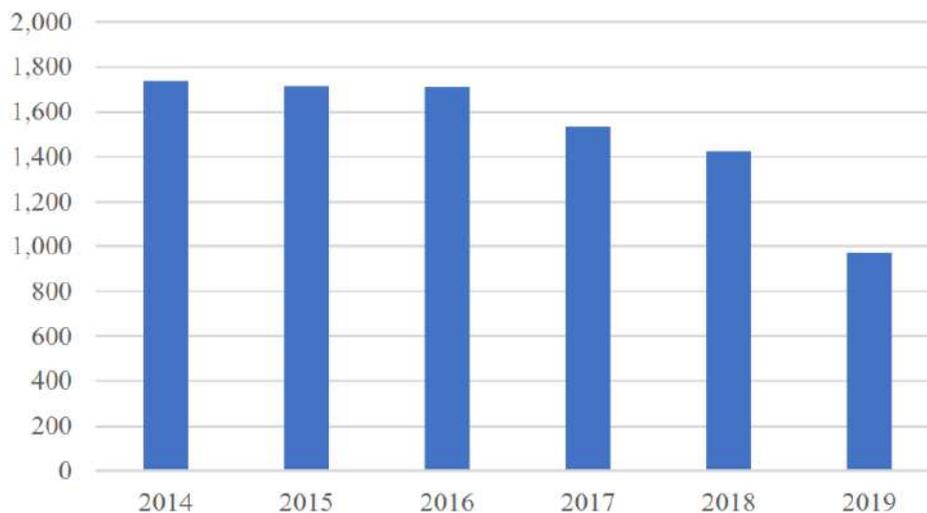


Figura 6.1. Diez principales industrias por creación de empresas.

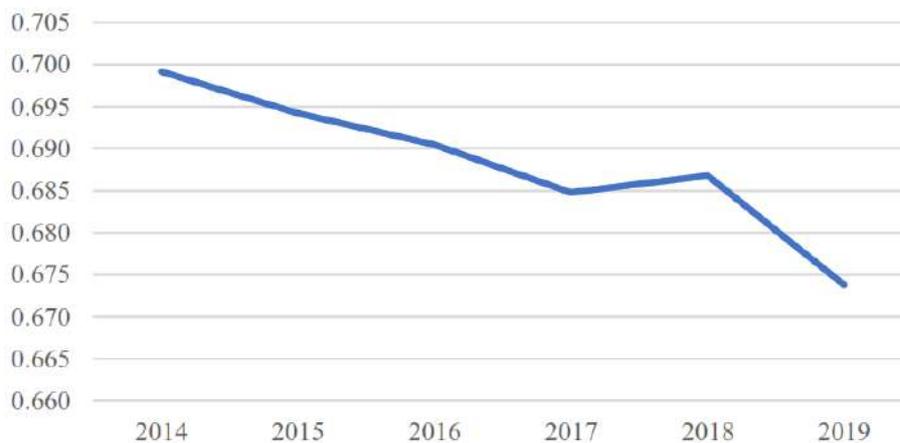


Figura 6.2. Diez principales industrias. % del total.

Tras este análisis más general, vamos a entrar en un análisis más pormenorizado centrado en sectores más específicos. En este sentido, en primer lugar, consideramos los datos relacionados con dos sectores tradicionales de la provincia de Alicante y que son poco intensivos en talento, como son el de Construcción e Inmobiliarias y el de Turismo y Hostelería.

En el caso del sector de la construcción e inmobiliarias (tabla 6.2) podemos observar que aunque la creación de empresas se reduce en términos absolutos (Figura 6.3), en términos relativos (Figura 6.4) como porcentaje del total de creación de empresas aumenta especialmente entre el año 2016 y 2017 aunque en el 2018 y 2019 experimenta una ligera reducción. El total de empresas creadas en este periodo representa un 23,51% del total, cifra que es bastante significativa.

Tabla 6.2.
Sector inmobiliario y construcción.

Actividad (NACE Rev. 2)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
68. Actividades inmobiliarias	228	210	231	218	189	107	1.183
41.Construcción de edificios	201	227	200	224	200	126	1.178
43. Actividades de construcción especializada	122	120	137	119	127	117	742
Suma	551	557	568	561	516	350	3.103
% del Total	0,222	0,225	0,229	0,250	0,249	0,242	0,235

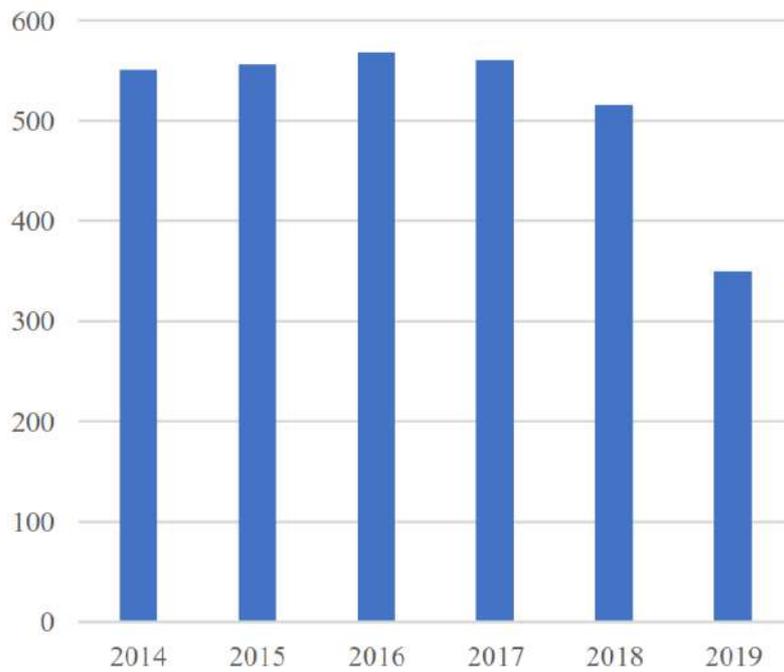


Figura 6.3. Sector inmobiliario y construcción.

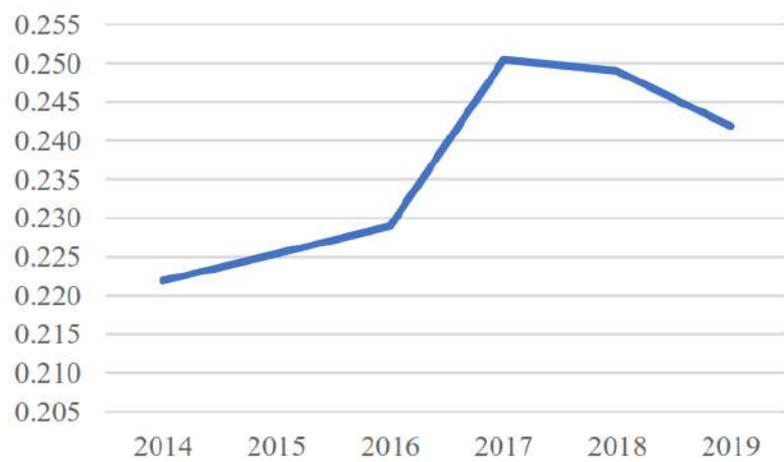


Figura 6.4. Sector inmobiliario y construcción % del total.

En el caso del sector de Turismo y Hostelería podemos identificar un comportamiento en las variables muy similar al del sector de la construcción e inmobiliarias (Tabla 6.3 y Figura 6.5) aunque cabe matizar que la tendencia en términos relativos es creciente, es decir, el porcentaje de empresas creadas en este sector sobre el total de empresas creadas está en crecimiento (Figura 6.6.). El total de empresas creadas para este periodo, que asciende a 1540, solo representa el 11,67% del total, siendo en una gran mayoría del sector “56. Servicios de comidas y bebidas”.

Tabla 6.3.
Turismo y hostelería.

Actividad (NACE Rev. 2)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
56. Servicios de comidas y bebidas	239	228	248	226	221	138	1.300
55. Servicios de alojamiento	30	30	41	27	36	31	165
79. Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	6	9	12	7	4	7	45
Suma	275	267	301	260	261	176	1.540
% del Total	0,111	0,108	0,121	0,116	0,126	0,122	0,117

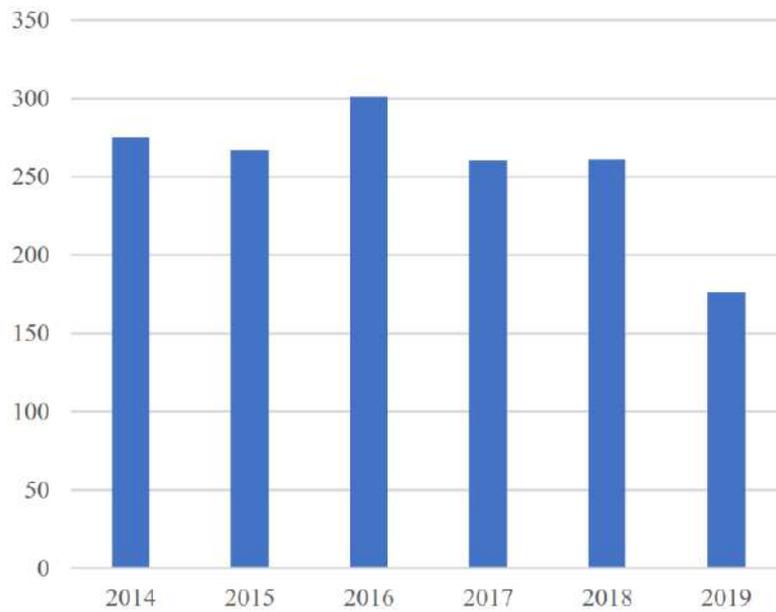


Figura 6.5. Turismo y hostelería

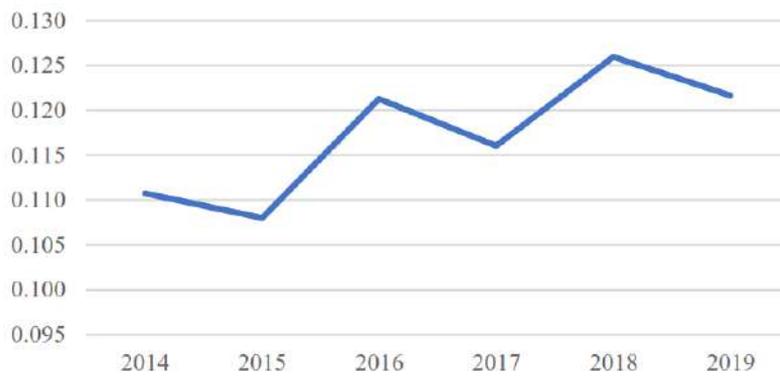


Figura 6.6. Turismo y hostelería en % del total

Vistos estos sectores tradicionales donde hay menos atracción de talento, proponemos un análisis de algunos sectores que tienen mayor atracción del talento como son las tecnologías de información y comunicación y las industrias culturales y creativas.

En cuanto a las tecnologías de información y comunicación, apenas representan un 2% del total de las empresas creadas en este periodo de 6 años (Tabla 6.4). Es importante señalar que, aunque en términos absolutos representan una tendencia decreciente (Figura 6.7), en términos relativos observamos una tendencia ligeramente creciente o al menos estable (Figura 6.8). Esto significa que este sector está captando parte del talento que está en el mercado.

Tabla 6.4.
Sector TIC.

Actividad (NACE Rev. 2)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
62. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	31	33	39	29	31	25	188
61. Telecomunicaciones	15	8	13	15	7	7	65
26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2	1	2	2	1		8
Suma	48	42	54	46	39	32	261
% del Total	0,019	0,017	0,022	0,021	0,019	0,022	0,020

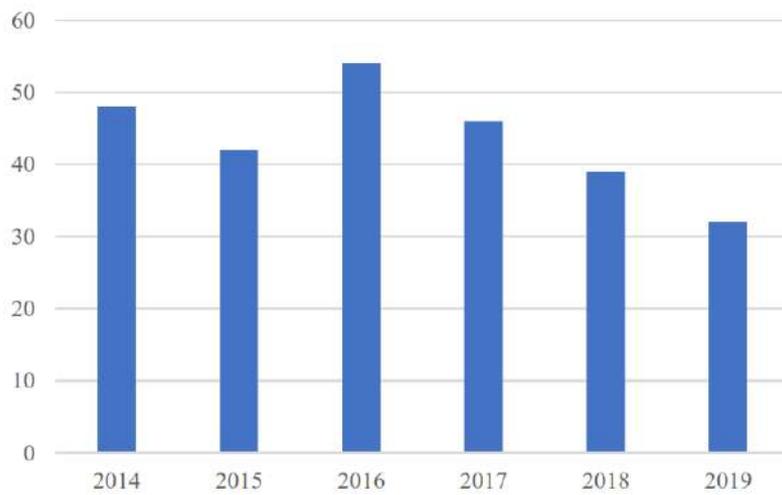


Figura 6.7. Sector TIC.

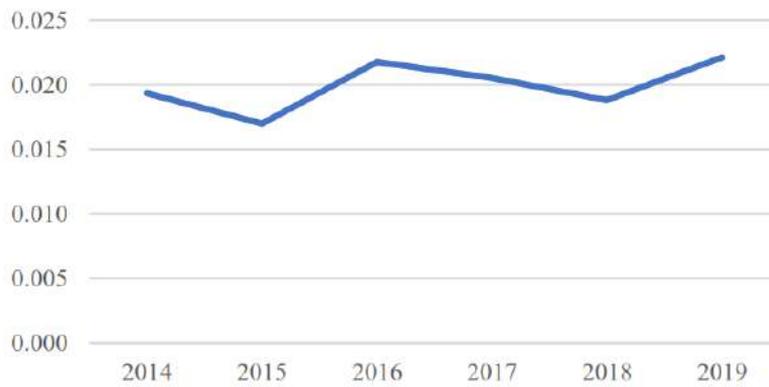


Figura 6.8. Sector TIC en % del total.

Las industrias culturales y creativas (ICC) apenas representan un 2% del total de las empresas creadas en este periodo de 6 años (Tabla 6.5). Es importante señalar que en términos absolutos representan una tendencia decreciente (Figura 6.7), sin embargo, en términos relativos observamos una tendencia ligeramente creciente o al menos estable (Figura 6.8). Esto significa que este sector, en cuanto a creación de empresas no está perdiendo su parte del talento que está en el mercado.

Tabla 6.5.

Empresas relacionadas con las industrias culturales y creativas.

Actividad (NACE Rev. 2)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
18. Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	11	15	11	10	8	5	60
90. Actividades de creación, artísticas y espectáculos	11	3	4	7	5	4	34
63. Servicios de información	7	3	7	8	1	1	27
58. Edición	4	5	5	4	1	2	21
59. Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	4	2	6	5	5	1	23
60. Actividades de programación y emisión de radio y televisión	2	2	1	1	2		8
91. Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	1	1			5		7
Suma	40	31	34	35	27	13	180
% del total	0,016	0,013	0,014	0,016	0,013	0,009	0,014

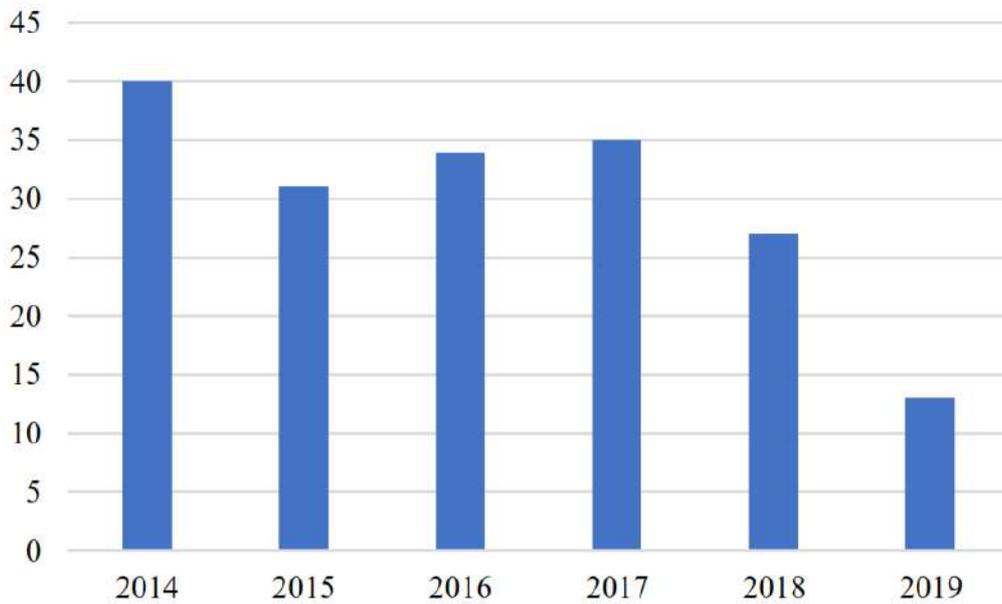


Figura 6.9. Creación de industrias culturales y creativas.

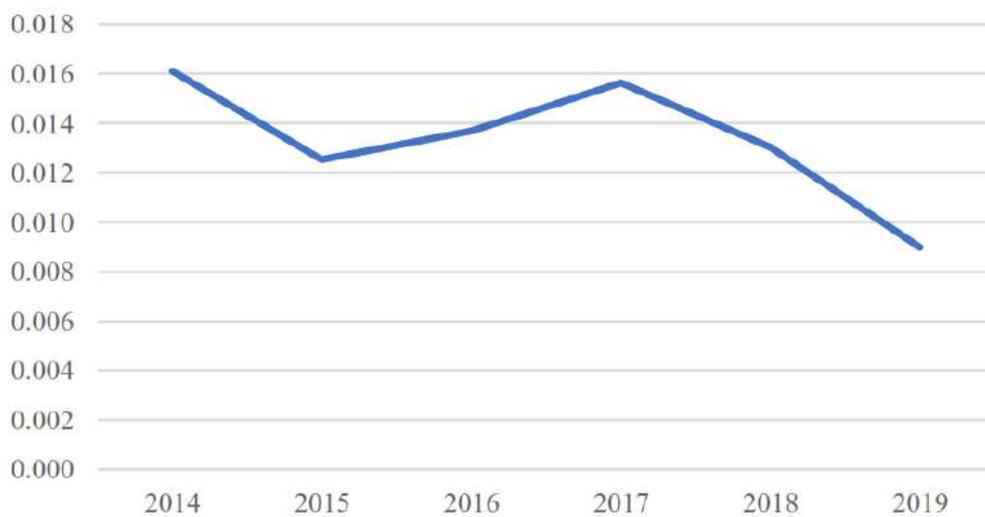


Figura 6.10. Industrias culturales y creativas % del total.

Por último, hemos elaborado un agregado de las TIC + las ICC + otros sectores que tienen una mayor demanda de talento (entendido como graduado universitario) y además, lo hemos comparado con el caso concreto de Málaga, como provincia que presenta más similitudes, tal y como hemos comentado anteriormente. Estas industrias aglutinan el 14,07% de las iniciativas de creación de empresas totales en la provincia de Alicante y el 17,8% en la provincia de Málaga, si tenemos en cuenta todas las empresas creadas en el periodo 2014 a 2019 (Tabla 6.6). Es importante destacar esta importante diferencia entre ambas provincias, pues existe un porcentaje de 3,73% a favor de Málaga. En términos absolutos, en la provincia de Alicante, entre 2014 y 2019 se ha pasado de 402 empresas creadas a 208 empresas creadas, respectivamente, mientras para el mismo periodo, en Málaga se ha pasado de 410 a 253 empresas creadas (Figura 6.11). En términos relativos se observa una clara ventaja también de Málaga ya que entre 2015 y 2019 el porcentaje de empresas creadas en estas industrias (Figura 6.12) oscila entre el 15% y el 20%, siendo el valor de Málaga el del 20% y el de Alicante del 15%. Málaga experimentó una caída en este porcentaje entre 2015 y 2017, pero en 2019 vuelve al 20% de 2014, por el contrario, Alicante, en este periodo siempre se ha movido de forma relativamente estable alrededor del 15%. Con el paso de los años esto supone una diferencia importante, pues, aunque las empresas creadas en números absolutos no supongan una gran diferencia entre provincias, el mayor porcentaje de creación de empresas que atraen mayor cantidad de talento en Málaga hace que con el tiempo se vaya ampliando el atractivo de estas industrias con respecto a sectores más tradicionales. Por tanto, tanto en términos relativos como absolutos, se observa una clara ventaja de Málaga.

Tabla 6.6.

Empresas con mayor necesidad de talento. Alicante vs Málaga

Actividad (NACE Rev. 2) ALICANTE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	31	33	39	29	31	25	188
61 Telecomunicaciones	15	8	13	15	7	7	65
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2	1	2	2	1		8
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	82	58	48	33	41	20	282
86 Actividades sanitarias	40	31	46	41	33	24	215
85 Educación	29	39	45	37	28	15	193

70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	41	25	28	44	35	28	201
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	23	27	23	29	30	15	147
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	40	31	16	14	18	21	140
73 Publicidad y estudios de mercado	18	20	28	12	17	16	111
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	17	22	16	10	15	5	85
42 Ingeniería civil	5	9	5	7	4	5	35
20 Industria química	2	2	4	3	6	6	23
72 Investigación y desarrollo	4	5	4	4	7	2	26
80 Actividades de seguridad e investigación	6	6	2		3	2	19
75 Actividades veterinarias	5	3	4	1	4	4	21
21 Fabricación de productos farmacéuticos	2		1				3
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	11	15	11	10	8	5	60
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	11	3	4	7	5	4	34
63 Servicios de información	7	3	7	8	1	1	27
58 Edición	4	5	5	4	1	2	21
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	4	2	6	5	5	1	23
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	2	2	1	1	2		8
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	1	1			5		7
Suma	402	351	358	316	307	208	1.942
% del total	0,162	0,142	0,144	0,141	0,148	0,144	0,147
Actividad (NACE Rev. 2) MALAGA	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	37	35	22	36	34	27	191
61 Telecomunicaciones	6	3	6	8	1	2	26
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2	2	3	4		3	14
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	53	41	44	39	26	29	232
86 Actividades sanitarias	49	56	47	34	32	22	240

85 Educación	36	30	36	25	22	26	175
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	30	26	32	22	28	22	160
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	34	35	44	28	32	15	188
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	15	24	21	28	36	22	146
73 Publicidad y estudios de mercado	29	28	22	17	37	20	153
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	22	20	12	14	14	8	90
42 Ingeniería civil	8	12	3	5	4	2	34
20 Industria química	2	4	4	2	4	1	17
72 Investigación y desarrollo	3	1	4	3	4	3	18
80 Actividades de seguridad e investigación	3	2	6	3	2	3	19
75 Actividades veterinarias	1	2	4	5	4	1	17
21 Fabricación de productos farmacéuticos	1	1	1				3
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	7	3	6	4	5	6	31
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	3	4	6	7	5	3	28
63 Servicios de información	6	3	6	8	1	2	26
58 Edición	6	4	3	6	2	3	24
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	19	7	15	15	9	6	71
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	37	35	22	36	34	27	191
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	1	1	1		3		6
Suma	410	379	370	349	339	253	2.100
% del total	0,196	0,168	0,158	0,173	0,185	0,198	0,178

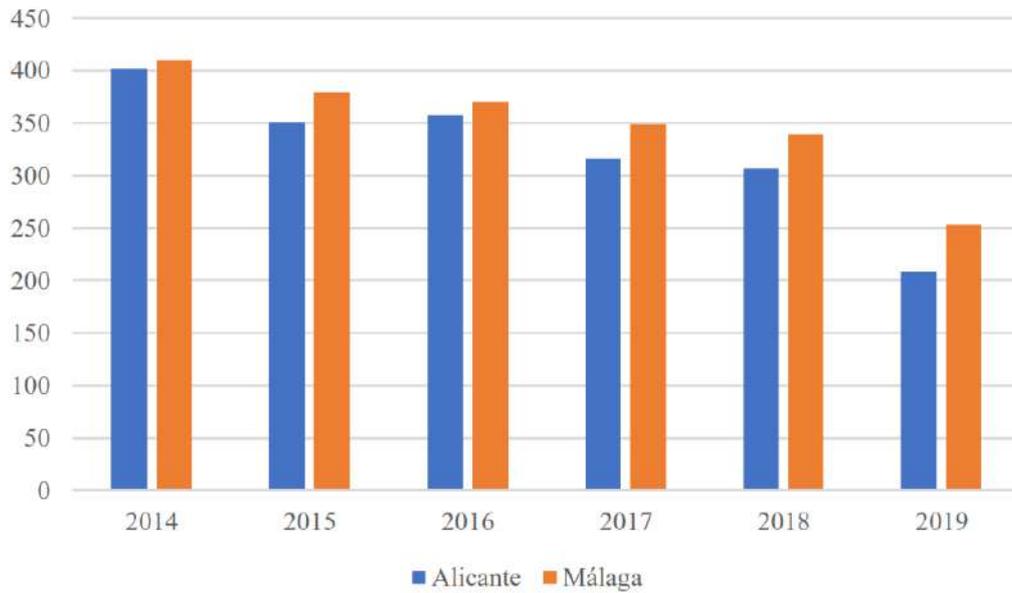


Figura 6.11. Empresas mayor necesidad de talento.

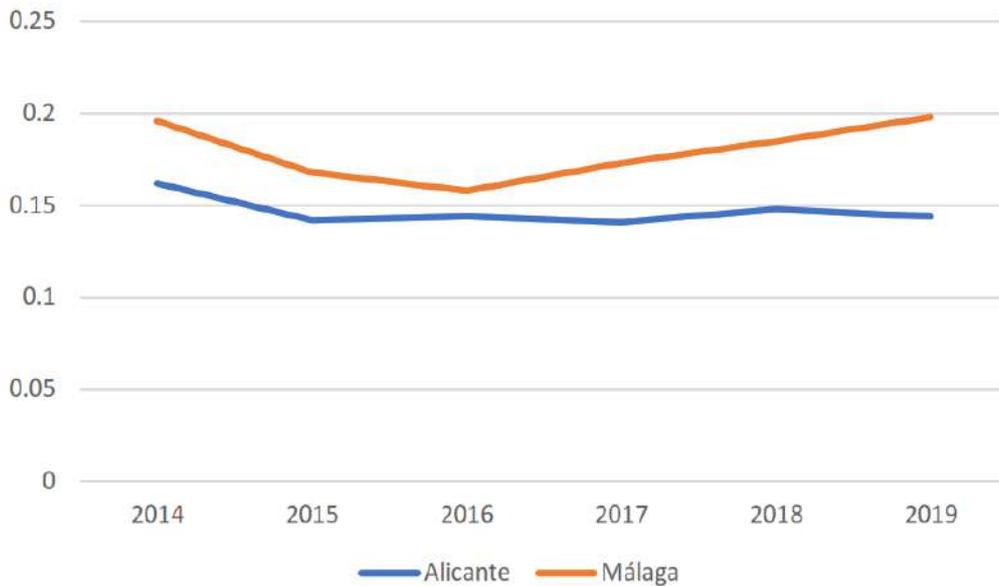


Figura 6.12. Empresas mayor necesidad de talento en % del total.

Finalmente, como dato de interés para conocer el dimensionamiento del número de empresas en la provincia de Alicante con respecto a otras provincias de referencia, incluimos la siguiente tabla 6.7. En esta tabla observamos que Alicante ocupa el cuarto lugar de España en número de empresas tras Madrid, Barcelona y Valencia y se comprueba que el incremento de empresas se reduce de forma importante entre el 2014 y el resto de los años.

Tabla 6.7a.
Empresas por provincias (referentes).

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Total Nacional	3.119.310	3.186.878	3.236.582	3.282.346	3.337.646
Madrid	494.509	508.612	516.412	526.156	538.917
Barcelona	434.914	441.119	450.451	460.778	468.777
Valencia	166.382	170.427	172.204	174.999	177.717
Alicante	126.389	130.438	133.124	135.480	138.964
Málaga	107.851	111.792	115.447	119.512	123.109

Número de empresas a 1 de enero. Fuente: Diputación de Alicante.

En la tabla 6.7b. se pueden observar algunas magnitudes de interés que permiten ver la situación relativa de Alicante con respecto a Málaga. En cuanto a número de empresas activas en Alicante tenemos alrededor de un 20% más de empresas que Málaga (37.415 frente a 30.848), sin embargo, hay más empresas de más de 200 empleados en Málaga que en Alicante, 3,63 frente a 2,91 por mil empresas y el número de empresas en sectores con mayor cualificación también es superior en Málaga, ya que representan el 17,72% frente al 15,38%. De manera que Málaga está mejor posicionada a la hora de atraer empleados más cualificados.

Tabla 6.7b.
Comparativa Alicante vs Málaga

	Alicante	Málaga
2020 (1) N° empresas activas	37.415	30.848
2020 (2) N° Emp >200 empleados x 1000	109	112
% total	2,91	3,63
2019 (1) N° Emp sectores mayor cualificación x100	5.755	5.465
% total	15,38	17,72

Fuente: (1) SABI (2) INE

6.3. Metodología y resultados: emprendimiento.

Otra información de interés es la relativa a las intenciones de emprender. Para este cometido nos basamos en datos GEM de la provincia de Alicante para el período 2014 a 2020. Para este apartado utilizamos la tasa de involucración en la actividad emprendedora definida por el proyecto GEM como un agregado de tasas y donde podemos observar los valores en porcentaje de la población de la Comunidad Valenciana en toda la región y en el año 2019 (Figura 6.13). Para este análisis no disponemos de información relativa a los sectores de actividad, sin embargo, la evolución de estos índices por años nos ofrece un termómetro del talento emprendedor de la provincia de Alicante, a la vez que podemos comparar nuestra situación de la provincia con la de la Comunidad Valenciana.

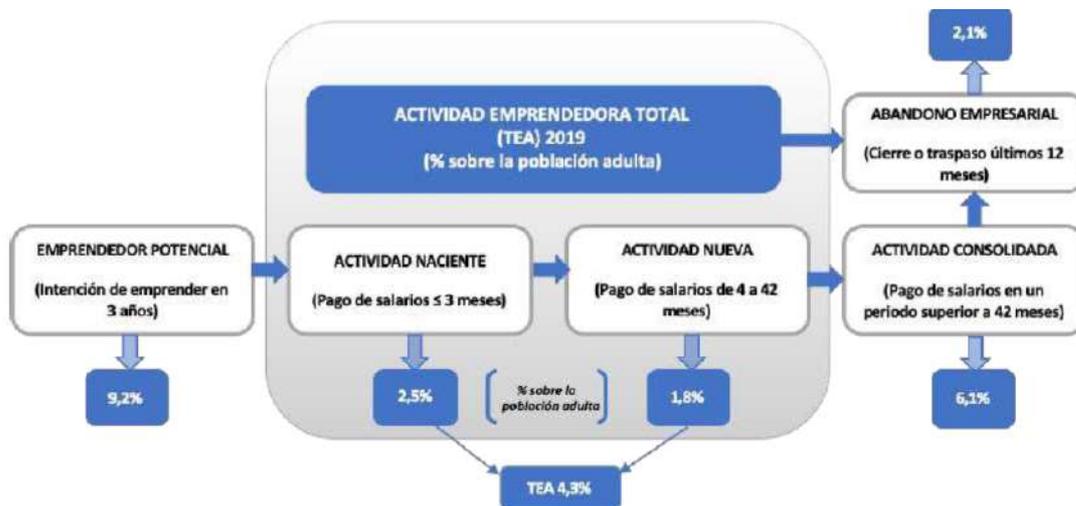


Figura 6.13. Tasas de involucración 2019 de la población de la Comunidad Valenciana en las etapas del proceso emprendedor.

En primer lugar, tenemos la medición de los emprendedores potenciales, que son aquellas personas que tienen la intención de fundar un negocio a tres años vista, medido como porcentaje sobre la población adulta. El emprendedor potencial ha oscilado entre el 4% de 2017 hasta un máximo del 10,8% en 2019, aunque en 2020 vuelve a bajar al nivel de 2014 (Tabla 6.8). Por tanto, no tenemos una tendencia clara, ya que las oscilaciones son bastante importantes (Figura 6.14). Si desagregamos los datos del Informe GEM por provincias y comparamos la tasa del emprendedor potencial de la provincia de Alicante en 2019 con la global de la Comunidad Valenciana, vemos que la de Alicante se sitúa por encima, ya que los valores son 10,8% y 9,2%, respectivamente.

Tabla 6.8.
Emprendedor potencial.

Año	Tasa
2014	5,8%
2015	7,7%
2016	6,7%

Año	Tasa
2017	4,0%
2018	7,6%
2019	10,8%
2020	5,8%



Figura 6.14. Emprendedor potencial.

En segundo lugar, el GEM analiza la tasa de la actividad emprendedora (TEA) que se calcula como el porcentaje de individuos de la población adulta implicados en iniciativas cuya operatividad medida por el pago de salarios de cualquier tipo– no supera los 42 meses); y desglosada a su vez, en actividad naciente (hasta 3 meses) y nueva (entre 3 y 42 meses).

Como podemos observar en la tabla 6.9, los años 2016, 2017 y 2018 han sido aquellos en los que tasa ha sido más baja y en el año 2019 se ha recuperado la TEA de 2014. En el Figura 6.15 se puede comprobar mejor el comportamiento de esta variable desagregada en emprendedor naciente y emprendedor nuevo, donde queda patente que el comportamiento de estas variables no sigue un patrón definido. Ni siquiera,

para el periodo seleccionado, hay una correlación clara entre tasa de emprendimiento naciente y tasa de emprendimiento nuevo, lo que indica que lo que sucede entre los 3 y los 42 meses en un emprendimiento es muy poco predecible.

Tabla 6.9.

Emprendimiento naciente, nuevo y TEA.

Año	Naciente	Nuevo	TEA 14
2014	3,4%	2,9%	6,3%
2015	1,6%	2,7%	4,3%
2016	1,1%	0,5%	1,6%
2017	1,0%	1,3%	2,3%
2018	0,6%	2,8%	3,3%
2019	2,7%	1,6%	4,3%
2020	2,7%	1,6%	4,3%



Figura 6.15. Emprendimiento naciente y nuevo.

Otra variable de interés es la actividad empresarial consolidada, que se da cuando la actividad supera los 42 meses. En este caso sí que podemos observar una tendencia positiva en la medida en que las tasas de los años 2019 y 2020 son bastante superiores a las del trienio anterior dado que casi las duplican (Tabla 6.10). Esta elevada tasa del emprendedor consolidado en parte se debe a que es una medida acumulativa de todas aquellas personas que iniciaron su negocio con anterioridad a los 3 años y medio de la medición y por tanto puede haber emprendedores que iniciaron su andadura en un largo periodo de tiempo y que todavía siguen con su negocio.

Tabla 6.10.
Emprendedor consolidado.

Año	Tasa
2014	5,5%
2015	4,8%
2016	3,1%
2017	4,2%
2018	3,7%
2019	8,3%
2020	6,1%

En un análisis comparativo entre emprendedor potencial, TEA y emprendedor consolidado (Tabla 6.11 y Figura 6.16) observamos que no existen unas correlaciones claras entre los diferentes conceptos y tampoco existe una tendencia definida. Por tanto, podemos decir que el talento emprendedor permanece relativamente estable entre 2014 y 2020.

Tabla 6.11
Análisis comparativo.

Año	Emprendedor Potencial	TEA	Emprendedor Consolidado
2014	5,3%	6,3%	5,5%
2015	7,7%	4,3%	4,8%
2016	6,7%	1,6%	3,1%
2017	4,0%	2,3%	4,2%
2018	7,6%	3,3%	3,7%
2019	10,8%	4,3%	8,3%
2020	5,8%	4,3%	6,1%

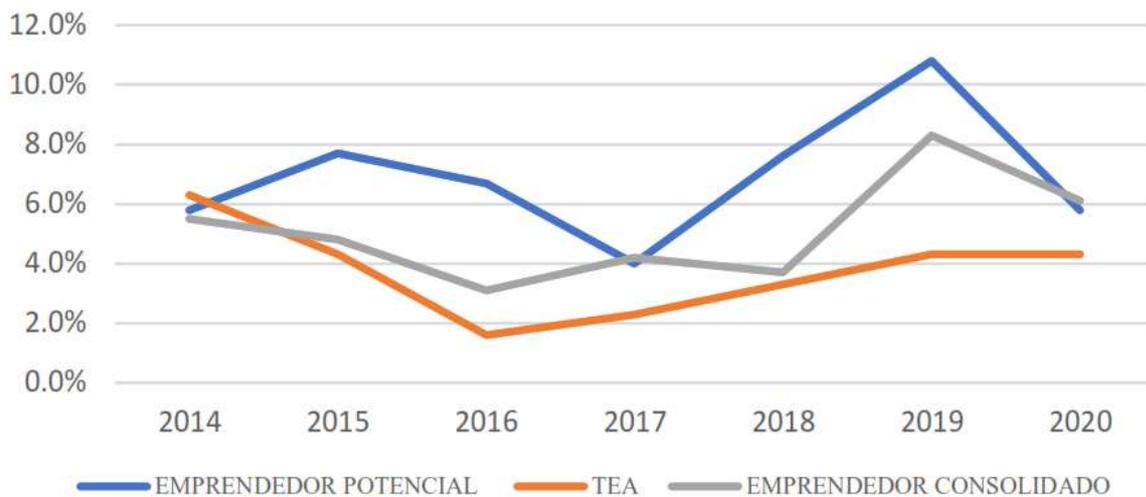


Figura 6.16. Análisis comparativo.

En cuanto a los datos por sexo, como se desprende de la Tabla 6.12, hay un porcentaje ligeramente superior en hombres que, en mujeres, aunque se puede afirmar que se sitúan en el 50% en todo el periodo considerado.

Tabla 6.12
Análisis por sexo.

Año	Hombres	Mujeres
2014	51,10%	48,90%
2015	50,40%	49,60%
2016	51,00%	49,00%
2017	50,50%	49,50%
2018	50,40%	49,60%
2019	50,20%	49,80%
2020	50,60%	49,40%

Otra información de interés es que hay una mayor propensión a emprender en el sector de consumo que en el de servicios a empresas y en el transformador (Tabla 6.13). Esto es consistente con los datos sobre creación de empresas.

Tabla 6.13
Análisis por sector.

Año	Extractivo	Transformador	Servicios a empresas	Consumo
2014	0,00%	0,40%	2,70%	3,10%
2015	0,00%	0,50%	2,30%	2,40%

Año	Extractivo	Transformador	Servicios a empresas	Consumo
2016	0,00%	0,50%	0,00%	1,10%
2017	0,00%	0,50%	1,10%	0,80%
2018	0,00%	0,80%	0,80%	1,40%
2019	0,00%	1,30%	1,10%	1,90%
2020	0,20%	0,80%	1,40%	1,90%

Y, por último, en cuanto al número de socios, el talento emprendedor se da en mayor medida en iniciativas de autoempleo o emprendimientos unipersonales que en iniciativas con 2 o más socios, como se observa en la tabla 6.14.

Tabla 6.14

Análisis por número de socios.

Año	1 Socio	2 Socios	3 o más Socios
2014	64,40%	17,90%	17,70%
2015	55,90%	31,50%	12,60%
2016	61,96%	22,18%	15,86%
2017	78,00%	22,00%	0,00%
2018	67,70%	24,60%	7,70%
2019	55,90%	13,20%	30,90%
2020	49,90%	23,90%	26,20%

7. Otros indicadores del entorno asociados al talento.

En esta séptima parte, se incluye el estudio de otros indicadores, que, si bien no están directamente relacionados con el talento en sus diversas formas, sí que lo hace de manera indirecta, afectando al entorno en el que se ubican las organizaciones que atraen el talento, influyendo, por tanto, en su caracterización y distribución.

Este subapartado, lo hemos dividido en tres bloques, en los que revisaremos algunos de estos principales indicadores relacionados con el entorno. En el primero, se analiza la *movilidad* y *diversidad* de los trabajadores, en el segundo la *calidad de vida urbana*, y en el último bloque indicadores relacionados con la *innovación*.

Comenzando por el primero, la **movilidad**, que se define como la ratio entradas / salidas entre provincias, en número de contratos, es importante porque proporciona información sobre las personas que entran y salen de la provincia. También es importante comprobar la **diversidad** de la población entendida como la procedencia o nacionalidad de sus trabajadores. A estos dos aspectos dedicaremos la primera parte de esta sección.

A nivel nacional para 2019, el número de contratos con desplazamiento interprovincial fue de 3.223.174, con una tasa de 14,3, es decir con un saldo positivo (más entradas que salida.). La tasa se calcula como la ratio entre la diferencia de contratos que entran y salen sobre el total de contrataciones efectuadas en ese periodo.

En la tabla que sigue, podemos apreciar esta tasa, para Alicante, comparándola con la de otras ciudades de referencia. Estas ciudades, se han elegido por ser las más importantes en volumen de contratación e impacto en el empleo (Barcelona y Madrid), y por ser geográficamente cercanas (Valencia, Castellón), y en el caso de Málaga por ser una ciudad de interés como ciudad competidora con Alicante, debido a las similitudes que se dan entre ambas ciudades.

Tabla 7.1.
Movilidad interprovincial 2019.

Ciudades	Tasa	Saldo
Alicante	17,55	-38161
Barcelona	9,57	108094
Madrid	10,7	242906
Valencia	12,4	19203
Castellón	19,2	-692
Murcia	15,7	18829
Málaga	13,4	20935
Media	14,1	53016

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

Como se puede apreciar, Alicante es la ciudad con mayor saldo negativo y mayor tasa (después de Castellón), es decir la ciudad en donde más contratos salen, que entran. De éstos, la mayoría van a Murcia (57.688), Valencia (27.938) y Madrid (16.173), el resto a Barcelona (6.695), y Albacete (3.844). De los que entran a Alicante, en su mayoría, lo hacen desde Murcia (39.110) y Valencia (18.612)

Si analizamos la movilidad interprovincial considerando el nivel de estudios, encontramos, que para 2019, como se puede apreciar observamos en la tabla siguiente, que Alicante, es la ciudad con mayor tasa de titulados universitarios que salen, después de Castellón, con un 21,5, con casi 10 puntos de diferencia con respecto a ciudades como Barcelona, y muy encima del resto. Si calculamos la ratio de universitarios sobre el resto de los grupos, Alicante, se sigue colocando por encima de todas las ciudades, con 21,7, solo con Castellón por encima (23,8).

Las ratios más bajas de salidas de universitarios se producen en Murcia y Madrid. Málaga, por ejemplo, se sitúa 4 puntos por debajo de Alicante en este indicador.

Para los otros niveles de estudios, los resultados son similares, aunque con alguna diferencia. Alicante ocupa las primeras posiciones en salidas en el grupo de estudios primarios, la segunda posición en el grupo de bachiller y secundaria, colocándose en una posición más intermedia, en el grupo de formación profesional. En todos los casos Alicante, se sitúa por encima de la media en la tasa de movilidad para todos los grupos.

Tabla 7.2.

Comparación movilidad interprovincial por niveles de estudios, Alicante y otras en 2019.

Nivel de Estudios	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Estudios Primarios	23,4	10,4	15,7	14,3	20,5	13,5	13,5
Secundaria – Bachiller	29,3	10	27,8	23	36	22	23,6
Formación profesional	12,4	7,3	14,4	7,9	14,4	7,9	13,1
Universitarios	21,5	12	16,6	14,2	24,3	12,1	16,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

Si analizamos las salidas por grupos de edad (tabla siguiente), vemos que Alicante, junto con Castellón, lideran las salidas para todos los grupos de edad, siendo el grupo de entre 30 y 45 años, el que presenta una mayor tasa de movilidad.

Otro dato interesante, es la elevada tasa de extranjeros que salen de Alicante, muy superior al resto de ciudades de referencia, aunque para este grupo las cifras son superiores en todos los casos a las de movilidad nacional.

Tabla 7.3.

Comparación movilidad interprovincial por grupos de edad y nacionalidad, Alicante y otras en 2019.

Grupos de edad	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Menor de 30 años	15,6	9	15	11,4	17,1	12,7	13,7
Entre 30 y 45 años	20	10,5	15,7	13,6	21,7	18	14,1
Mayor de 45 años	16,6	9,2	12,9	12,2	19,1	16	11,7
Españoles	12,4	9,2	15,2	9	15,4	9,6	12,1
Extranjeros	34,2	10,8	12,9	25	29,5	24	12,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

Si se tiene en cuenta en nivel de cualificación de las movilizaciones, y los sectores profesionales a los que pertenecen los colectivos que integran estos movimientos, surgen algunas observaciones que requieren ser analizadas con más profundidad. Así, por ejemplo, tal y como se observa en la tabla 3.1.4., en Alicante y Castellón, es donde más profesionales cualificados se mueven, siendo la tasa superior a la de las movilizaciones de los no cualificados, lo que viene a sugerir que hay una fuga de talento mayor a la de las ciudades de referencia clave, incluso mayor que la ciudad designada como par, Málaga, a la que supera casi en 5 puntos. La salida de personal no cualificado es menor, aunque también superior a la del resto de ciudades, excepto Castellón. La menor fuga de talento la tiene Barcelona, y Murcia.

Tabla 7.4.

Comparación movilidad interprovincial por grupos de cualificación profesional, y sectores, Alicante y otras en 2019.

Grupos profesionales y sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Cualificados (1)	25,5	17,6	20,9	20,6	27,5	18,2	20,8
No cualificados (2)	15,3	7,7	13,3	10,1	16,1	12,5	11,9
Sector agricultura	63,2	68,9	82,6	36,5	56,8	23	24
Sector industria	6,8	5,3	15,3	4,9	11,3	5,4	8,7
Sector construcción	16,7	11,9	18,8	14,3	21	19,4	19
Servicios	12,9	9,4	13,9	10,1	15	9,9	11
Ratio servicios/resto	14,9	10,9	11,9	15,3	14,4	17,6	17,5

(1) Incluye los grupos de dirección de empresas, técnicos científicos e intelectuales, técnicos profesionales de apoyo, y colectivos cualificados de agricultura, pesca e industrias manufactureras.

(2) Incluye los grupos de administrativos, restauración, operadores montadores y personal no cualificado.

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

El sector que mayor movilidad interterritorial presenta es el de agricultura, seguido de construcción, servicios e industria en último lugar. En este caso, Alicante se encuentra en una posición intermedia con respecto al resto de ciudades. Barcelona, es la mejor parada, al tener una menor ratio de movilidad servicios sobre el resto, es decir, es la ciudad con menor fuga de profesionales de este sector.

Por último, respecto a las ciudades que reciben a más personas fruto de esta movilidad interterritorial, recordemos que es en 2019, y por parte de estas 7 ciudades de referencia, son Madrid (118.723), Barcelona (78.612), Murcia (77.470), y Valencia (74.503).

Sobre la población laboral **extranjera**, encontramos también diferente reparto, entre los indicadores analizados entre las ciudades de referencia, como se resumen en las tablas que siguen. En la primera, vemos la evolución de estos indicadores para Alicante en el periodo 2011 a 2019.

Tabla 7.5.

Evolución Alicante indicadores extranjeros 2011-2019.

Indicadores	2011	2019
% extranjeros sobre población	14,1	19,1
Procedencia UE	293293	176753
Procedencia no UE	173391	178701
Contratos extranjeros	23,6	22,2
Ratio contratos universitarios	1,8	1,8
Parados provincia	16	15,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad. Observatorio ocupacional SEPE.

El porcentaje de extranjeros ha aumentado significativamente entre 2011 y 2019, aunque la procedencia de extranjeros de la Unión Europea (UE) ha disminuido, igualándose prácticamente con respecto a las cifras de los extranjeros que viene de países no pertenecientes a la Unión Europea. Por otro lado, el porcentaje de contratos realizados a extranjeros ha caído ligeramente, manteniéndose la misma cifra de contratos realizados a titulados. Con respecto al paro, prácticamente ha sido el mismo en este colectivo

En la siguiente tabla vemos los resultados comparativos de las ciudades de referencia en los indicadores de diversidad escogidos, para el año 2011, pues, para todas las ciudades, no se ha encontrado una fecha más actual en las fuentes consultadas.

Tabla 7.6.

Comparación indicadores población laboral extranjera, Alicante y otras en 2011.

Indicadores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
% extranjeros sobre población	14,1	14,4	16,4	17,4
Procedencia UE	293293	166329	381633	168861
Procedencia no UE	173391	627391	685952	114637
Contratos extranjeros	23,6	22,2	22,9	12,9
Ratio contratos universitarios	1,8	7,7	5,5	2,5
Parados provincia	16	20,6	20,7	13,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad. Observatorio ocupacional SEPE.

Como se desprende de los datos que aparecen en la tabla anterior, Alicante, es la que tiene un menor % de extranjeros sobre la población, frente a Málaga, ciudad que supera a Madrid y Barcelona. Con respecto a la procedencia, el patrón de mayoría de extranjeros de la Unión Europea es similar en Alicante y Málaga, invirtiéndose la relación en Madrid y Barcelona. Es decir, en estas 2 poblaciones la mayoría de los extranjeros proceden de países que no son de la UE. El porcentaje de contratos a extranjeros es mayor en Alicante que el resto de las ciudades de referencia, aunque la ratio de contratos a universitarios es el más bajo, lo que indica que *las ocupaciones que ocupa la población extranjera en Alicante son de menor cualificación que la que desempeñan en las otras ciudades*. Por último, el número de parados extranjeros, siendo alto, es superado por Madrid y Barcelona, aunque en Málaga en menor.

Como se ha comentado al principio, hemos dividido esta sección en tres partes. En este segundo bloque de este subapartado, se va a realizar un análisis comparativo de las dimensiones que interviene en la **calidad de vida urbana**, a partir de los rankings obtenidos por distintos tipos de indicadores. Para ello vamos a revisar las valoraciones de las principales ciudades españolas en distintos rankings, que tienen que ver con la calidad de vida urbana, como el índice Smart de ciudades inteligentes, el índice de competitividad de ciudades de España, o el indicador de calidad urbana del INE. En este análisis se presta especial atención a la situación de la ciudad de Alicante, con Málaga, que como se ha comentado, es por condiciones geográficas, demográficas y económicas, la más similar de las ciudades en su categoría de menos de 600.000 habitantes.

Con respecto al primero de ellos, el *índice Smart*, que promueve Idensity y patrocina Smartcity Expo World Congress, sirve para conocer el avance de las ciudades inteligentes. Evaluado por 110 indicadores, tiene en cuenta 5 dimensiones: sociedad inteligente, economía inteligente, sostenibilidad y medioambiente, gobernanza e infraestructuras y servicios de movilidad.

En la dimensión 1, *Sociedad inteligente*, que mide la adopción tecnológica por los ciudadanos, de la comunidad autónoma valenciana, en el top 15, solo aparece Valencia y Castellón de la Plana. No aparece ninguna ciudad de Andalucía ni Murcia.

En la dimensión 2, *Economía inteligente*, que mide entre otros aspectos la digitalización de las empresas, Alicante, sí que aparece, junto a Valencia en el top 15. De Andalucía aparecen Sevilla, Granada y Córdoba.

En la dimensión 3, *Sostenibilidad y medioambiente*, que mide la gestión sostenible de recursos e inversión e innovación en protección del medioambiente, vuelve a

aparecer Alicante, junto a Valencia en el top 15. De Andalucía aparece solo Sevilla. También aparece Murcia.

En la dimensión 4, *Gobernanza*, que tiene en cuenta la estrategia y visión inteligente de los gobiernos e instituciones públicas, sólo aparece Valencia de la Comunidad autónoma valenciana. De Andalucía solo aparece Málaga, que es la primera vez que aparece en el top 15.

Por último, en la dimensión 5, *Infraestructuras y servicios de movilidad urbana*, que tiene en cuenta los servicios de movilidad e infraestructura urbana inteligente, vuelve a aparecer Málaga de Andalucía, siendo Valencia, la única ciudad que aparece de la comunidad valenciana.

El *índice Competitividad ciudades de España*, de Idencity, mide 3 dimensiones: entorno (movilidad y planificación urbana, transporte y conexiones internacionales, conexión digital, gobernanza y presión en el territorio), capital humano (salud, educación y cultura y cohesión social), y mercado (mercado laboral y dinamismo y productividad), con 53, 41 y 73 indicadores respectivamente.

En el top 25 ciudades de España, apartado equidad, aparece Málaga en el top 15 de capitales de provincia, pero no Alicante.

En el apartado de *resiliencia*, aparecen tanto Málaga como Alicante en el top 15 de ciudades capitales de provincia, y de la provincia en el top 5 de ciudades de más de 100.000 habitantes aparece Elche, y en top 5 de ciudades de más 50.000 habitantes aparecen San Vicente del Raspeig y Benidorm. Es la única provincia con 4 ciudades en este apartado.

En el apartado de *sostenibilidad*, aparece Alicante en el top 15 de ciudades capitales, pero en esta categoría Málaga no aparece, y en el top 5 de ciudades de más de 50.000 habitantes, aparece Alcoy.

En el apartado de *innovación*, aparece Málaga, pero no Alicante en el top 15 de ciudades capitales. Ninguna otra ciudad de la provincia aparece en esta categoría.

En el último apartado, el de *internacionalización*, vuelven a aparecer tanto Alicante como Málaga en el top 15 de las ciudades capitales de provincia.

El tercer índice de esta categoría es el *Indicador de Calidad de Vida Urbana*, que propone el INE, en colaboración con el Ayuntamiento de Barcelona y el Instituto de Estudios Regionales y Metropolitanos de Barcelona, como un índice multidimensional de la calidad de vida de las ciudades, construido a partir de registros administrativos

para los municipios de más de 50.000 habitantes (126 municipios). Las 11 dimensiones evaluadas en este índice son las siguientes, con el número de indicadores entre paréntesis: *condiciones económicas (3), educación (7), trabajo (16), salud (14), desigual y pobreza (9), oferta comercial (2), oferta cultural (3), servicios personales (3), vivienda (7), seguridad (6) y medio ambiente (6)*, agrupadas en un eje social, con las cinco primeras, y en un eje urbano, con las seis últimas. Por número de indicadores, las dimensiones del eje social, tiene un mayor peso en el valor global.

En el ranking de ciudades según el valor del Índice de calidad de Vida Urbana, Alicante, obtiene 99,1 puntos, ligeramente por encima de Murcia, con 98 puntos y de Málaga, con 95,6 puntos. Se encuentra en cambio por debajo de las ciudades de su comunidad Valencia (103,8) y Castellón (103,6), y también por debajo de las dos ciudades más importantes de España: su capital Madrid (103,8), y Barcelona, que aventaja a todas con 105,6 puntos. Cuando separamos las puntuaciones de las dimensiones social y urbana, Alicante sobrepasa a las ciudades que se acaban de mencionar, en la dimensión urbana (103,7 puntos), excepto a Castellón (108,3). Sin embargo, en la dimensión social, baja a 93,5 puntos, por debajo de todas, excepto Málaga (91,4). Cabe mencionar que las 3 primeras de España, en el ranking son Pozuelo de Alarcón (118,1), Alcobendas (115,6) y Las Rozas (115,2), todas en la provincia de Madrid. Las dos últimas ciudades del ranking de los 126 municipios son Torrevieja (87,5) y La línea de la Concepción (85,3).

Por último, incluimos el índice IESE Cities in Motion, que analiza cuáles son las ciudades más inteligentes del mundo en base a distintos parámetros. Este año, Madrid y Barcelona han repetido como ciudades españolas más valoradas en esta lista. El ranking analiza cada año el nivel de desarrollo de 174 ciudades de 80 países en nueve dimensiones consideradas clave para su progreso: *la economía, el capital humano, la cohesión social, el medio ambiente, la gobernanza, la planificación urbana, la proyección internacional, la tecnología y movilidad y el transporte*. Teniendo en cuenta todas estas variables, este año, la clasificación mundial la encabeza Londres, seguida de Nueva York, Ámsterdam, París y Reikiavik. Europa domina los puestos de cabeza con siete ciudades entre las diez primeras. Sobre las ciudades españolas, el estudio muestra una tendencia a obtener una alta puntuación en las categorías de movilidad y transporte y cohesión social. De las 174 ciudades analizadas, diez son españolas: *Madrid (puesto 26), Barcelona (28), Valencia (61), Sevilla (76), Málaga (80), Palma de mallorca (88), Zaragoza (101), A Coruña (102), Murcia (105) y Bilbao (107)*. Como se ve, Alicante, no figura entre las diez mejores ciudades de España, sí lo hacen Málaga y Murcia.

Aunque en los indicadores anteriores, se incluyen aspectos económicos, creemos que es importante destacar del conjunto de datos alguno de ellos, para que la comprensión de la calidad de vida en las ciudades sea mayor. De esta forma, incluimos una tabla en donde se compara la renta media e índices de distribución de las rentas para varias poblaciones.

Tabla 7.7.

Comparación indicadores de distribución de renta, Alicante y otras en 2019.

Indicador	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Renta media bruta por persona	14082	21668	21638	16880	15439	14046	13388
Índice P80/P20 (1)	3,5	3,1	3,4	3	2,8	2,8	3
Índice Gini (2)	37	35,8	38,1	34,6	32,4	33,8	34

(1) Mide la desigualdad en la distribución de la renta personal, a mayor valor mayor desigualdad.

(2) Cuanto más bajo el valor la distribución de la renta es más igualitaria.

En esta tabla, se puede ver, que, aunque Alicante, tiene una mayor renta media por persona, que Málaga o Murcia, ésta está distribuida de manera menos igualitaria, es decir hay mayores diferencias de renta entre los que ingresan más y los que ingresan menos, puesto que los valores de los indicadores P80/P20 y Gini, son mayores. Las ciudades más igualitarias en cuanto a la distribución de las rentas son Castellón y Murcia.

En *resumen*, Alicante queda bien posicionada en los índices de calidad urbana con respecto a las ciudades de otras provincias. En el índice Smart de capitales de provincias españolas supera a Málaga en economía inteligente y sostenibilidad, mientras Málaga supera a Alicante, en Gobernanza e infraestructuras y servicios de movilidad urbana. En el índice de competitividad de ciudades españolas, la balanza de inclina a favor de Alicante, como ciudad, pero especialmente como provincia, pues incluye más ciudades de su ámbito que Málaga: Elche, Benidorm, San Vicente del Raspeig o Alcoy. En las dimensiones que no aparecen las dos ciudades, Alicante supera a Málaga en sostenibilidad, pero Málaga supera a Alicante en innovación. En el Índice de Calidad de vida Urbana del INE, supera a Málaga y Murcia.

En la tercera y última parte de esta sección, tal como se indicó al principio, realizaremos un repaso a indicadores de **innovación**. En la medida en que, en un determinado ámbito territorial, se crean más empresas innovadoras, se invierte en innovación, o se producen más patentes que en otra región, la competitividad de esa zona aumenta, y con ellos su poder adquisitivo, convirtiéndose por tanto en un polo de atracción de talento. Por estos motivos incluimos este último conjunto de indicadores en nuestra revisión del entorno que atrae el talento.

Para ello comenzamos facilitando un dato general, que es la posición que ocupa España en el Índice de Innovación Global (14ª edición), que incluye a más de 130 economías. En este último ranking, *España, obtiene 45,5 puntos, que la sitúa en la posición 30 de todos los países analizados, y la 19 a nivel europeo*. Por tanto, sin ser una posición destacada, puede afirmarse que no es mal resultado, aunque hay aún mucho espacio para mejorar.

Si extraemos algunos de este tipo de indicadores a nivel autonómico, podemos realizar algunas comparaciones interesantes como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 7.8.

Comparación indicadores de innovación Comunidades autónomas, varios años.

Indicadores	Comunidad Valenciana	Cataluña	Comunidad de Madrid	Región de Murcia
Empresas innovadoras 2006 al 2008	4663	9180	6073	1150
Empresas innovadoras 2018 al 2020	3952	7473	6816	1249
Empresas con gasto en innovación	2256	4518	3865	680
Gastos en sectores de alta tecnología	367685	1417037	1699027	60480
Gastos en I+D sobre el PIB 2017	0,99	1,47	1,68	0,92
Gastos en I+D sobre el PIB 2019	1,09	1,52	1,71	1

Indicadores	Comunidad Valenciana	Cataluña	Comunidad de Madrid	Región de Murcia
Gastos en I+D sobre el PIB 2020	1,2	1,7	2	1,2
Productividad euros PPA por ocupado	88,7	109,6	121,7	82,3
Competitividad regional ICREG 2020 (100)	80	110	160	78

Fuente: elaboración propia, a partir de datos del INE, y otros.

Como observaciones a los datos, se pueden incluir las siguientes. En primer lugar, el incremento en todas las CCAA de referencia del número de empresas innovadoras, salvo en la comunidad valenciana y Cataluña (con una ratio mayor de reducción). Sobre las empresas que gastan en innovación, el número de ellas en la comunidad valenciana es importante, más de 3 veces mayor que por ejemplo el de Murcia. Se parte de que el gasto en innovación (datos nacionales), es mayor conforme aumenta el tamaño de las empresas, por ejemplo, en 2020, fue de 10.762.019 en empresas de más de 250 trabajadores, frente a 3.774.386 en empresas de 50 a 249 empleados. Los gastos en I+D, sobre el PIB, también se han incrementado en todos los territorios analizados, manteniéndose la ventaja de la comunidad valenciana sobre la región de Murcia. Con respecto a la productividad, Tanto la comunidad valenciana como la Región de Murcia están por debajo del promedio de España (100).

Por último, el ICREG, elaborado por el Consejo de Economistas de España, y que recoge los principales indicadores socioeconómicos utilizados para conocer el nivel de competitividad, crecimiento económico y bienestar de los ciudadanos por Comunidades Autónomas, *sitúa a la comunidad valenciana en el puesto 11 de 17, según los datos del 2020, habiendo descendido significativamente en todos los ejes, especialmente en el de "eficiencia empresarial", "capital humano", entorno económico e infraestructuras básicas.* De esta forma, cae al grupo de nivel competitivo bajo. La Tasa de paro, Tasa de paro juvenil (eje 2), Formación por ocupado (eje 3), Dinamismo, Variación de la productividad y Variación CLU (eje 6) y Patentes (eje 7) presentan los descensos más significativos.

Con respecto a otras comunidades autónomas de interés, Andalucía no se incluye, por no tener datos de todos los indicadores, aunque sí se tiene de algunos. Por ejemplo, sus gastos en I+D sobre el PIB, en 2019 fueron de 0,93, es decir inferior al resto de las CCAA de referencia. Su índice ICREG, fue en 2018 de 4455, también inferior al resto de las CCAA de referencia. Por otro lado, el País vasco, está por encima de todas las CCAA, con una ratio de gastos en I+D sobre el PIB de 1,88 y de 1,98 en 2019.

Tabla 7.9.

Comparaciones patentes y marcas solicitadas Alicante y otras en 2019.

Indicadores	Alicante	Barcelona	Madrid	Murcia	Málaga
Patentes presentadas OEPM	62	171	278	43	34
Marcas solicitadas	1840	6768	11829	1639	1906

Fuente: elaboración propia, a partir de datos de la OEPM.

En este caso Alicante supera en solicitudes de patentes tanto a Málaga como a Murcia, estando a un nivel similar en lo que respecta al número de marcas solicitadas.

8. Conclusiones.

En este último apartado, se esbozan unas conclusiones, a partir de la revisión de las aportaciones de los distintos aspectos analizados, con la finalidad de poder establecer un esquema lo más aproximado a la realidad de la situación del talento en Alicante, y ofrecer también algunas recomendaciones para su análisis futuro e intervención para su mejora.

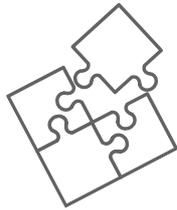
La primera de las conclusiones es que el **modelo de talento** utilizado permite diferenciar entre las variables que afectan al talento disponible y las variables que hacen que dicho talento se manifieste, que son distintas, y que revisamos a continuación siguiendo el orden establecido en este trabajo.



1. En relación con las características que buscan las organizaciones cuando quieren atraer talento, la importancia de partir del concepto de productividad diferencial para identificar el tipo de talento que precisan.



La necesidad de identificar cuáles son los perfiles necesarios para hacer frente a los retos, la actividad de planificación del talento es importante y estratégica.



De acuerdo con los datos que se han analizado, la mayoría de las organizaciones buscan características muy similares, de forma que es posible y quizá necesario poder ordenar de alguna forma, la manera de estructurar y definir las habilidades y competencias que necesitan. En este trabajo se propone un modelo de corte empírico basado en las 8 grandes competencias, que son: *liderar y decidir, apoyar y cooperar, interactuar y presentar, analizar e interpretar, crear y conceptualizar, organizar y ejecutar, adaptarse y afrontar, y emprender y ejecutar.*



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la importancia de trabajar en la identificación y el desarrollo de las “soft skills” demandadas por las empresas de la provincia de Alicante.

2. Las organizaciones deben centrarse en realizar una **propuesta de valor al empleado**, para poder **atraer al talento**, que incluya elementos relacionados con la compañía, el trabajo en sí, las oportunidades de crecimiento, los sistemas de recompensas y el estilo de vida de los empleados.



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la necesidad de ayudar a las organizaciones a diseñar y vender su propuesta de valor al empleado. Un estudio de cuáles son las que utilizan las empresas de la provincia, sería de gran utilidad.

3. **Sobre el talento potencial**, a nivel general, se evidencia una relación entre distintos indicadores educativos como la tasa de rendimiento, las áreas de conocimiento estudiadas, y los porcentajes de inserción laboral.



Las áreas de conocimiento con mejores salidas profesionales son las de ciencias de la salud, ingeniería arquitectura e informática en trabajos por cuenta ajena. los ámbitos que consiguen mayores tasas de inserción son Negocios, Derecho, Ingenierías y agricultura/ganadería.



Por cuenta propia, además de las ciencias de la salud, las titulaciones de Artes y Humanidades están a la cabeza en número de altas como autónomos.

Las universidades privadas tienen mejores posibilidades de inserción que las públicas.



La ratio de alumnos por centro o profesor es alta en las universidades de la comunidad valenciana.

La tasa de inserción laboral de los titulados de las universidades de Alicante, son superiores a las de Valencia, Murcia y Málaga.



El perfil diferencial de cada universidad, a la hora de facilitar la inserción laboral como autónomo, se aprecia también para cada una de las distintas áreas de conocimiento también se aprecia en esta serie de datos. En este caso Alicante, más para ingenieros, y la UMH para ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.



Las universidades UMH y la de Málaga, son de las analizadas, las que presentan un perfil más similar tomando como referencia los aspectos valorados.



Una de las fortalezas de la Comunidad valenciana, reflejada en el índice de talento incluido en el Mapa de talento en España, 2020, realizado por COTEC- IVIE (2021), ocupar el 4º lugar en España, en el pilar 3 (crecer), en el ámbito “*educación formal*”, que incluye aspectos como estudiantes matriculados en estudios superiores, gasto público en educación universitaria y *ranking en universidades: rendimiento sistemas universitarios por CCAA*. Se sitúa por tanto como una comunidad líder en educación formal, fortalecida por el rendimiento de sus universidades, y el gasto público en educación.



Por tanto, como recomendación en este apartado, se propone utilizar como palanca esta fortaleza, y realizar un plan estratégico que incluya por ejemplo el fomento de la realización de estudios en áreas con mayores perspectivas de empleo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, el refuerzo de las áreas de conocimiento de cada una de las universidades en donde son mejores desde el punto de vista de la inserción, o reconocer el distinto papel o incidencia, que tienen en las áreas de conocimiento de las universidades el autoempleo, a la hora de realizar acciones de promoción y refuerzo de esta opción laboral.



Una pregunta importante a la que habrá que responder, con exploraciones adicionales, que van más allá del objetivo de este trabajo, es el de a dónde van los egresados de las universidades alicantinas. Aunque hay información que apunta hacia la realización de postgrados en centros de Madrid y Barcelona, o la salida al extranjero en busca de oportunidades profesionales, no se han conseguido datos lo suficientemente precisos para poder aportarlos en este estudio.

4.El talento manifiesto, en las tres modalidades analizadas.

Empleo por cuenta ajena, datos generales.

La evolución del número de contratados como titulados en Alicante, ha sido positiva, superior en incremento porcentual al del resto de niveles formativos.

El porcentaje de titulados universitarios contratados es en Alicante con un 6,4%, el más bajo con respecto a las ciudades de referencia, de manera que, en Madrid y Barcelona, se contratan al más del doble de titulados.

Málaga ocupa una mejor posición que Alicante, en cuanto a porcentaje de población ocupada en el sector servicios 82,2, frente a 75,3%. Mayor población en el sector servicios va asociada a una mayor tasa de contratación de personal cualificado.

Una mayor ocupación en el sector agrícola va asociada a un menor número de empleos cualificados.

Alicante ocupa una mejor posición que Málaga, el doble en el porcentaje de ocupados en el sector de la industria, lo que puede ser un buen indicador, puesto que las empresas de este sector suelen ser de mayor tamaño, y por tanto contratar más empleados cualificados.

Alicante y Málaga, presentan niveles similares de empleo cualificado, de acuerdo con dos indicadores compuestos analizados, la ratio subsectores/total contrataciones y los grupos profesionales por contrataciones.

En las tasas de empleo y paro, Alicante obtiene una ligera ventaja sobre Málaga.



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la necesidad de apoyar a los titulados desempleados en la búsqueda de empleo, mediante sesiones de orientación profesional y mentoring, realizadas por profesionales. Se trataría de reducir los efectos del paro prolongado: pérdida de ingresos, autoestima y de habilidades.



Otra *recomendación* es analizar los motivos del menor nivel de titulados contratados en la provincia, con respecto a otras, y trazar planes de acción para incrementar el número de contratos en este colectivo, indicador claro de incremento de talento territorial

Empleo por cuenta ajena, datos comarcales.

Al comparar el número de empresas, con el número de contrataciones de titulados universitarios, se aprecia una alta relación entre las comarcas que mayor número de empresas tienen, y las contrataciones de titulados universitarios (L'Alacantí y La Vega Baja / El Baix Segura). Solamente estas dos comarcas concentran el 43% de las empresas de la provincia de Alicante.

Se observa una clara relación entre el tamaño de las organizaciones y la contratación de empleo cualificado, a mayor tamaño, más titulados se contratan. Sucede algo parecido con el peso del sector servicios en relación al incremento de la tasa de contratación de titulados universitarios.

En este análisis previo, se ha encontrado una correlación positiva (0,62), entre la renta bruta per cápita de cada comarca y el número de contrataciones de titulados universitarios. Es decir, el nivel de renta se asocia, con la capacidad de atraer talento.



Como *recomendación* en este apartado, destacamos profundizar en los patrones que caracterizan el empleo cualificado, a partir de un sistema de indicadores que permita ordenar los diferentes municipios (mapa de talento). Si se actúa en los indicadores clave, se puede impactar en la capacidad de atracción del talento, lo que a su vez impacta en otros indicadores como por ejemplo el incremento del nivel de renta de la población afectada.

Titulados contratados por cuenta propia.

El empleo por cuenta propia se presenta de forma mayoritaria en el sector servicios y en gran mayoría los autónomos no tienen empleados.

El autoempleo cualificado supone un 20% del autoempleo y en el periodo comprendido entre 2014 y 2019 ha ido en aumento a un crecimiento aproximado del 9%.

El crecimiento del número de autónomos en la provincia de Alicante no ha sido proporcional al crecimiento de los trabajadores en activo de la provincia, de forma que en 2014 el porcentaje era de 21,3%, se va reduciendo hasta 2017 y los años 2018 y 2019 se estabiliza en el 20%.

El nivel de autoempleo en la provincia de Alicante en términos porcentuales es similar a Madrid, Barcelona y Málaga, por tanto, no hay un efecto provincia que se pueda identificar. En cuanto a la distribución por sexo del autoempleo cualificado se puede afirmar que se tienen porcentajes cercanos al 50%, sin embargo, en autoempleo no cualificado la cifra de hombres es notoriamente superior (aproximadamente, dos tercios del total). La mayor parte de los autónomos (83%) tiene 36 años o más, por lo que se presenta una opción a partir de que la persona ya tenga una cierta experiencia.

En relación al nivel de cualificación de los autónomos tomando como unidad de análisis la provincia, al contrario de lo que ocurría en el caso de las contrataciones por cuenta ajena, en donde Alicante tenía una ligera ventaja sobre Málaga, en este caso, las altas representan a perfiles más cualificados en la provincia de Málaga que en la de Alicante.

En la provincia de Alicante, si hacemos un análisis por comarcas vemos importantes diferencias si tratamos las cifras de autoempleo como porcentaje del número de trabajadores activos en esa comarca. Llama especialmente la atención el contraste entre el 13% de L'Alacantí, con el casi 31% de la Marina Alta. El resto de las comarcas comparten una horquilla de valores que va desde el 19% al 24%. Habría que ahondar en las diferencias tan pronunciadas entre L'Alacantí y la Marina Alta. También sería interesante saber la tasa de autoempleo cualificado en las diferentes áreas.

Sería deseable promover la formación y estimular del autoempleo cualificado entre personas de menos de 36 años. Creemos que medidas como la creación de parques tecnológicos en nuestro caso (el distrito digital de Ciudad de la Luz, la candidatura de Alicante a ser la sede de la agencia española de supervisión de la Inteligencia artificial y la reactivación de los estudios cinematográficos en Ciudad de la Luz, pueden ser focos de atracción y creación de trabajo emprendedor en nuestra ciudad y nuestra provincia por extensión.

5. Sobre el talento emprendedor.

Desde 2014 hasta 2019 ha habido una importante reducción en el número de empresas creadas en la provincia de Alicante, lo cual indica que el talento emprendedor y empresarial se ha reducido de forma importante. Las 10 primeras industrias en creación de empresas acaparan casi el 70% de las empresas creadas en la provincia de Alicante durante el periodo considerado y entre estas industrias predominan las del sector comercial (mayoristas y minoristas), sectores inmobiliarios y construcción y restauración. Sectores todos ellos poco intensivos en atracción del talento. No obstante, estas 10 principales industrias experimentan una reducción en la creación de empresas respecto del total, al pasar de casi el 70% a situarse por debajo del 67,5% en 2019. Cabe destacar que esta reducción no se debe al sector inmobiliario y de construcción, ya que su tendencia ha sido creciente al pasar de poco más del 22% a superar el 24% en términos proporcionales. Un comportamiento similar se experimenta en los sectores de turismo y hostelería.

Si nos centramos en sectores más intensivos en el empleo del talento, como son las TIC y las ICC, observamos que en las TIC en términos relativos hay un aumento de creación de empresas al pasar del 1,9% al 2,2%, pero en el caso de las ICC se reducen al pasar del 1,6% al 1,4%. Además, en ambos casos hablamos de un número de empresas en términos absolutos muy reducido respecto del total. Cuando a estos sectores les hemos unido otros que requieren mayor porcentaje de personas con estudios universitarios, hemos visto que su porcentaje del total de empresas creadas se sitúa entre el 14,7% y el 15,5% (exceptuando 2014 que fue del 16,7%), por tanto, observamos que hay una estabilidad en el comportamiento de esta variable. Si nos vamos a referentes externos, observamos que la provincia de Málaga, aunque tiene un menor número de empresas que la provincia de Alicante, su tasa de crecimiento en el número de empresas es mayor.

En cuanto al emprendimiento, a partir de la información trabajada, observamos que las tasas de emprendedores potenciales, TEA y emprendedores consolidados experimentan bastantes oscilaciones, pero se mantienen en valores medios comprendidos entre el 2% y el 4% de la población adulta. Tanto hombres como mujeres las tasas de emprendimiento están alrededor el 50% (con un punto porcentual superior en el caso de los hombres), la mayor parte de los emprendimientos son en el sector consumo y especialmente sobre la base de un solo socio (se ve un predominio claro de la figura como autónomo a

la hora de emprender). En resumen, el emprendimiento no experimenta una tendencia clara ni al alza ni a la baja, se centra en sectores comerciales y en la figura de autónomos. Por tanto, el crecimiento de empresas y emprendimientos que puedan atraer personas con talento no experimenta una evolución muy significativa.

Si unimos los resultados de la creación de empresas por sectores junto con la información sobre el emprendimiento, llama especialmente la atención que el talento emprendedor no se traduzca en un mayor número de creación de empresas (sucede justo, al contrario) y tampoco se intensifica la creación de empresas en organizaciones intensivas en empleo de talento. No obstante, sí es esperanzador que en el sector de las TIC aumente el porcentaje de empresas creadas, aunque en términos absolutos son muy pocas las que se crean.

Sería deseable indagar si la reducción en el número de empresas creadas en la provincia de Alicante se debe a factores internos personales o factores del entorno que hacen menos atractiva la creación de empresas frente a otras alternativas. Si unimos esta información de la creación de empresas a la tasa de emprendimiento que apenas varía en este periodo, parece que hay factores contextuales que provocan que el número de empresas creadas se reduzca.

Adicionalmente deben generarse ayudas que fomenten el emprendimiento en Mujeres y jóvenes, con el fin de mantener una estructura sostenible de empresarios autónomos cualificados.

6. Sobre indicadores del entorno asociados al talento, la primera conclusión es que es necesario incluir indicadores que vayan más allá de los que guardan una clara relación directa, como los de formación y empleo, y se llegue a incluir a otros relacionados con el entorno en el que se llevan a cabo las actividades empresariales. Hemos establecido 4 categorías de este tipo de factores.



Movilidad.

Alicante es la ciudad con mayor saldo negativo y mayor tasa de movilidad (después de Castellón), de las ciudades de referencia, es decir la ciudad en donde más contratos salen, que entran.

Alicante, es también, la ciudad con mayor tasa de titulados universitarios que salen, después de Castellón, con casi 10 puntos de diferencia con respecto a ciudades como Barcelona, y muy encima del resto. Por grupos de edad los que más salen son el grupo comprendido entre los 30 y 45 años.

En Alicante y Castellón, es donde más profesionales cualificados se mueven, siendo la tasa superior a la de las movilizaciones de los no cualificados, lo que viene a sugerir que hay una fuga de talento mayor a la de las ciudades de referencia clave, incluso mayor que la ciudad designada como par, Málaga, a la que supera casi en 5 puntos.

El sector que mayor movilidad interterritorial presenta es el de agricultura, seguido de construcción, servicios e industria en último lugar.



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la necesidad de detectar las causas por las que se producen salidas de personal cualificado, y diseñar un plan de medidas para evitarlas. Se trata de incrementar el porcentaje de extranjeros en ocupaciones cualificadas.

Diversidad (extranjeros)

Alicante, es la que tiene un menor % de extranjeros sobre la población, frente a Málaga, ciudad que supera a Madrid y Barcelona.



El porcentaje de contratos a extranjeros es mayor en Alicante que el resto de las ciudades de referencia, aunque la ratio de contratos a universitarios es el más bajo, lo que indica que *las ocupaciones que ocupa la población extranjera en Alicante son de menor cualificación que la que desempeñan en las otras ciudades*



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la necesidad de atraer estudiantes universitarios de otros países, para que vengan las universidades alicantinas.

Calidad de vida urbana

En el índice Smart, Alicante aparece junto a Valencia en el top 15, en la dimensión 2, Economía inteligente, que mide entre otros aspectos la digitalización de las empresas. En la dimensión 3, Sostenibilidad y medioambiente, que mide la gestión sostenible de recursos e inversión e innovación en protección del medioambiente, vuelve a aparecer Alicante, junto a Valencia en el top 15.



En el *índice Competitividad* ciudades de España, en el top 25 ciudades de España, en el apartado de *resiliencia*, aparecen tanto Málaga como Alicante

En el top 15 de ciudades capitales de provincia. De la provincia en el top 5 de ciudades de más de 100.000 habitantes aparece Elche, y en top 5 de ciudades de más 50.000 habitantes aparecen San Vicente del Raspeig y Benidorm. Es la única provincia con 4 ciudades en este apartado. En el apartado de sostenibilidad, aparece Alicante en el top 15 de ciudades capitales, pero en esta categoría Málaga no aparece, y en el top 5 de ciudades de más de 50.000 habitantes, aparece Alcoy. En el último apartado, el de internacionalización, vuelven a aparecer tanto Alicante como Málaga en el top 15 de las ciudades capitales de provincia.

En el ranking de ciudades según el valor del Índice de calidad de Vida Urbana (INE), Alicante, obtiene 99,1 puntos, ligeramente por encima de Murcia, con 98 puntos y de Málaga, con 95,6 puntos. En las dimensiones social y urbana, Alicante sobrepasa a las ciudades mencionadas en la dimensión urbana (103,7 puntos), excepto a Castellón (108,3). Sin embargo, en la dimensión social, baja a 93,5 puntos, por debajo de todas, excepto Málaga (91,4).

En el índice IESE Cities in Motion, que analiza cuáles son las ciudades más inteligentes del mundo en base a distintos parámetros, de las 174 ciudades analizadas, diez son españolas: *Madrid (puesto 26), Barcelona (28), Valencia (61), Sevilla (76), Málaga (80), Palma de mallorca (88), Zaragoza (101), A Coruña (102), Murcia (105) y Bilbao (107)*. Alicante, no figura entre las diez mejores ciudades de España, sí lo hacen Málaga y Murcia.

Aunque Alicante, tiene una mayor renta media por persona, que Málaga o Murcia, ésta está distribuida de manera menos igualitaria, es decir hay mayores diferencias de renta entre los que ingresan más y los que ingresan menos.



Como *recomendación* en este apartado, destacamos la necesidad de realizar un sistema de propio de medición de la calidad de vida urbana y competitiva, diseñado a partir de indicadores de competitividad y talento a un nivel micro (región y municipios).

Innovación

En todas las CCAA de referencia del número de empresas innovadoras, salvo en la comunidad valenciana y Cataluña (con una ratio mayor de reducción).



Sobre las empresas que gastan en innovación, el número de ellas en la comunidad valenciana es importante, más de 3 veces mayor que por ejemplo el de Murcia.

Con respecto a la productividad, Tanto la comunidad valenciana como la Región de Murcia están por debajo del promedio de España (100).

En gastos de I+D sobre el PIB en 2020, la comunidad valenciana se sitúa al mismo nivel que la región de Murcia, y por debajo de Madrid y Barcelona.

El ICREG, elaborado por el Consejo de Economistas de España, y que recoge los principales indicadores socioeconómicos utilizados para conocer el nivel de competitividad, crecimiento económico y bienestar de los ciudadanos por Comunidades Autónomas, *sitúa a la comunidad valenciana en el puesto 11 de 17, según los datos del 2020.*

Alicante supera en solicitudes de patentes tanto a Málaga como a Murcia, estando a un nivel similar en lo que respecta al número de marcas solicitadas



Como recomendación en este apartado, destacamos la necesidad de realizar un análisis DAFO, de la provincia en relación con la situación y alternativas sobre competitividad, innovación y productividad.

Como recomendaciones finales y generales para incrementar la capacidad de atracción de talento en la provincia de Alicante, se propone seguir realizando estudios en profundidad para identificar y valorar a los municipios de Alicante de acuerdo con indicadores que reflejen la capacidad de atraer talento. Los resultados de estudios que consigan identificar las variables clave que determinan que el talento venga a Alicante, permitirá, crear un modelo de predicción (algoritmo), que permita anticiparse al futuro mediante las acciones pertinentes. Para ello será muy importante tomar como modelo otras ciudades de éxito en la atracción del talento, en cualquier parte del mundo.

Principales fuentes consultadas

Bureau van Dijk – SABI base de datos 2022. <https://www.bvdinfo.com/es-es/>

ICREG (2021). Informa de la competitividad regional en España, 2021. Madrid: Consejo general de economistas de España.

INE (2022). Propuesta para la elaboración de un Indicador de Calidad de Vida urbana. Madrid: documento de trabajo,

Instituto Valenciano de Estadística (2019). Banco de Datos Territorial. Estadísticas del movimiento laboral registrado. Estadísticas de empresas inscritas en la Seguridad Social. Valencia.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (series de 2014 a 2010). Datos y cifras del sistema Universitario Español, cursos 2014 a 2020. Madrid: Catalogo general de publicaciones oficiales.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Informe Trimestral sobre trabajadores autónomos, personas físicas, de alta en la Seguridad Social. Madrid: Catalogo general de publicaciones oficiales.

Servicio de Empleo Público Estatal (2012). Informe del. Mercado de trabajo de los extranjeros. Alicante y otras poblaciones. Datos 2011. Madrid: catalogo general de publicaciones oficiales.

Servicio de Empleo Público Estatal (2020). Boletín de mercado de trabajo municipal. Datos 2015 a 2019. Madrid: catalogo general de publicaciones oficiales.

Servicio de Empleo Público Estatal (2020). Datos básicos de movilidad 2019. Madrid: catalogo general de publicaciones oficiales.

Servicio de Empleo Público Estatal (2021). Informe del mercado de trabajo de Alicante. Datos 2014 a 2021. Madrid: Catálogo general de publicaciones oficiales.

Referencias

- Barney, J. B. (2001). Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of management*, 27(6), 643-650.
- Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: a criterion-centric approach to validation. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1185
- Calleja, R. (2021). La experiencia del empleado un estudio exploratorio. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Murcia.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge University Press.
- CIPD. (2006). *Talent Management: Understanding the Dimensions*. Annual Survey Report.
- Cubeiro, J. C. (2008). "Presente y futuro del desarrollo de los talentos en España". En Javier Blanco Belda (Coord.). *Desarrollo del talento*. Madrid: AEDIPE, Prentice Hall.
- De Haro (2004). "¿Sabe alguien qué es una competencia? De McClelland a la ISO 9000". *Dirigir Personas*, 30,8-16.
- De Haro, J. M. (2009). ¿Podemos predecir el talento? *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 320, 137-170.
- De Haro, J. M.; Castejón, J. L., & Gilar, R. (2016). Perceived distance between competencies required by organizations and competencies acquired at the University as predictor or career growth. VIII Congreso internacional de psicología y educación. CIPE 2016, junio, Alicante. Coordinador mesa redonda.
- De Haro, J.M. (2019). ¿Realmente la inteligencia emocional es tan importante como dicen? Más allá de la inteligencia general y la personalidad en la determinación del éxito profesional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 432, 161-198.
- Economist Intelligence Unit (2006). *The CEO's role in talent management: How top executives from ten countries are nurturing the leaders of tomorrow*. London: The Economist.
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & González-Cruz, T. F. (2013). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, 23(4), 290-300.

- Gómez Gras, J.M., Mira-Solves, I., Martínez Mateo, J. Estrada de la Cruz, M. (2021). Actividad Emprendedora en la Comunidad Valenciana. Informe GEM 2020 – 2021. Ed. Universidad Miguel Hernández.
- Harari, Y. N. (2018). 21 lecciones para el siglo XXI. Debate. INSEAD (2021): The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID. France.
- Lanvin, B. y Monteiro, F. (eds) (2020) The Global Talent Competitiveness Index 2020. Fointeneblau (Francia): INSEAD. Mas, M., Quesada, J. y Pascual, F. (2019) Mapa del talento en España 2019 Cómo lo generan, atraen y retienen las comunidades autónomas. Madrid: FUNDACIÓN COTEC, VALÈNCIA: IVIE.
- Michaels, Handfields-Jones & Axelrod (2001). La guerra por el talento. Madrid: Editorial Ramón Areces.
- Pfeffer, J. (1998). La ecuación humana. Madrid: Deusto.
- Porter, M. E. (2015). Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. Madrid: Pirámide.
- Teece, D. J. (2009). Dynamic capabilities and strategic management: Organizing for innovation and growth. Oxford University Press on Demand.

2

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Revisión bibliográfica

Equipo redactor:

José Blanes Bernabeu, Crea360

Quino Palací Soler, Crea360

Rafael Lafont Deniz, Director-Gerente de Fundeun (Fundación Empresa Universidad de Alicante)

Paloma Calero Romero, Ingeniera de Caminos Canales y Puertos

Armando Ortuño Padilla, Profesor Titular Universidad de Alicante

ÍNDICE

pág. 130	1. Introducción y metodología	
pág. 130	2. Revisión bibliográfica	
	2.1 Empleados: factores exógenos a la empresa (territorio)	pág. 131
	2.2 Empleados: factores endógenos (recursos humanos de la empresa)	pág. 133
	2.3 Factores atracción y retención de empresas	pág. 136
pág. 141	3. Priorización de las variables.	
pág. 145	4. Conclusiones.	
pág. 146	5. Bibliografía	
pág. 148	6. Anexo: notas de prensa	
pág. 149	7. Encuestas a empresas radicadas en la provincia de Alicante.	

1. Introducción y metodología

El objeto de la revisión bibliográfica es detectar las variables clave para favorecer la competitividad de un territorio en términos de atracción y retención de talento, diferenciando entre empleados y empresas, y, a su vez, entre variables externas e internas a la empresa.

A partir de esa revisión, también se formulará un avance de priorización de esas variables en función de la importancia otorgada en las diversas fuentes consultadas.

Como se ha señalado, se realizará una búsqueda bibliográfica de artículos, libros y documentos, recogiendo, así mismo, un vaciado reciente de notas de prensa en un anexo.

2. Revisión bibliográfica.

En este apartado se realiza la revisión bibliográfica mediante un resumen de las fuentes donde se ha encontrado cada una de las variables que se exponen a continuación.

En primer lugar, se realiza el repaso bibliográfico de las variables relacionadas con los empleados, y, en segundo lugar, de aquellas relacionadas con las empresas.

En cuanto a los factores vinculados a los empleados, se ha estructurado diferenciando entre variables exógenas – externas a la empresa –, es decir, las características de la propia ciudad, y endógenas – internas a la empresa –, es decir, las relacionadas con la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Así mismo, el estudio de Global Report Randstad: Employer Brand Research de 2021, señala que las variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados dependen de la edad (Aguado, 2022), por lo que se ha discriminado en las siguientes cohortes:

- 18 – 34 años, como los más jóvenes.
- 35 – 54 años, mediana edad, mayoritariamente con hijos.
- 55 años o más, senior, ya sin hijos a cargo.

2.1. Empleados: factores exógenos a la empresa (territorio).

Sobre los factores exógenos a la empresa, Montes Gan y Gómez Funes (2021) y Equipo Económico (2021) inciden en la importancia de los **centros formativos de educación superior**, haciendo hincapié en las universidades, principalmente para los más jóvenes.

Por su parte, el Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana (2014) expresó la importancia del **clima** a la hora de atraer talento, mientras que Raisin (2020), la **contaminación**.

Por su parte, Barcelona Global (2021), Ministerio de Ciencia e Innovación (2022) y, de nuevo, Raisin (2020), resaltaron el **coste de la vida** en la ciudad de destino como factor clave.

También Barcelona Global (2021) y Sage (2020) remarcan la **fiscalidad** como una de las variables más importantes: a menores impuestos, más facilidad de atraer talento a las ciudades.

Varias fuentes como Montes Gan y Gómez Funes (2021), Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación (2019) y Madrid Investment Attraction (2022) indican que es muy importante para la competitividad de una ciudad la **oferta de ocio y cultura**, así como la **deportiva**.

Así mismo, Montes Gan y Gómez Funes (2021) mencionan la **oferta educativa**, sobre todo para los adultos con hijos en época de aprendizaje.

También, con mayor importancia a raíz de la crisis sanitaria de la COVID-19, se cita la **oferta sanitaria** de calidad (Barcelona Global, 2021; Montes Gan y Gómez Funes, 2021; Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana, 2014; Madrid Investment Attraction, 2022; Raisin, 2020; Equipo Económico, 2021).

De nuevo, Barcelona Global (2021) y Montes Gan y Gómez Funes (2021) demuestran la relevancia del **precio de la vivienda y el alquiler** a la hora de establecerse un trabajador en otra ciudad.

Adicionalmente, dos de las variables con mayor importancia para la competitividad de un territorio es la **red de transportes y de telecomunicaciones**, donde interviene la calidad de las carreteras, del transporte público, el ferrocarril y la conectividad

aérea (Montes Gan y Gómez Funes ,2021; Centro de Investigación en Política Pública, 2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019).

Igualmente, numerosos autores han destacado la seguridad del espacio público como otro de los factores más importantes para atraer talento (Barcelona Global, 2021; Montes Gan y Gómez Funes ,2021; Centro de Investigación en Política Pública, 2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019; Madrid Investment Attraction, 2022).

En este sentido, también destaca el **tamaño de las ciudades** (Glaeser, 2011), puesto que además de otras bondades, una ciudad de tamaño medio es más segura que las grandes metrópolis.

También Madrid Investment Attraction (2022) señala que una **ciudad abierta con muchas nacionalidades** abre las puertas a una mayor atracción de talento.

En este aspecto y, por último, Aguado (2022), Barcelona Global (2021), Veer (2022), Montes Gan y Gómez Funes (2021) y el Centro de Investigación en Política Pública (2021), hacen énfasis en la trascendencia de la **tolerancia e integración social** de la ciudad para favorecer su competitividad.

En la siguiente tabla se resumen las variables externas a la empresa mencionadas anteriormente:

Tabla 2.1.

Variables de los empleados exógenas. Elaboración propia.

EMPLEADOS – EXÓGENAS (CARACTERÍSTICAS Y OFERTA DE LA CIUDAD)		
18-34 años	35-54 años	55 años o más
Centros formativos de educación superior	Centros formativos de educación superior	
Ciudad abierta con muchas nacionalidades	Ciudad abierta con muchas nacionalidades	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
		Clima
Contaminación	Contaminación	
Coste de la vida	Coste de la vida	Coste de la vida
Existencia inmigración países avanzados	Existencia inmigración países avanzados	Existencia inmigración países avanzados

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

EMPLEADOS – EXÓGENAS (CARACTERÍSTICAS Y OFERTA DE LA CIUDAD)

18–34 años	35–54 años	55 años o más
Facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio	Facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio	Facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio
Fiscalidad	Fiscalidad	Fiscalidad
Oferta de ocio/cultural/deporte	Oferta de ocio/cultural/deporte	Oferta de ocio/cultural/deporte
	Oferta educativa	
	Oferta sanitaria	Oferta sanitaria
Precio vivienda/alquiler	Precio vivienda/alquiler	
Red de telecomunicaciones	Red de telecomunicaciones	Red de telecomunicaciones
Red de transportes	Red de transportes	Red de transportes
	Seguridad del espacio público	Seguridad del espacio público
Tamaño de las ciudades	Tamaño de las ciudades	Tamaño de las ciudades
Tolerancia/integración social	Tolerancia/integración social	Tolerancia/integración social

2.2. Empleados: factores endógenos (recursos humanos de la empresa).

En cuanto a los factores endógenos, es decir, los ligados al funcionamiento interno de la empresa, Aguado (2022) expresa que un ambiente de trabajo agradable atrae a los trabajadores a las empresas que lo promuevan, así como el hecho de que haya buenos jefes, factor que también señala Veer (2022).

También la **conciliación familiar** es de suma importancia para los trabajadores en edad de crianza (Aguado, 2022; Veer, 2022; Madrid Investment Attraction, 2022).

Adicionalmente, el **desarrollo profesional** cobra especial importancia en los empleados más jóvenes y de mediana edad (Aguado, 2022; Barcelona Global, 2021; Veer, 2022).

Según Aguado (2022), el talento, depende de que: la **empresa** sea de **buena reputación**, el empleado se sienta **identificado con los valores sociales y ambientales** de la empresa, haya **meritocracia y reconocimiento**, exista la **posibilidad de innovación y creatividad**, la empresa aporte **prestigio profesional** y el trabajo en cuestión pueda ser un **trampolín para otros empleos**.

La **flexibilidad** en el trabajo y, si puede ser, unida al **teletrabajo** lo que, repercute en una mejor organización del **tiempo libre** del empleado es, sin duda, uno de los factores más importantes, incrementado de manera exponencial con la pandemia de la COVID-19 (Aguado, 2022; Barcelona Global, 2021; Veer, 2022; Montes Gan y Gómez Funes, 2021; Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana, 2014; Madrid Investment Attraction, 2022).

Por su parte, Aguado (2022) y Barcelona Global (2021) mencionan la importancia de la **formación continua** para los más jóvenes.

De nuevo, Aguado (2022), Barcelona Global (2021) y Montes Gan y Gómez Funes (2021), recalcan la importancia de cumplir con las políticas de responsabilidad social corporativa para mejorar el impacto en la sociedad y atraer el empleo, es decir, las políticas de **RSC**.

También destaca como uno de los factores más destacados por los autores un **salario atractivo** (Aguado, 2022; Barcelona Global, 2021; Centro de Investigación en Política Pública, 2021; Banco Mundial, 2015).

Igualmente, Aguado (2022), Barcelona Global (2021), Montes Gan y Gómez Funes (2021), Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación (2019) y Madrid Investment Attraction (2022) inciden en la seguridad laboral como uno de los factores más destacables para la atracción del talento.

Por último, Aguado (2022), Barcelona Global (2021), Veer (2022), Montes Gan y Gómez Funes (2021) y el Centro de Investigación en Política Pública (2021) hacen énfasis en la tolerancia e integración social en el trabajo, debiendo mostrar especial atención las empresas para su cumplimiento.

A continuación, se resumen las variables comentadas:

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Tabla 2.2.

Variables de los empleados exógenas. Elaboración propia.

EMPLEADOS – EXÓGENAS (RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA)		
18-34 años	35-54 años	55 años o más
Ambiente de trabajo agradable	Ambiente de trabajo agradable	Ambiente de trabajo agradable
Buenos jefes	Buenos jefes	
	Conciliación familiar	Conciliación familiar
Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	
Empresa de buena reputación	Empresa de buena reputación	Empresa de buena reputación
Flexibilidad/teletrabajo/organización tiempo libre	Flexibilidad/teletrabajo/organización tiempo libre	
Formación continua		
Identificación con valores sociales y ambientales		
Meritocracia y reconocimiento	Meritocracia y reconocimiento	
Posibilidad de innovación / creatividad	Posibilidad de innovación / creatividad	
		Prestigio profesional
RSC	RSC	
Salario atractivo	Salario atractivo	Salario atractivo
Seguridad laboral	Seguridad laboral	Seguridad laboral
Tolerancia/integración social	Tolerancia/integración social	Tolerancia/integración social
Trampolín para otros empleos		

2.3. Factores atracción y retención de empresas.

Para terminar con la revisión bibliográfica se exponen todas aquellas variables que influyen en la atracción de empresas a un territorio.

Raisin (2020) y Equipo Económico (2021) mencionan que la relevancia del **acceso a clientes potenciales**, es decir, que la ciudad cuente con un número elevado de posibles clientes para ofrecer el producto de la empresa.

Entre los factores más importantes sobresale la **burocracia** administrativa, que sea lo menor posible (Barcelona Global, 2021; Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022; Polo-Otero et al., 2020; Montes Gan y Gómez Funes, 2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019; Equipo Económico, 2021).

Madrid Investment Attraction (2022) cita la importancia de que la **ciudad sea abierta con muchas nacionalidades** para abrir las puertas a una mayor atracción de empresas al territorio.

La concentración de capital humano y la existencia de perfiles profesionales especializados atraen talento y, por tanto, a las empresas, puesto que de esta manera habrá mayor posibilidad de encontrar empleados (Montes Gan y Gómez Funes, 2021; Madrid Investment Attraction; 2022; Raisin, 2020; Aguado. 2022).

Según el Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana (2014), a este factor se añade el coste del personal de modo que, a menor coste, más posibilidad de atracción de empresas.

De acuerdo con Barcelona Global (2021), Montes Gan y Gómez Funes (2021), el Centro de Investigación en Política Pública (2021), el Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana (2014) y Equipo Económico (2021), otra variable a destacar hace referencia a la conectividad internacional puesto que permite acceder rápidamente a más lugares del mundo.

También los niveles de contaminación están cobrando cada vez mayor importancia (Montes Gan y Gómez Funes, 2021; Raisin, 2020; Equipo Económico, 2021).

El dinamismo de la economía en un territorio es otra variable crítica a la hora de escoger emplazamiento para las empresas según el Ministerio de Ciencia e Innovación (2022) y el Equipo Económico (2021).

En este aspecto, la **existencia de multinacionales**, así como de clústers es otra de las variables importantes (Madrid Investment Attraction, 2022; Raisin, 2020).

Como mencionan Padilla (2010), Montes Gan y Gómez Funes (2021), el Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana (2014) y Raisin (2020) se ha de tener muy en cuenta la **existencia tanto de Universidades**, como de **incubadoras y centros tecnológicos**.

Barcelona Global (2021), Madrid Investment Attraction (2022), Sage (2020) y el Equipo Económico (2021) remarcan la **fiscalidad** como una de las variables más importantes: a menor fiscalidad, más facilidad para atraer empresas.

Montes Gan y Gómez Funes (2021) mencionan el **índice de desarrollo humano o IDH**, elaborado anualmente por la ONU.

También es muy importante la **inversión extranjera directa** como indican Montes Gan y Gómez Funes (2021), el Centro de Investigación en Política Pública (2021), el Banco Mundial (2015) y Equipo Económico (2021).

Otra variable que destaca el Ministerio de Ciencia e Innovación (2022) es la **pertenencia a la Unión Europea**.

Montes Gan y Gómez Funes (2021), Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación (2019), Raisin (2020) y Equipo Económico (2021) declaran que un papel muy sustancial lo ocupan las **políticas de atracción de inversiones, ayudas, subvenciones y las oportunidades de financiación**: a más facilidades, más empresas se instalarán en una urbe.

Adicionalmente, dos de las variables con mayor importancia para la competitividad de un territorio frente a la atracción de empresas es la red de **transportes y de telecomunicaciones**, donde interviene la calidad de las carreteras, del transporte público, el ferrocarril y la conectividad aérea como se ha citado previamente (Barcelona Global, 2021; Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022; Montes Gan y Gómez Funes ,2021; Centro de Investigación en Política Pública, 2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019; Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana, 2014; Madrid Investment Attraction, 2022; Equipo Económico, 2021).

Las **regulaciones** y el **sistema legal** conforman otras de las variables clave a la hora de una empresa escoger su nueva ubicación (Barcelona Global, 2021; Polo-Otero et al., 2020; Banco Mundial, 2015).

Igualmente, numerosos autores han destacado la **seguridad del espacio público** como otro de los factores más importantes para atraer a las empresas (Barcelona Global, 2021; Montes Gan y Gómez Funes ,2021; Centro de Investigación en Política Pública, 2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019; Madrid Investment Attraction, 2022; Raisin, 2020). En este sentido, y como también se señaló con anterioridad, también destaca el **tamaño de las ciudades** (Glaeser, 2011), puesto que además de otras bondades, una ciudad de tamaño medio es más segura que las grandes metrópolis.

Otra variable que destacar según mencionan Barcelona Global (2021), Padilla (2010), Montes Gan y Gómez Funes (2021), el Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana (2014) y Equipo Económico (2021) es la **situación política**: una ciudad/región políticamente estable atraerá a más empresas.

Barcelona Global (2021), Veer (2022), Montes Gan y Gómez Funes (2021) y Equipo Económico (2021) hacen énfasis en la variable **tolerancia e integración social**.

Como era de esperar, un alto nivel de **transparencia** en una ubicación hace que un mayor número de empresas quieran establecerse en ese espacio (Equipo Económico, 2021).

Por último, y posicionándose como uno de los factores indispensables para la atracción y retención de empresas en una ciudad es la **ubicación estratégica** (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022; Montes Gan y Gómez Funes ,2021; Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación, 2019; Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana, 2014; Madrid Investment Attraction, 2022; Raisin, 2020).

Otras variables que no mencionan los autores pero que pueden resultar decisivas son: que tenga lugar por parte de la administración la **cesión de un solar, edificio u oficina, el precio del suelo**, ser capital de **Estado, regional o provincial**, la **existencia de entidades financieras internacionales** y la presencia de **banca multilateral**.

En la siguiente tabla se resumen todas las variables mencionadas:

Tabla 2.3.

Variables de las empresas. Elaboración propia. Elaboración propia.

EMPRESAS
Acceso a clientes potenciales
Burocracia administrativa

EMPRESAS

Capital de Estado, regional o provincial

Cesión de solar/edificio/oficina

Ciudad abierta con muchas nacionalidades

Concentración de capital humano/perfiles profesionales especializados

Conectividad internacional

Contaminación

Coste del personal

Dinamismo de la economía

Entidades financieras internacionales

Existencia de banca multilateral

Existencia de multinacionales

Existencia de Universidad/ incubadoras/ centros tecnológicos

Fiscalidad

Índice de Desarrollo Humano o IDH

Inversión extranjera directa

Pertenencia Unión Europea

Políticas de atracción de inversiones/ayudas/subvenciones/ oportunidades de financiación

Precio del suelo

Red de telecomunicaciones

Red de transportes

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

EMPRESAS

Regulaciones / sistema legal / marco legal

Seguridad del espacio público

Situación política

Tamaño de las ciudades

Tolerancia/integración social

Transparencia

Ubicación estratégica

3. Priorización de las variables.

En este apartado, se realiza un avance en la priorización de las variables detectadas en la revisión bibliográfica. Para ello, se han elaborado tres tablas ordenándolas, de mayor a menor importancia, según la relevancia mostrada por los autores en los documentos estudiados.

Tabla 2.4.

Priorización de variables de los empleados exógenas. Elaboración propia

EMPLEADOS – EXÓGENAS (CARACTERÍSTICAS Y OFERTA DE LA CIUDAD)	
1	Coste de la vida
1	Fiscalidad
1	Precio vivienda/alquiler
2	Oferta sanitaria
2	Oferta de ocio/cultural/ deporte
2	Red de telecomunicaciones
2	Red de transportes
2	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
2	Seguridad del espacio público
2	Tolerancia/integración social
3	Centros formativos de educación superior
3	Oferta educativa
4	Clima
4	Contaminación
5	Tamaño de las ciudades

Tabla 2.5.

Priorización de variables de los empleados endógenas. Elaboración propia

EMPLEADOS – ENDÓGENAS (RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA)	
1	Flexibilidad/teletrabajo/organización tiempo libre
2	Salario atractivo
2	Seguridad laboral
2	Tolerancia/integración social
3	Conciliación familiar
3	Empresa de buena reputación
3	Identificación con valores sociales y ambientales
3	RSC
4	Desarrollo profesional
4	Formación continua
4	Prestigio profesional
4	Trampolín para otros empleos
5	Ambiente de trabajo agradable
5	Buenos jefes
5	Meritocracia y reconocimiento
5	Posibilidad de innovación / creatividad

Tabla 2.6.

Priorización de variables de las empresas. Elaboración propia.

EMPRESAS	
1	Fiscalidad
2	Acceso a clientes potenciales
2	Burocracia administrativa
2	Pertenencia Unión Europea
2	Regulaciones / sistema legal / marco legal
2	Transparencia
2	Concentración de capital humano/ Perfiles profesionales especializados
2	Coste del personal
2	Situación política
3	Conectividad internacional
3	Red de telecomunicaciones
3	Red de transportes
3	Ubicación estratégica
4	Dinamismo de la economía
4	Inversión extranjera directa
4	Existencia de multinacionales
4	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
4	Seguridad del espacio público
4	Tolerancia/integración social
4	Existencia de Universidad/ incubadoras/ centros tecnológicos
5	Contaminación
5	Políticas de atracción de inversiones/ayudas/subvenciones/ oportunidades de financiación

VARIABLES CLAVE PARA FAVORECER LA COMPETITIVIDAD DE UN TERRITORIO PARA EMPLEADOS Y EMPRESAS EN TÉRMINOS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO.

EMPRESAS	
6	Índice de Desarrollo Humano o IDH
6	Tamaño de las ciudades
OTROS FACTORES QUE PUEDEN RESULTAR DECISIVOS	
1	Cesión de solar/edificio/oficina
2	Precio del suelo
3	Entidades financieras internacionales
4	Existencia de banca multilateral
5	Capital de Estado, regional o provincial

4. Conclusiones

El objeto de la revisión bibliográfica es detectar las variables que resultan prioritarias para que los trabajadores y empresas escojan un territorio frente a otro y así favorecer la competitividad en términos de atracción y retención de talento.

Concretamente, para los empleados, en un primer nivel destacan los siguientes factores:

- Coste de la vida
- Fiscalidad
- Precio vivienda/alquiler
- Flexibilidad/teletrabajo/organización tiempo libre

En segundo nivel destacan:

- Oferta sanitaria
- Oferta de ocio/cultural/deporte
- Red de telecomunicaciones
- Red de transportes
- Ciudad abierta con muchas nacionalidades
- Seguridad del espacio público
- Tolerancia/integración social
- Salario atractivo
- Seguridad laboral

Por otro lado, para las empresas se ha detectado el siguiente factor clave en primer nivel:

- Fiscalidad

En segundo nivel destacan:

- Acceso a clientes potenciales
- Burocracia administrativa
- Pertenencia Unión Europea
- Regulaciones / sistema legal / marco legal
- Transparencia
- Concentración de capital humano/ Perfiles profesionales especializados
- Coste del personal
- Situación política

5. Bibliografía

Aguado, M. (2022). Diez estrategias para atraer y comprometer al talento joven. *Harvard Deusto Business Review*, 323.

Banco Mundial. (2015). Ciudades competitivas: una solución local para una falta mundial de crecimiento y puestos de trabajo. Enlace web: <https://www.bancomundial.org/es/topic/trade/publication/competitive-cities-a-local-solution-to-a-global-lack-of-growth-and-jobs>

Barcelona Global. (2021). International Talent Monitor. Enlace web: <https://www.barcelonaglobal.org/downloads/dossieritm2021.pdf>

Centro de Investigación en Política Pública (2021). Índice de Competitividad Urbana 2021. Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. Enlace web: <https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-urbana-2021/>

Consejo de Cámaras de la Comunidad Valenciana. Factores de atracción de inversión extranjera en la Comunitat Valenciana. Enlace web: https://www.camaravalencia.com/es-ES/gabinete-comunicacion/Documents/Factores_Atracci%C3%B3n.pdf

Equipo Económico. (2021). Factores que inciden positivamente en la atracción de inversiones y propuestas para la Comunidad de Madrid. Comunidad de Madrid y CEIM-CEOE. Enlace web: <http://www.ceim.es/documento/page-document1-1646064370.pdf>

Glaeser, E. (2011). El triunfo de las ciudades. Cómo nuestra mejor creación nos hace más ricos, más inteligentes, más ecológicos, más sanos y más felices. Taurus, 496 p. ISBN: 978-84-306-0809-6

Gobierno de España. (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Políticas palanca y componentes. Enlace web: <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes>

Madrid Investment Attraction. (2022). Enlace web: <https://madridinvestmentattraction.com/home/>

Ministerio de Ciencia e Innovación. (2022). Plan de atracción y retención de talento científico e innovador a España. Enlace web: <https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2022/Junio/El-Gobierno-aprueba-el-Plan-de-atraccion-y-retencion-de-talento-cientifico-e-innovador.html?jsessionid=62884F7F0601F6310671B2D41EA87458.2>

Montes Gan, V.J. y Gómez Funes, A. (2021). Ciudades globales y atracción de talento. El espacio físico en el que germina la innovación y el emprendimiento. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Revista de Economía Información Comercial Española. Metropolis, el futuro es ya presente, 920, 149-166. <https://doi.org/10.32796/ice.2021.920.7212>

Padilla, B. (2010). Algunas reflexiones sobre la migración altamente cualificada: políticas, mercados laborales y restricciones. Revista de Ciencias Sociales 5(2), 269-291. <https://doi.org/10.14198/OBETS2010.5.2.06>

Polo-Otero, J.L., Ramos Ruiz, J.L., Rebolledo del Toro, P., Rodríguez Albor, G.J. y Moreno-Cuello, J.L. (2020). ¿Son las regulaciones empresariales generadoras de emprendimientos productivos? Contaduría y Administración, 65(2), 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1578>

Raisin. (2020). Estas son las mejores ciudades para emprender en España. Enlace web: <https://www.raisin.es/ahorro/donde-emprender-en-espana/>

Sage. (2020). Dumping fiscal: ¿qué es y por qué las comunidades autónomas se pelean por atraer a las empresas? Enlace web: <https://www.sage.com/es-es/blog/que-es-el-dumping-fiscal-y-por-que-las-diferentes-autonomias-se-pelean-por-atraer-a-las-empresas/>

Segovia Activa, Desarrollo económico, empleo e innovación. (2019). Segovia, el futuro vive aquí. Enlace web: <https://www.segoviactiva.es/wp-content/uploads/Dossier-Invest-in-Segovia-2019-web.pdf>

Veer, P. (2022). Tips for attracting and retaining talent. Forbes Technology Council. Enlace web: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/03/22/tips-for-attracting-and-retaining-talent/?sh=dbdf03edf7e2>

6. Anexo: notas de prensa.

En este anexo se incluye el vaciado de notas de prensa. En primer lugar, del periódico Alicante Plaza se extraen las variables exógenas relacionadas con los empleados: oferta de ocio/cultura/deporte, oferta educativa, red de transportes y la red de telecomunicaciones (González, junio 2022).

También del periódico Alicante Plaza, con respecto a las variables endógenas relacionadas con los empleados se extrae: salario atractivo y tiempo libre (González, junio 2022) así como conciliación familiar y flexibilidad/teletrabajo (Torres, mayo 2022).

Por último, se extraen las siguientes variables relacionadas con las empresas: red de transportes y telecomunicaciones (González, junio 2022) y perfiles profesionales especializados (González, marzo 2022).

En segundo lugar, del periódico El Confidencial junto con el Ayuntamiento de Málaga y Vodafone, se extraen las siguientes variables exógenas a la empresa para empleados: centros formativos de educación superior, clima, coste de la vida, facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio, fiscalidad, oferta de ocio/cultural/deporte, red de transportes y red de telecomunicaciones (El Confidencial, Ayto. de Málaga y Vodafone, marzo 2022).

Bibliografía Anexo notas de prensa:

El Confidencial, Ayto. de Málaga y Vodafone. (30 de marzo de 2022). Nómadas digitales y atracción del talento: claves para competir en el mercado internacional. El Confidencial. Enlace web: https://www.elconfidencial.com/multimedia/video/espana/andalucia/2022-03-30/talento-digitalizacion-mercado-internacional-bra_3399534/

González, M. (13 de marzo de 2022). Formación poco dual. Alicante Plaza. Enlace web: <https://alicantep plaza.es/formacion-poco-dual>

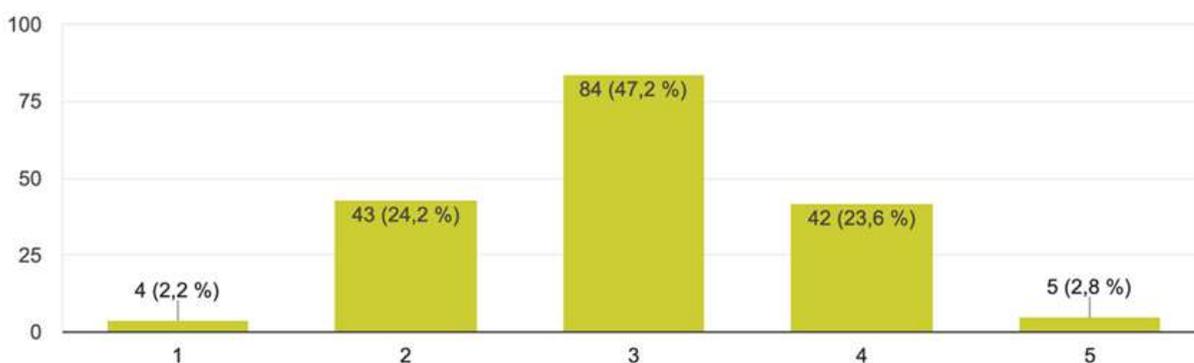
González, M. (5 de junio de 2022). El talento y la jornada de cuatro días. Alicante Plaza. Enlace web: <https://alicantep plaza.es/el-talento-y-la-jornada-de-cuatro-dias>

Torres, A. (28 de mayo de 2022). Conciliar y convencer con "salario emocional", claves para materializar la semana laboral de 4 días. Alicante Plaza. Enlace web: <https://alicantep plaza.es/conciliar-convencer-salario-emocional-materializar-semana-laboral-4-dias>

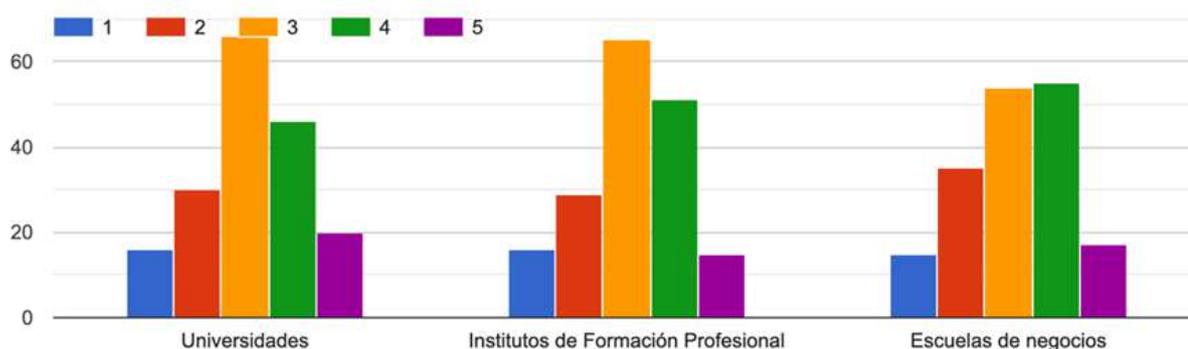
7. Encuestas a empresas radicadas en la provincia de Alicante.

¿Cómo valora la capacidad de las empresas de la provincia para retener el talento? (Siendo 1 poca capacidad, 5 mucha capacidad)

178 respuestas

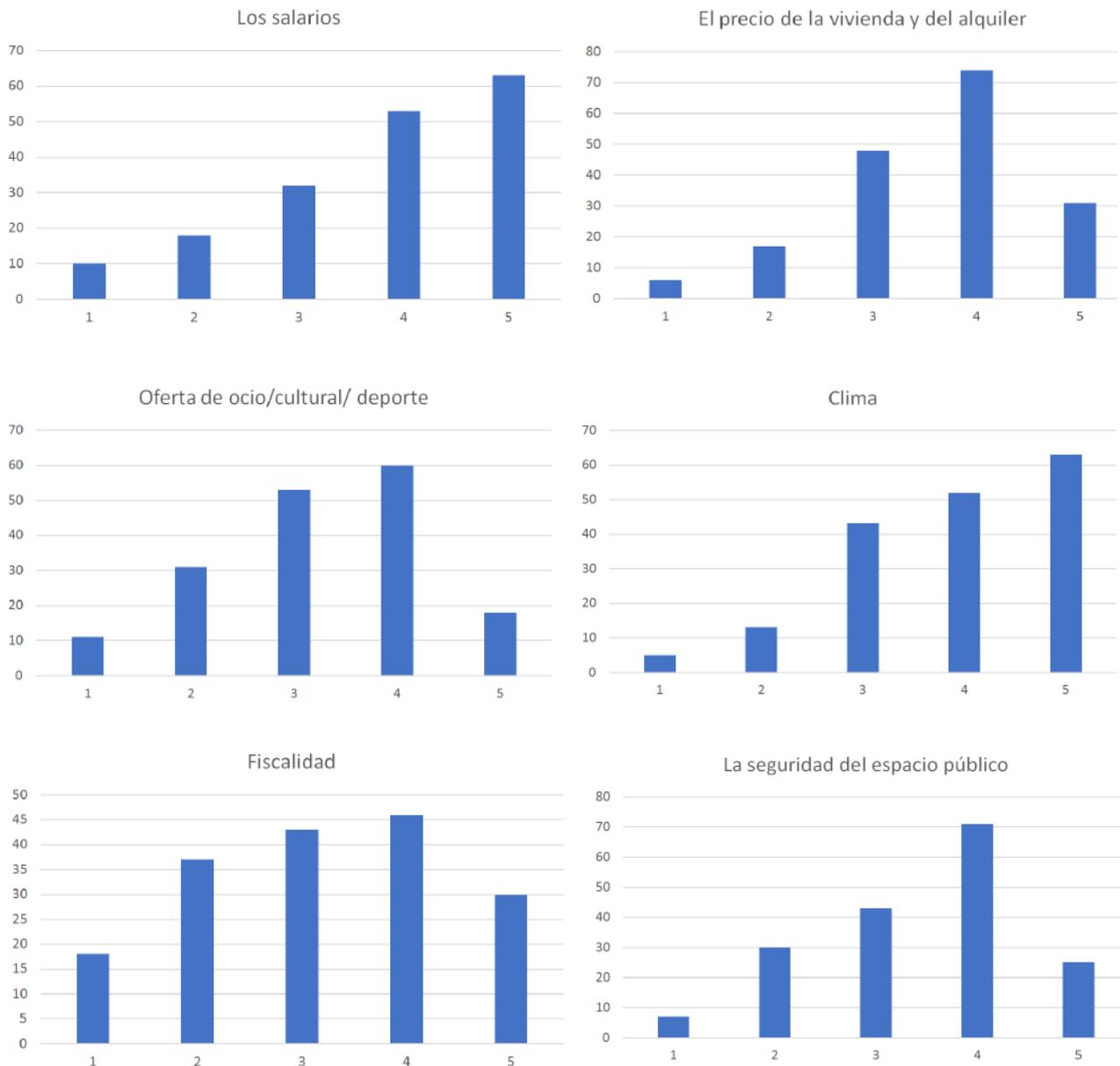


Puntúe según su percepción, la capacidad para generar talento de los siguientes centros formativos de la provincia de Alicante (Siendo 1 poca capacidad, 5 mucha capacidad)

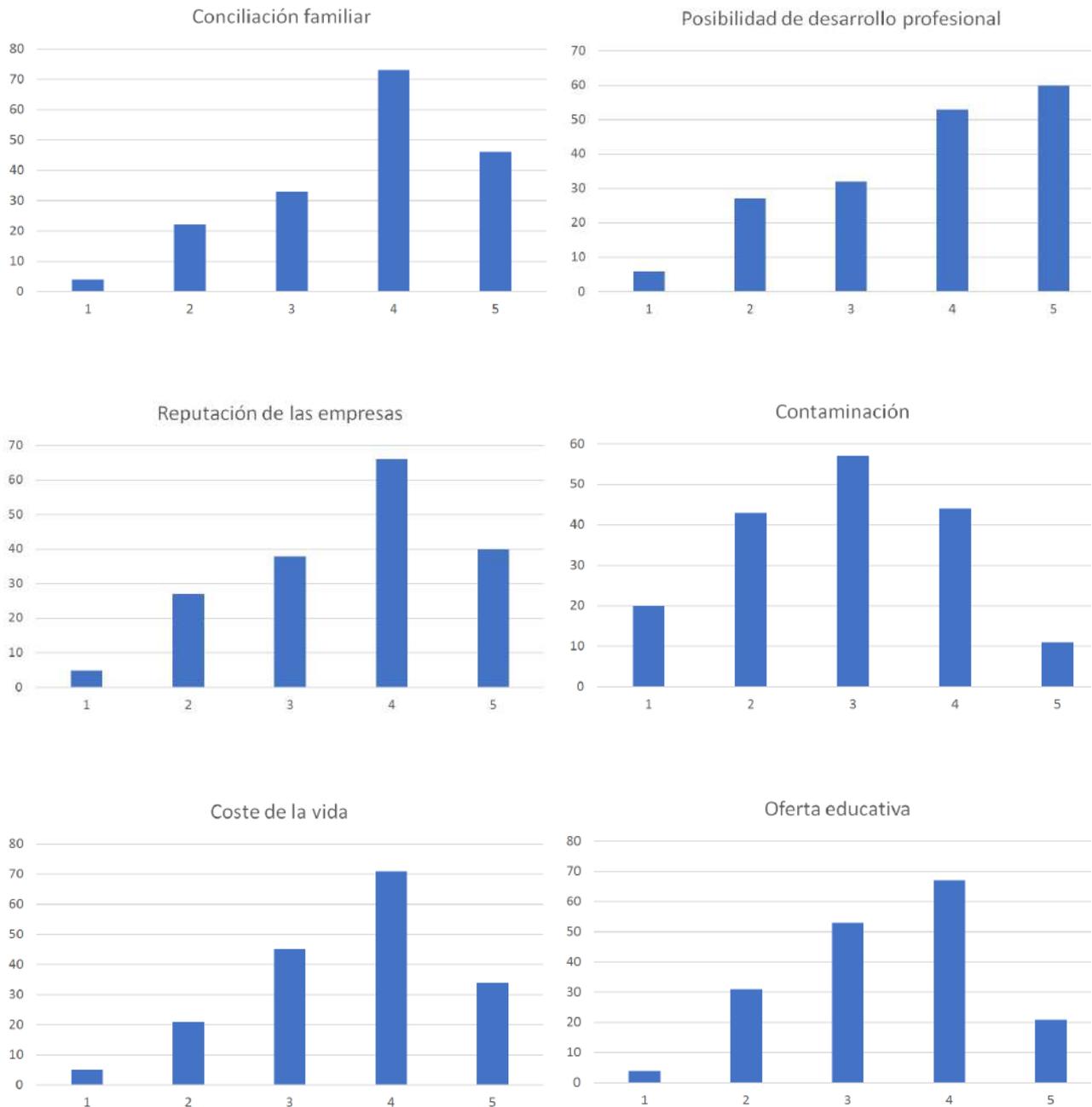


INFORMACIÓN CUANTITATIVA

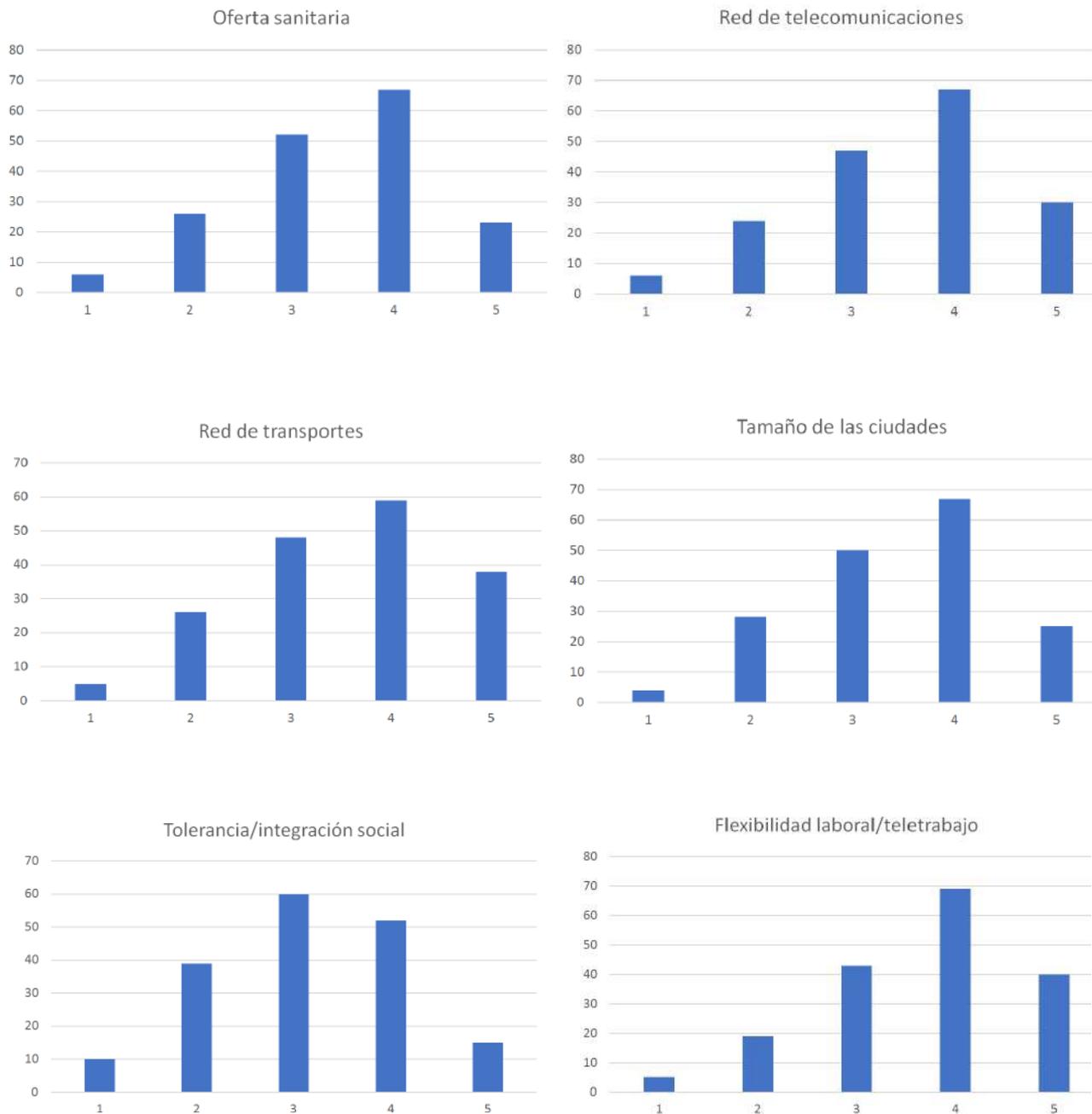
Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio



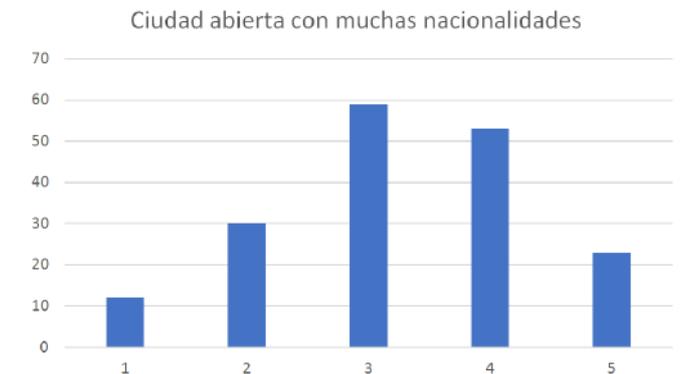
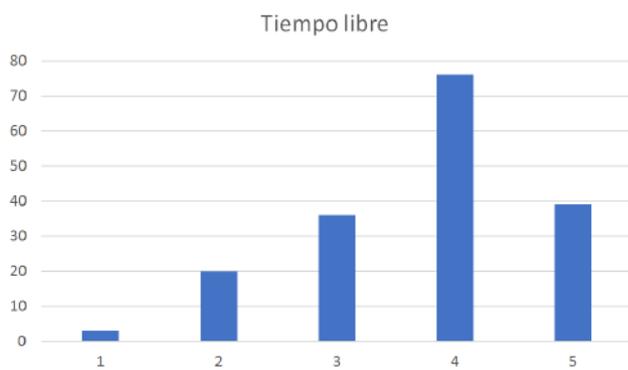
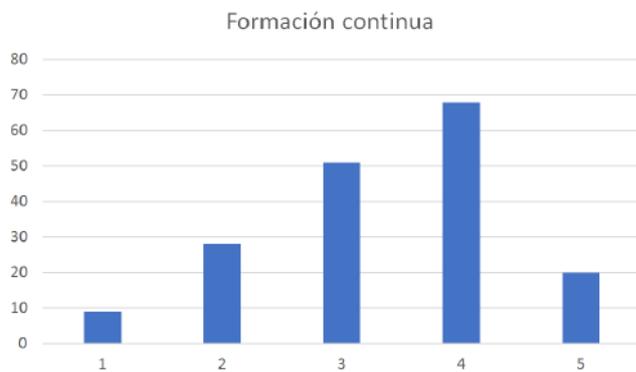
Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio



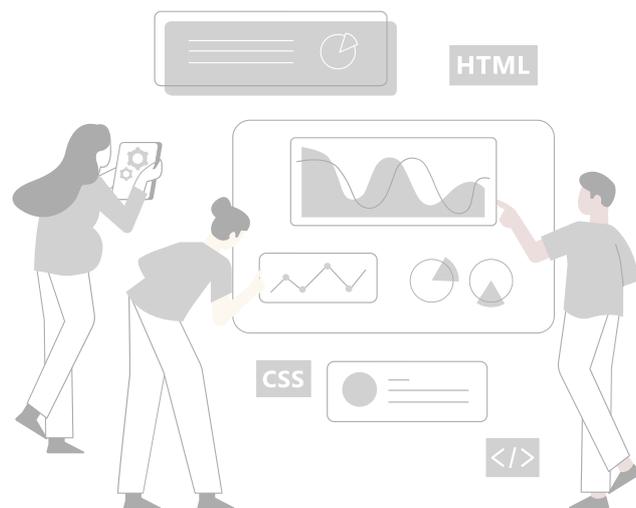
Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio



Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio

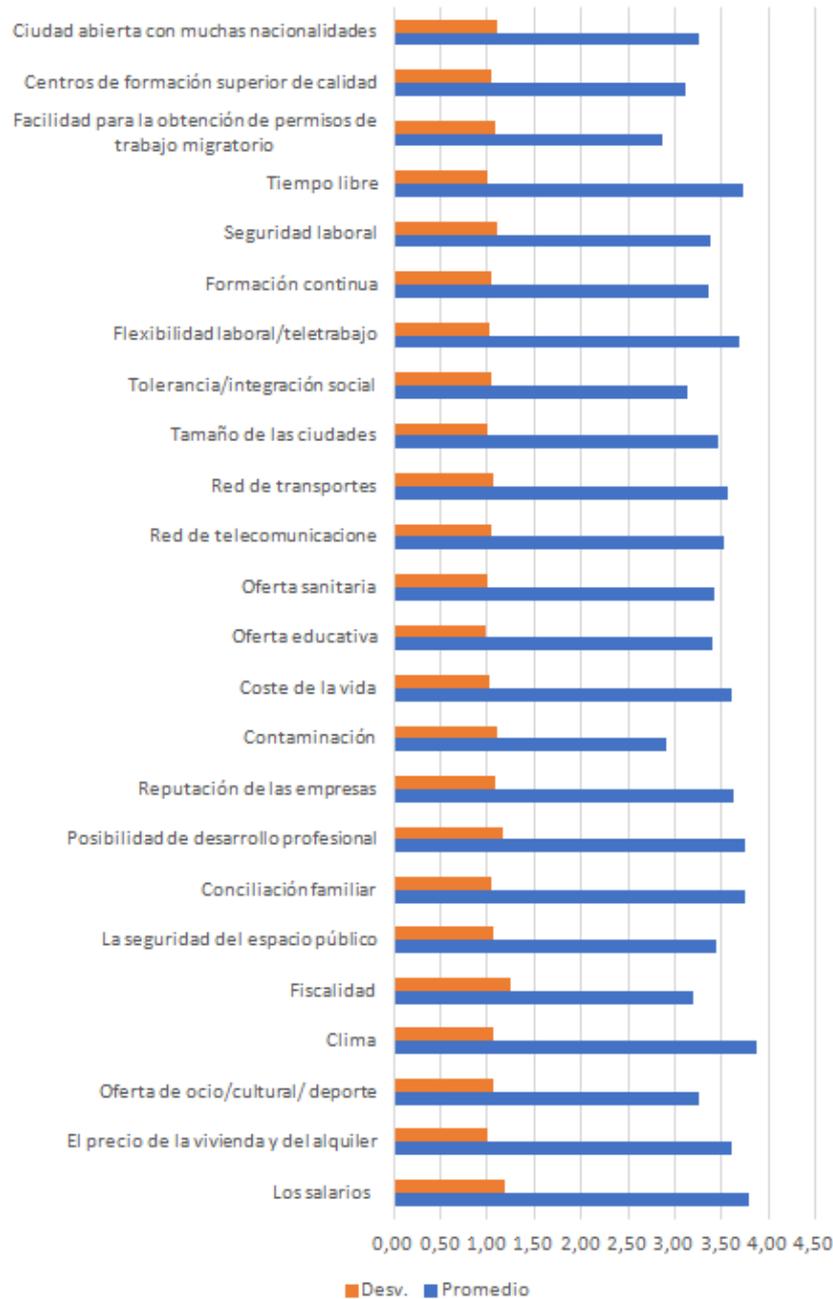


Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio

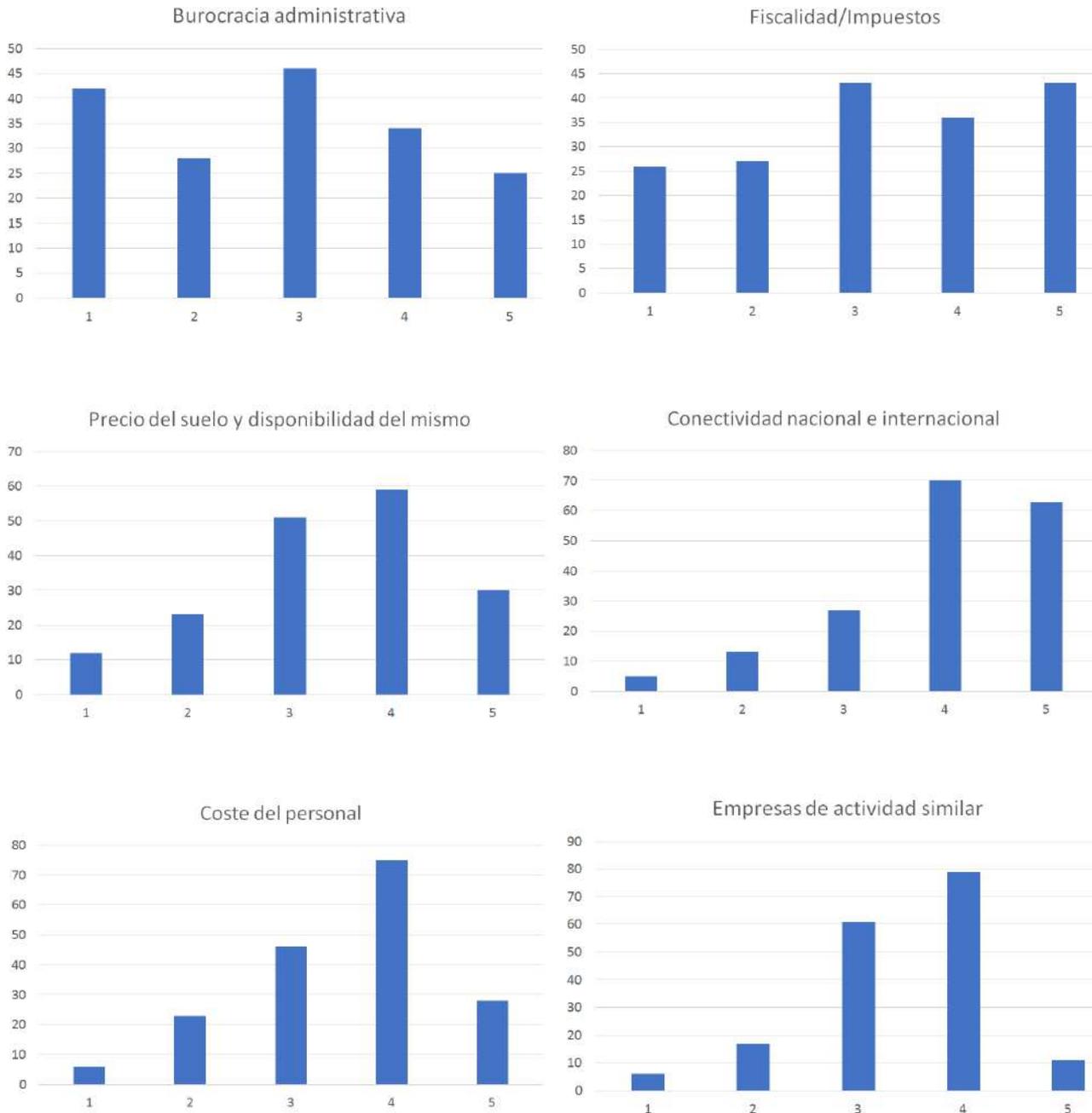


Qué variables favorecen la retención de talento en un territorio

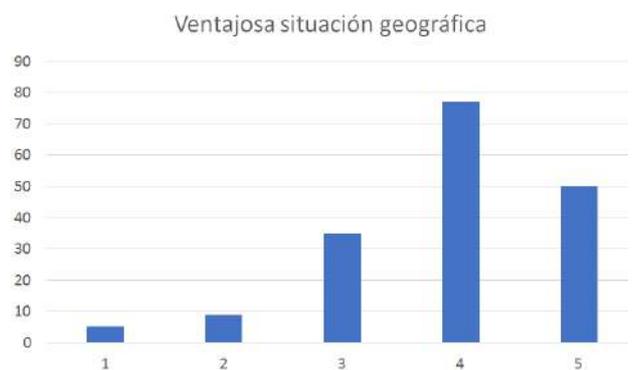
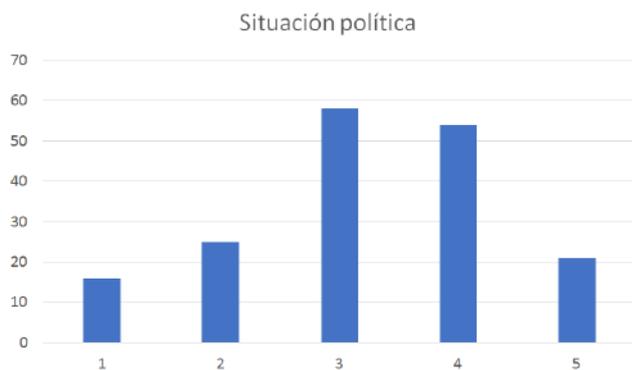
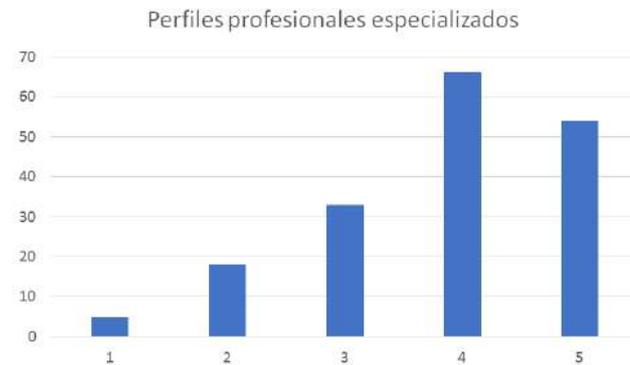
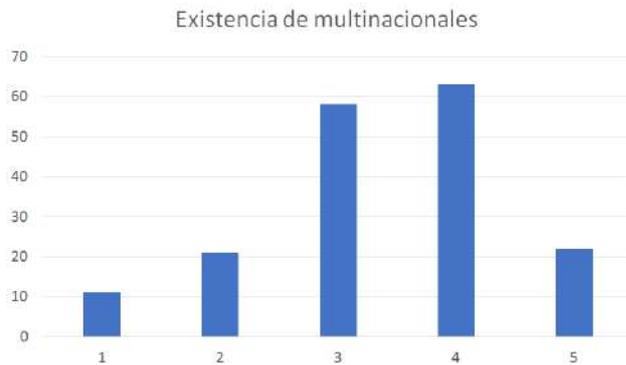
Promedio y desviaciones de las variables



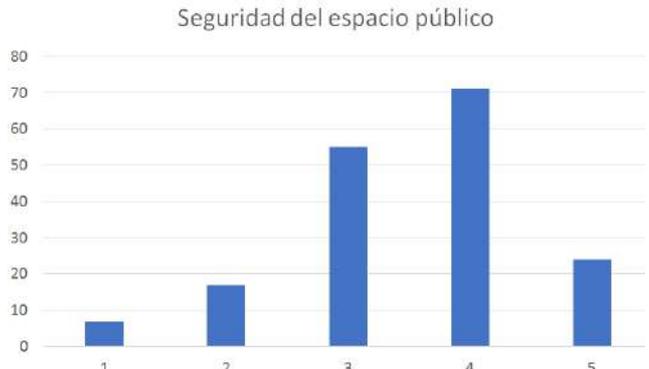
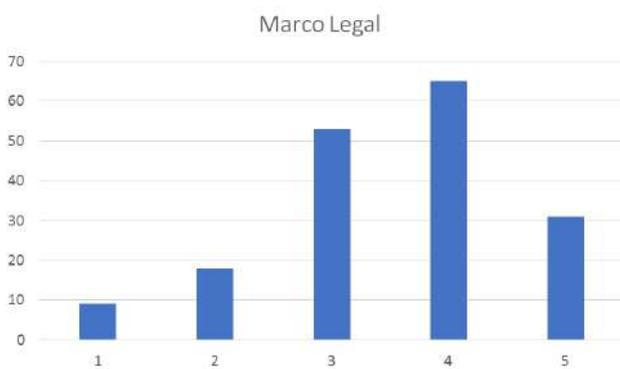
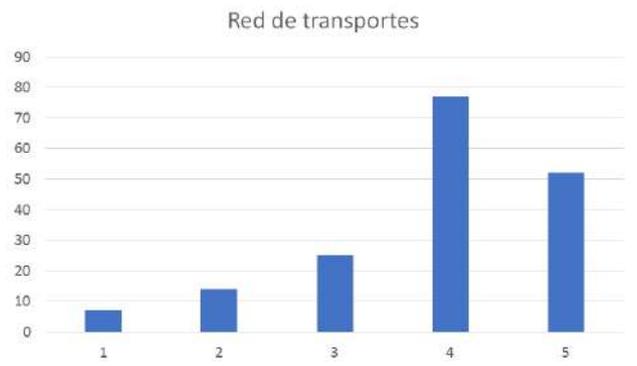
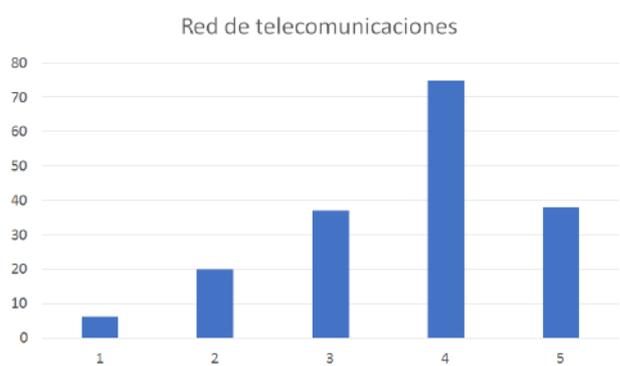
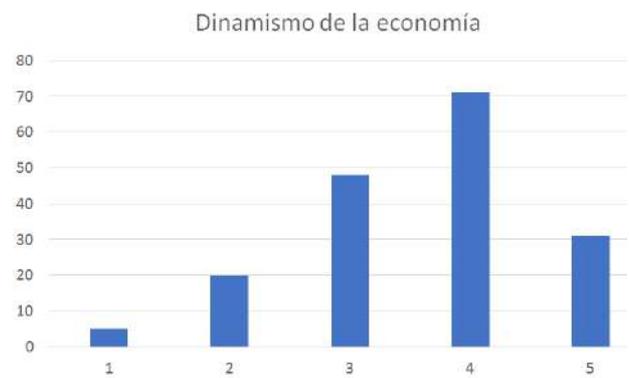
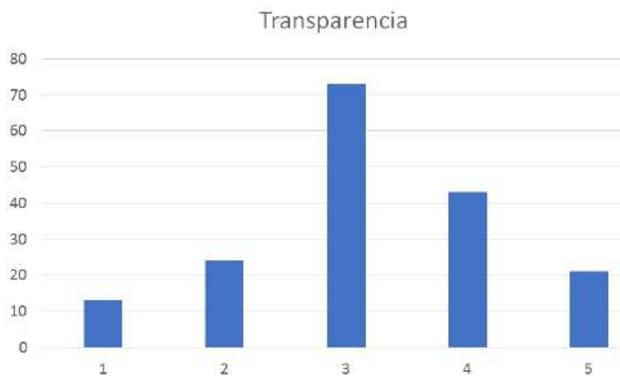
Qué variables favorecen la competitividad del territorio y la capacidad para la atracción/retención de las empresas



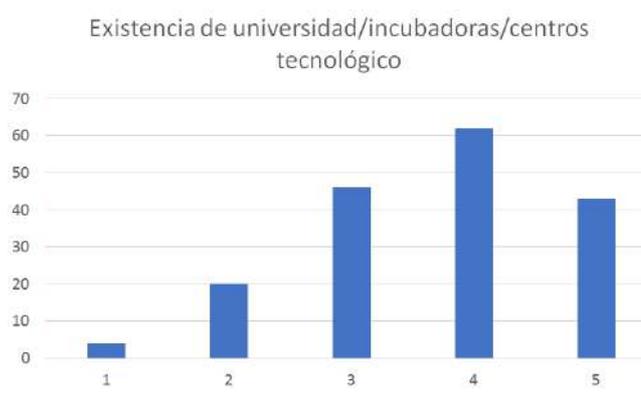
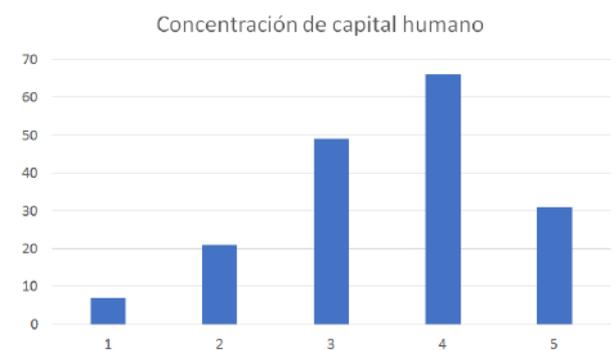
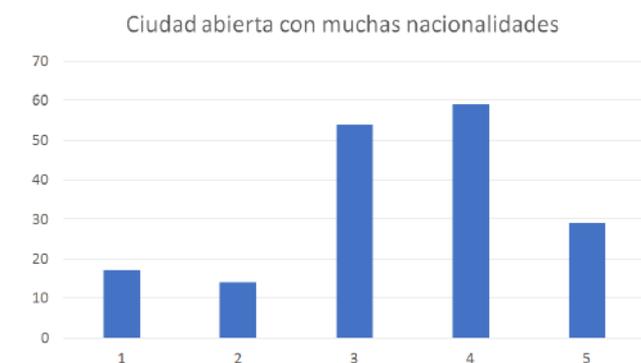
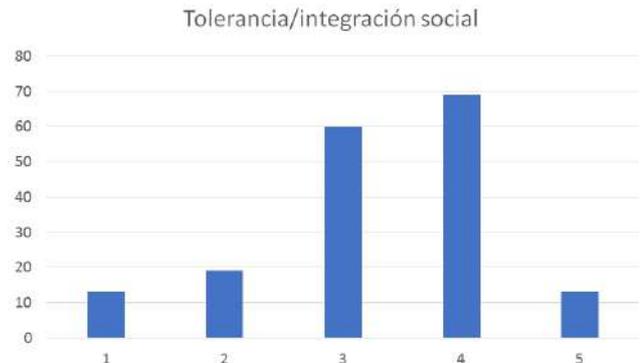
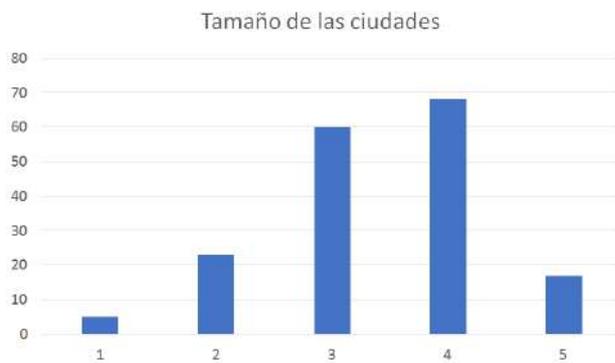
Qué variables favorecen la competitividad del territorio y la capacidad para la atracción/retención de las empresas



Qué variables favorecen la competitividad del territorio y la capacidad para la atracción/retención de las empresas

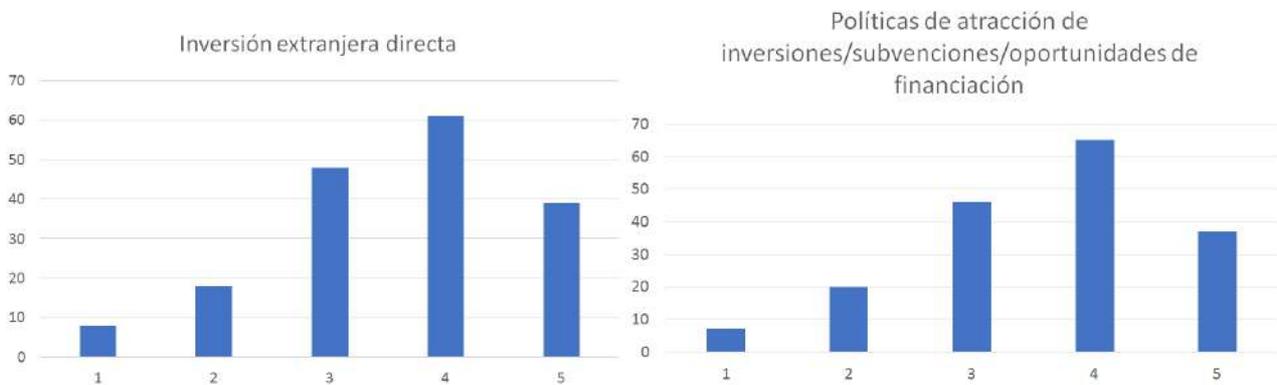


Qué variables favorecen la competitividad del territorio y la capacidad para la atracción/retención de las empresas

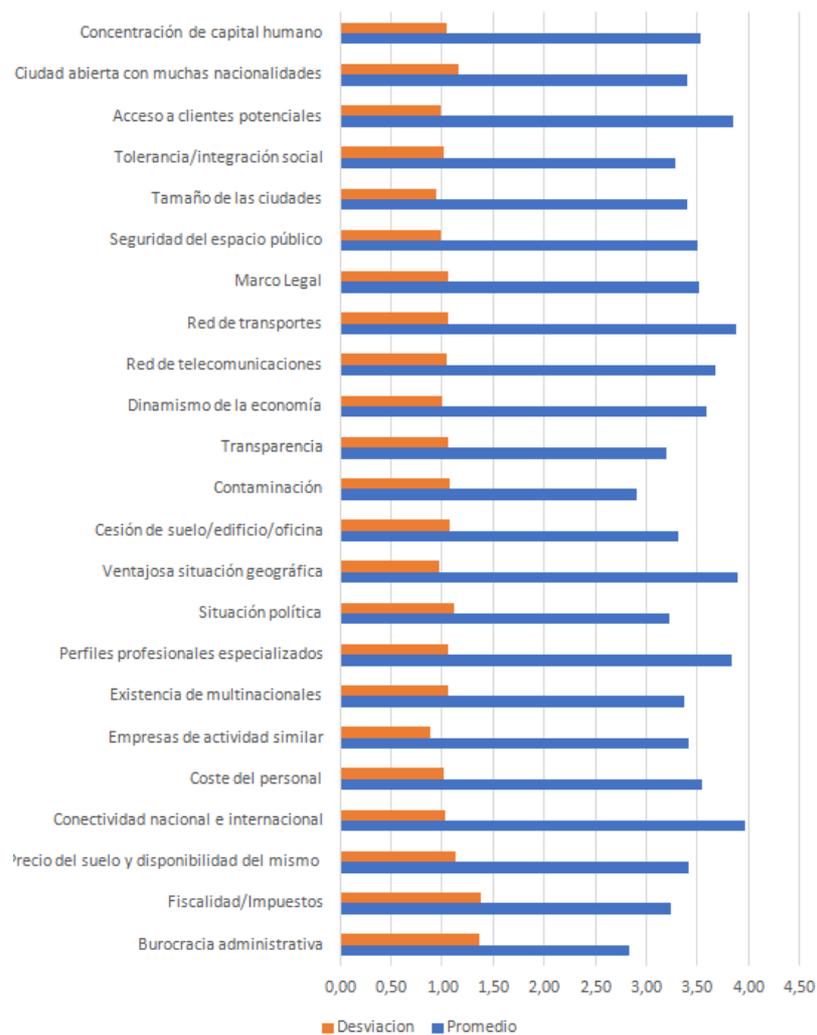


Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Qué variables favorecen la competitividad del territorio y la capacidad para la atracción/retención de las empresas



Promedio y desviaciones de las variables



INFORMACIÓN CUALITATIVA

¿Considera que tener la empresa ubicada en la provincia de Alicante ha sido una ventaja para la retención del talento?

Sector de actividad de su empresa	
Turismo	Clima y oferta de servicios
Servicios	Ecosistema favorable
Servicios	Calidad de vida
Construcción	Cercanía al mercado de gran consumo para productos de poco valor añadido
Servicios	Claramente Alicante es una ciudad muy atractiva para establecerse y convertirla en el centro de interés vital y de operaciones de cualquier persona con talento
Comercio mayorista	Alicante mola
Servicios	Clima, ocio, entorno, gastronomía, playas
Servicios	Tejido empresarial amplio
Tecnología/digital	Pocas alternativas en la provincia de trabajos de tecnología de alto valor añadido, por tanto, si se consigue que la percepción de la marca sea así, es una ventaja para retener talento
Servicios	Buena comunicación, empresas internacionales, polígono industrial torrellano, con la deslocalización buen clima y precios de casas asumibles es una buena opción.
Inmobiliario	Depende la ciudad, costa y Alicante son las que generan ventaja el resto desventajas

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Hay ambiente universitario, empresarial, y cultural. También acompaña la climatología.
Servicios	Clima
Inmobiliario	Clima, mar, calidad de vida, coste de la vida..
Servicios	Condiciones favorables a nivel residencial.
Industria	Ubicación estratégica
Comunicación	Buenas condiciones de vida (clima, servicios, coste de vida..)
Servicios	Clima, tamaño
Servicios	Pueden influir las condiciones sociales de la provincia que generan atractivo laboral pero el pequeño tamaño de nuestras empresas no permite el total, desarrollo del talento
Servicios	Alicante combina un excelente ecosistema empresarial ofreciendo una alta calidad de vida y naturaleza única.
Turismo	Calidad de vida
Tecnología/digital	Es una ventaja por la calidad de vida, pero hay muchas desventajas (falta de masa crítica y nivel de retribuciones y muy pocos proyectos tecnológicos de entidad...)
Servicios	En general podemos retener personal con costes salariales bajos que en otra ubicación sería complicado. Por contra en perfiles altos/tecnológicos esta habiendo mucha competencia por localización de consultoras internacionales (ntt data, Accenture...)
Sanitario	Alicante es una zona excepcional en clima y negocios

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Formación, Innovación, Talento/empleo	Que la empresa esté ubicada en la provincia de Alicante considero que es una gran ventaja, ya que por la gastronomía y climatología que disponemos durante todo el año, podríamos atraer y retener mucho talento en nuestra Comunidad.
empresa-universidad	Calidad de vida y ecosistema público-privado
Servicios	El precio de la vivienda y del alquiler, Clima, coste de vida, tiempo libre
CONEXIÓN EMPRESA-UNIVERSIDAD	La provincia de Alicante es muy activa y emprendedora
Bancario	Ciudad pequeña, cómoda, barata y gran calidad de vida
Turismo	Formación de calidad es sinónimo de éxito
Servicios	Cercanía con la residencia
Inmobiliario	Es una ventaja la localización, siempre y cuando se den facilidades para el trabajo remoto. Para asuntos comerciales está bien estar en un área comercialmente potente y en crecimiento digital, pero a efectos de calidad del puesto de trabajo, cuanto menos se dependa de una localización concreta, mejor.
Inmobiliario	Situada en la Costa, ubicación atractiva como destino para el inmobiliario, ciudad abierta a distintas nacionalidades y con buenas universidades cerca.
Turismo	Alicante es un destino turístico bien posicionado internacionalmente y cada vez más reconocido.
Inmobiliario	Una ventaja porque soy de Alicante y tengo a mi familia en la provincia.

Sector de actividad de su empresa	
Comercio electrónico	Cuando se crea un ecosistema empresarial fuerte en el que se es competitivo contra empresas de Barcelona, Madrid e incluso Estados Unidos o Reino Unido no resulta una desventaja estar en Alicante. Según la naturaleza de las propias empresas van a depender de poder estar más o menos deslocalizadas. En qué se reduce esto, en que una empresa del sector agrónomo arraigada al territorio va a competir en condiciones para el trabajador con empresas más próximas que una consultora digital con clientes a lo largo y ancho del planeta (esta competirá con empresas de diversa índole que en la mayoría de los casos, superarán las expectativas salariales que se puedan tener en Alicante).
Inmobiliario	Oferta disponible
Marketing y publicidad	Existen muchos alumnos que pueden optar a trabajar
Inmobiliario	Los talentos están por todas partes, hay que saber detectarlos.
Inmobiliario	Multiculturalidad
Servicios	Importante tejido industrial
Inmobiliario	Posiblemente no por las condiciones ofrecidas y si por las características de la ciudad y el clima.
Inmobiliario	La provincia es una zona con mucho talento, buen tiempo, buena zona para vivir y con universidades/centros educativos de calidad
Inmobiliario	Por la calidad de vida
Servicios	Condiciones de calidad de vida que incentivan a trabajar en esta zona
Turismo	Sitio fantástico para vivir; clima, mar, gastronomía, etc.

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Alicante es una provincia con poca industria; su actividad principal es la hostelería y el turismo.
Servicios	Cercanía con los clientes
Golf	TURISMO RESIDENCIAL INTERNACIONAL Y AEROPUERTO
Servicios	Buen tiempo, buenas comunicaciones, diversidad de negocios, emprendedurismo de sus gentes
Servicios	Alicante es un destino atractivo
Servicios	Calidad de vida en la provincia
Turismo	Menos costes Posibilidad de teletrabajar Buena conexión
Servicios	Es una ciudad de un tamaño manejable.
Servicios	Por el potencial que existe en esta Provincia
Servicios	Porque depende de mí aprovechar mi situación y si estoy en la provincia de alicante solo puedo trabajara con las ventajas que tiene estar aquí.
Servicios	Es una ciudad atractiva para vivir con un tejido empresarial importante
Tecnología/digital	Mismo salario que en otras provincias, mayor poder adquisitivo. Un gran lugar para vivir, mejor que en una gran ciudad...
Comercio minorista	EN OTRAS PROVINCIAS MAS IMPORTANTES HAY MÁS COMPETENCIA QUE AQUÍ EN NUESTRA ZONA
Fabricación de cemento	Ciudad media. Buen clima. Buenas comunicaciones. Gente de diversas procedencias. Mediterránea

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Es una provincia con muchas oportunidades de negocio
Servicios	Provincia con potencial de determinados sectores económicos (principalmente sector servicios y algunas especialidades industriales)
Servicios	Principalmente por el clima y la calidad de vida
Servicios	Provincia con importante actividad en el sector
Industria	La provincia cuenta con numerosos sectores tanto industriales como de servicios con un gran potencial
Captación, transporte y depuración de aguas	Considero que es una ventaja porque dispone de todas las variables puntuadas con 4 o 5 en el siguiente apartado.
Tecnología/digital	Un bien conectado aeropuerto acorta distancias
Turismo	Por la calidad de vida.
Servicios	Ventaja porque al ser un sector específico no ha habido tanta competencia respecto a otras sociedades ubicadas en la provincia. Desventaja en cuanto a que no se atrae fácilmente talento de fuera de Alicante
Industria calzado y distribución	La ubicación es un atractivo para atraer talento internacional
Servicios	DIVERSIDAD INDUSTRIAL, MUCHA ACTIVIDAD TURÍSTICA Y EL MEJOR LUGAR PARA VIVIR
Servicios	Alto volumen de empresas innovadoras
Ciclo integral del agua	Existen muchos centros de formación; por tanto personal formado

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Es una ciudad maravillosa para vivir
Servicios	Calidad de Vida
Comercio mayorista	Clima, comunicaciones, mar
Servicios	Las grandes ciudades tienden más a hacer que la gente se mueva en su puesto de trabajo aquí ha mejor clima y calidad de vida aunque sueldos mas bajos
Industria	Alicante tiene suficiente entidad para ser una ciudad atractiva para vivir
Comercio mayorista	Es un buen enclave turístico.
Servicios	La provincia de Alicante ofrece una calidad de vida que combinada con unas buenas condiciones laborales, hace que la retención de talento sea posible
Servicios	Vivo aquí, no ha sido una decisión estratégica.
Servicios Jurídicos	Es una ciudad que ofrece la posibilidad de trabajar en asuntos jurídicos de extraordinaria relevancia, pero, al mismo tiempo, es una ciudad cómoda para vivir
Servicios	Los pocos motivos por la que los talentos deciden quedarse es por la ciudad, temperatura, gastronomía y conexión.
Servicios	Sinceramente creo que ni ventaja ni desventaja
Servicio	El clima, la forma de vida, los servicios disponibles.
Industria	El clima, las infraestructuras, la calidad de vida
Comercio mayorista	QUEDA ALGÚN PROFESIONAL

¿Considera que tener la empresa ubicada en la provincia de Alicante ha sido una desventaja para la retención del talento?

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Por motivos impositivos y falta de espacios grandes
Servicios	Otras provincias con mayor atractivo: Valencia, Madrid, Barcelona...
Energía	Poca oferta de técnicos cualificados
Servicios	Falta Innovación organizacional, cambio cultural en las empresas
Inmobiliario	Falta de personal cualificado para cubrir las necesidades.
Inmobiliario	Salarios. Bajos y falta de carrera profesional
Servicios	Están mejor posicionadas Valencia y Madrid
Tecnología/digital	Por las malas comunicaciones de las poblaciones del interior de la provincia con Alicante, Valencia, Madrid, etc
Comercio minorista	Si estuviera en Madrid, por ejemplo, tendría más volumen de negocio
Servicios	Las personas con talento buscan grandes empresas
Servicios	Hasta ahora no hemos sido capaces de aprovechar el clima y la ciudad, solo hemos pensado en turismo barato
Seguros	No existen compañías líderes de mi sector en la provincia
Servicios	Las personas con talento prefieren Madrid y Barcelona.
Registros	Poca formación y pocas oportunidades. Elevado coste por la comunidad autónoma

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Falta mentalidad europea en las empresas, mejores salarios, facilidades para gestión del trabajo, conciliación familiar. No se ha valorado el talento y se ha dejado ir. En contra, Alicante cuenta con un clima, red de comunicaciones, calidad de vida y otros valores muy buenos para atraer talento, pero las empresas deben hacer un esfuerzo mayor.
Servicios	El mercado alicantino se encuentra en mal estado, impidiendo a las empresas retener el talento con medidas favorables.
Tecnología/digital	No hay ecosistema para que los teckis interactúen, se desarrollen y creen capacidades. La gente de fuera, no le interesa venir salvo excepciones
Servicios	El talento busca masa crítica para su desarrollo
Servicios	Los perfiles potenciales que quieren crecer se terminan yendo a Madrid principalmente. Mejores oportunidades y mayor proyección.
Servicios	Alicante es una provincia con poca industria; su actividad principal es la hostelería y el turismo.
Turismo	Los salarios en Alicante son más bajos que en otras ciudades y los buenos talentos tienden a salir de la provincia
Industria	Escuelas formativas y universidades con un nivel formativo bajísimo, donde lo importante es cobrar por el alumno y no sacar alumnos bien formados.
Servicios	Hay pocos técnicos informáticos, electrónicos...
Tecnología/digital	
Servicios	Madrid, Barcelona, Valencia se imponen

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
SEGUROS	Frente a ciudades más grandes con mucho más tejido empresarial, y dadas las posibilidades de teletrabajo o trabajo híbrido se han reducido la capacidad de fidelización de talento.
Servicios	La provincia de Alicante sigue visualizada como una simple capital de provincia.
Turismo	Ahora pesan más los aspectos negativos.
Construcción	Las grandes empresas están situadas en las grandes ciudades y es a lo que optan en sus primeros años estas personas
Servicios	Mucha rotalidad cuesta mucho formar y a la mínima oferta cambian.
FORMACIÓN-NO REGLADA	Precios servicios de las empresas bajos provocan salarios no elevados
Servicios	Poca oferta de trabajo de calidad
Relaciones Públicas	Los candidatos prefieren ir a capitales, nosotros estamos en una ciudad pequeña
Industria	NO ES UNA ZONA INDUSTRIAL
Industria	Capacidad & cantidad de fuerza de trabajo
Tecnología/digital	El talento marcha a lugares con mejores condiciones ya que en la provincia hay menos oportunidades.
Servicios	Muchos Jóvenes piensan que hay mas oportunidades en ciudades más grandes o en el extranjero
Servicios	Creo que solo muchas de las empresas de grandes Comunidades (Madrid, Barcelona) ponen en valor la importancia de la retención de talento a través de ambiente de trabajo agradable, perspectivas de futuro, conciliación ...

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Tecnología/digital	Debido a que hay una muy alta competencia. Al tener tantas empresas tecnológicas no hay talento suficiente para abastecernos a todos.
Tecnología/digital	Hay que enfrentarse a los salarios de ciudades de zona 1, desde que el teletrabajo está presente en nuestro día a día.

¿qué talento necesitaría en su empresa?

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	Formado, comprometido y con capacidad de aprendizaje siempre
Energía	Ingenieros
Comercio minorista	Ingenieros Técnicos Informáticos
Inmobiliario	El talento junior
Construcción	Esfuerzo, constancia y lealtad
Servicios	Tecnológico
Servicios	Expertos en Gestión de RRHH
Servicios	Capacidad de adaptación y aprendizaje, e idiomas
Comercio mayorista	Gente con ambición e iniciativa.

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Tecnología/digital	Perfiles técnicos especializados
Servicios	Abierto, aunque sin necesidad en la actualidad
Servicios	Ganas y actitud
Tecnología/digital	Tecnología especializada, no generalista
Inmobiliario	Analistas de inversión
Servicios	Capacidad de análisis y dominio tecnológico en informática, datos
Servicios	Perfil técnico comercial con estudios de postgrado
Servicios	Perfiles profesionales Proactivos
Servicios	Talento que pueda tener un desarrollo profesional y personal real
Turismo	Digitalización
Tecnología/digital	Especialistas top en Inteligencia Artificial, desarrolladores top, marketing digital top
Servicios	Perfiles técnicos para desarrollo SW
Registros	Especialización y flexibilidad
CONEXIÓN EMPRESA UNIVERSIDAD	Visión de negocio a nivel internacional
Turismo	Tech
Servicios	Motivación personal e innovación
Tecnología/digital	Talento digital

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Inmobiliario	Mi empresa debería seguir apostando por talento tecnológico y digital, aunque también aumentar la red comercial.
Turismo	Perfiles preparados académicamente, con vocación de servicio y compromiso con la empresa.
Comercio electrónico	Lo más importante para crear un ecosistema potente y enriquecido es la financiación de nuevos empresarios y proyectos que generen riqueza. Caso de la Incubadora de empresas que tiene Juan Roig en Valencia, la cual ha sido un boom en la dinamización de la economía de Valencia. En unos años (más pronto que tarde) comenzaremos a ver recogidos los frutos. Si no se apuesta por las ideas de personas apasionadas por lo que hacen, no puede progresar la economía de Alicante (más allá de los incentivos fiscales que se puedan dar). No se trata de depender de los políticos, se trata de confiar en las personas que tengan algo que aportar a la economía de nuestra provincia.
Inmobiliario	Perfiles resolutivos y dinámicos
Creativo/cultural	Administrativo
Servicios	Ingenieros de datos
Inmobiliario	El talento de la inteligencia emocional para generar más creatividad. Eso solo se encuentre en las grandes empresas donde la dirección tiene experiencia en ventas.
Inmobiliario	Talentos con idiomas
Inmobiliario	Cultura del esfuerzo en mis nuevos fichajes
Servicios	En temas de Inteligencia artificial
Turismo	Personal con formación en turismo y administración que domine idiomas

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Turismo	Personas creativas e implicadas
Industria	Ingeniería hidráulica y telecomunicaciones
Servicios	Tecnólogos en movilidad alternativa
Turismo	Gestión del Dato
Servicios	Analítica de datos
Servicios	Técnicos profesionales
Servicios	Competencias en Contabilidad Avanzada
Tecnología/digital	Ingenieros químicos y sobre todo ingenieros textiles formados en producción.
Fabricación de cemento	Formación profesional grado superior en macarrónica, instalaciones eléctricas o similar
FORMACIÓN-NO REGLADA	Mandos intermedios de gestión
Servicios	Perfil proactivo, con idiomas y experiencia en comercio internacional
Industria	Como asociación no estamos en disposición de responder por las empresas
Relaciones públicas	Comercial
Tecnología/digital	Trabajadores con experiencia (no solo estudios)
Industria	Ninguno de momento
Industria, calzado y distribución	Perfiles con formación digital

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Sector de actividad de su empresa	
Servicios	MARKETING
Ciclo integral del agua	Gestores
Comercia mayorista	Talento directivo
Tecnología/digital	Programadores php, fotógrafos especializados, comerciales.
Industria	Ingenieros
Comercio mayorista	Economista y desarrollador de proyectos
Servicios	Siempre andamos buscando profesionales para gestionar subvenciones
Servicios	Técnicos superiores
Servicios	Idiomas
Construcción	Formación de calidad albañilería y construcción
Servicios	Mandos intermedios
Industria	Gestión de equipos, resolución conflictos,
Comercio mayorista	ZAPATEROS
Tecnología/digital	Programadores, especialistas tecnológicos, líderes de proyectos tecnológicos
Tecnología/digital	Tecnológico

¿Considera que tener la empresa ubicada en la provincia de Alicante ha sido una ventaja o desventaja para la retención del talento?

Claramente Alicante es una ciudad muy atractiva para establecerse y convertirla en el centro de interés vital y de operaciones de cualquier persona con talento

Alicante es una provincia muy heterogénea y la actividad empresarial está muy dispersa como para valorar en general.

Hay ambiente universitario, empresarial, y cultural. También acompaña la climatología.

Hasta ahora no hemos sido capaces de aprovechar el clima y la ciudad, solo hemos pensado en turismo barato.

Pueden influir las condiciones sociales de la provincia que generan atractivo laboral pero el pequeño tamaño de nuestras empresas no permite el total, desarrollo del talento.

Alicante combina un excelente ecosistema empresarial ofreciendo una alta calidad de vida y naturaleza única.

En general podemos retener personal con costes salariales bajos que en otra ubicación sería complicado. Por contra en perfiles altos / tecnológicos esta habiendo mucha competencia por localización de consultoras internacionales (ntt data, Accenture...)

Es una ventaja por la calidad de vida, pero hay muchas desventajas (falta de masa crítica y nivel de retribuciones y muy pocos proyectos tecnológicos de entidad...)

Que la empresa esté ubicada en la provincia de Alicante considero que es una gran ventaja, ya que por la gastronomía y climatología que disponemos durante todo el año, podríamos atraer y retener mucho talento en nuestra Comunidad.

Falta mentalidad europea en las empresas, mejores salarios, facilidades para gestión del trabajo, conciliación familiar. No se ha valorado el talento y se ha dejado ir. En contra, Alicante cuenta con un clima, red de comunicaciones calidad de vida y otros valores muy buenos para atraer talento, pero las empresas deben hacer un esfuerzo mayor.

El mercado alicantino se encuentra en mal estado, impidiendo a las empresas retener el talento con medidas favorables.

No hay ecosistema para que los teckis interactúen, se desarrollen y creen capacidades. La gente de fuera, no le interesa venir salvo excepciones

Es una ventaja la localización, siempre y cuando se den facilidades para el trabajo remoto. Para asuntos comerciales está bien estar en un área comercialmente potente y en crecimiento digital, pero a efectos de calidad del puesto de trabajo, cuanto menos se dependa de una localización concreta, mejor.

Cuando se crea un ecosistema empresarial fuerte en el que se es competitivo contra empresas de Barcelona, Madrid e incluso Estados Unidos o Reino Unido no resulta una desventaja estar en Alicante. Según la naturaleza de las propias empresas van a depender de poder estar más o menos deslocalizadas. En qué se reduce esto, en que una empresa del sector agrónomo arraigada al territorio va a competir en condiciones para el trabajador con empresas más próximas que una consultora digital con clientes a lo largo y ancho del planeta (esta competirá con empresas de diversa índole que en la mayoría de los casos, superarán las expectativas salariales que se puedan tener en Alicante).

Los perfiles potenciales que quieren crecer se terminan yendo a Madrid principalmente. Mejores oportunidades y mayor proyección.

La provincia es una zona con mucho talento, buen tiempo, buena zona para vivir y con universidades/centros educativos de calidad.

La provincia de Alicante ofrece una calidad de vida que combinada con unas buenas condiciones laborales, hace que la retención de talento sea posible.

Los salarios en Alicante son más bajos que en otras ciudades y los buenos talentos tienden a salir de la provincia.

Menos costes Posibilidad de teletrabajar Buena conexión

Frente a ciudades más grandes con mucho más tejido empresarial, y dadas las posibilidades de teletrabajo o trabajo híbrido se han reducido la capacidad de fidelización de talento.

Mismo salario que en otras provincias, mayor poder adquisitivo. Un gran lugar para vivir, mejor que en una gran ciudad...

Las grandes empresas están situadas en las grandes ciudades y es a lo que optan en sus primeros años estas personas

Mucha volatilidad cuesta mucho formar y a la mínima oferta cambian.

La provincia cuenta con numerosos sectores tanto industriales como de servicios con un gran potencial.

Los candidatos prefieren ir a capitales, nosotros estamos en una ciudad pequeña.

Al ser parte de un sector específico como el turístico no ha habido tanta competencia respecto a otras sociedades ubicadas en la provincia. Desventaja en cuanto a que no se atrae fácilmente talento de fuera de Alicante.

La ubicación es un atractivo para atraer talento internacional.

Existen muchos centros de formación; por tanto personal formado

El talento marcha a lugares con mejores condiciones ya que en la provincia hay menos oportunidades.

Muchos Jóvenes piensan que hay mas oportunidades en ciudades mas grandes o en el extranjero.

La provincia de Alicante ofrece una calidad de vida que combinada con unas buenas condiciones laborales, hace que la retención de talento sea posible.

Es una ciudad que ofrece la posibilidad de trabajar en asuntos jurídicos de extraordinaria relevancia, pero, al mismo tiempo, es una ciudad cómoda para vivir

Los pocos motivos por la que los talentos deciden quedarse es por la ciudad, temperatura, gastronomía y conexión.

El clima, la forma de vida, los servicios disponibles.

Creo que solo muchas de las empresas de grandes Comunidades (Madrid, Barcelona) ponen en valor la importancia de la retención de talento a través de ambiente de trabajo agradable, perspectivas de futuro, conciliación ...

Debido a que hay una muy alta competencia. Al tener tantas empresas tecnológicas no hay talento suficiente para abastecernos a todos.

Hay que enfrentarse a los salarios de ciudades de zona 1, desde que el teletrabajo está presente en nuestro día a día.

Analizada la correlación de las variables presentes en la encuesta se obtienen los siguientes resultados. En los cuadros inferiores el tono verde representa una alta correlación entre las variables indicadas en los ejes de abscisas y ordenadas, mientras que los colores rojos y anaranjados representan baja correlación. Los

valores que puede tomar la correlación entre variables oscila entre el 0, mínimo correlación y el 1, máxima correlación

Respecto a los valores indicados se considera:

- “1” o valores cercanos, nos indican una alta correlación entre las variables, lo que significa que las variables mantienen relaciones de dependencia
- “0” o valores cercanos, nos indican una baja correlación entre las variables o que son independientes entre ellas.

Entre medias un amplio espectro, la gran mayoría de las relaciones entre las variables son medias, con valores centrados en el entorno 0,4-0,6. Aunque se pueden encontrar algunos casos de correlaciones muy bajas <0,3 y muy altas >0,7

Variables de competitividad:

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	V25	V26	
1,0	0,7	0,5	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,0	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,2	0,2	0,1	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	V1
	1,0	0,6	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4	0,1	0,2	0,4	0,3	0,3	0,5	0,3	0,2	0,1	0,4	0,2	0,4	0,4	0,4	0,5	V2
		1,0	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,6	0,2	0,3	0,5	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,4	0,3	0,5	V3
			1,0	0,6	0,6	0,5	0,6	0,4	0,6	0,5	0,3	0,5	0,6	0,7	0,8	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	V4
				1,0	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	V5
					1,0	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	V6
						1,0	0,7	0,3	0,5	0,5	0,1	0,3	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	V7
							1,0	0,5	0,6	0,5	0,2	0,4	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3	0,6	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	V8
								1,0	0,5	0,4	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	V9
									1,0	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	V10
										1,0	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	V11
											1,0	0,6	0,4	0,5	0,4	0,3	0,5	0,6	0,6	0,3	0,5	0,3	0,3	0,3	0,2	V12
												1,0	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	V13
													1,0	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,6	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	V14
														1,0	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	V15
															1,0	0,7	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	V16
																1,0	0,7	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	V17
																	1,0	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	V18
																		1,0	0,7	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	V19
																			1,0	0,5	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	V20
																				1,0	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	V21
																					1,0	0,7	0,6	0,6	0,5	V22
																						1,0	0,7	0,7	0,7	V23
																							1,0	0,7	0,6	V24
																								1,0	0,8	V25
																									1,0	V26

Código	Variables de competitividad
V1	Burocracia administrativa
V2	
V3	Precio del suelo y disponibilidad del mismo
V4	Conectividad nacional e internacional
V5	Coste del personal
V6	Empresas de actividad similar

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Código	Variables de competitividad
V7	Existencia de multinacionales
V8	Perfiles profesionales especializados
V9	Situación política
V10	Ventajosa situación geográfica
V11	Cesión de suelo/edificio/oficina
V12	Contaminación
V13	Transparencia
V14	Dinamismo de la economía
V15	Red de telecomunicaciones
V16	Red de transportes
V17	Marco Legal
V18	Seguridad del espacio público
V19	Tamaño de las ciudades
V20	Tolerancia/integración social
V21	Acceso a clientes potenciales
V22	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
V23	Concentración de capital humano
V24	Existencia de universidad/incubadoras/centros tecnológico
V25	Inversión extranjera directa
V26	Políticas de atracción de inversiones/subvenciones/oportunidades de financiación

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Variables de retención:

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24	
1,00	0,50	0,32	0,25	0,45	0,27	0,42	0,70	0,55	0,06	0,41	0,31	0,33	0,29	0,30	0,23	0,06	0,45	0,39	0,39	0,36	0,32	0,42	0,15	V1
	1,00	0,45	0,46	0,44	0,42	0,52	0,39	0,41	0,27	0,59	0,46	0,35	0,42	0,38	0,36	0,29	0,47	0,35	0,43	0,36	0,36	0,43	0,22	V2
		1,00	0,54	0,28	0,53	0,42	0,39	0,42	0,51	0,38	0,59	0,56	0,58	0,46	0,42	0,50	0,40	0,39	0,30	0,49	0,48	0,48	0,53	V3
			1,00	0,22	0,52	0,46	0,23	0,34	0,48	0,56	0,43	0,48	0,51	0,51	0,49	0,39	0,29	0,26	0,32	0,41	0,28	0,32	0,44	V4
				1,00	0,36	0,41	0,54	0,45	0,16	0,33	0,32	0,31	0,35	0,34	0,23	0,11	0,37	0,31	0,33	0,26	0,35	0,41	0,08	V5
					1,00	0,61	0,43	0,43	0,56	0,48	0,58	0,63	0,61	0,52	0,54	0,53	0,42	0,41	0,49	0,47	0,46	0,49	0,50	V6
						1,00	0,63	0,58	0,36	0,51	0,48	0,48	0,43	0,47	0,41	0,42	0,65	0,53	0,60	0,61	0,46	0,49	0,34	V7
							1,00	0,74	0,21	0,45	0,47	0,45	0,39	0,37	0,30	0,22	0,52	0,53	0,47	0,41	0,39	0,49	0,23	V8
								1,00	0,34	0,47	0,52	0,51	0,47	0,41	0,43	0,32	0,47	0,49	0,46	0,44	0,43	0,51	0,33	V9
									1,00	0,40	0,55	0,60	0,55	0,43	0,46	0,52	0,23	0,32	0,38	0,38	0,42	0,41	0,43	V10
										1,00	0,57	0,49	0,52	0,59	0,51	0,45	0,47	0,39	0,42	0,44	0,35	0,37	0,36	V11
											1,00	0,83	0,70	0,59	0,53	0,64	0,48	0,60	0,56	0,50	0,48	0,62	0,53	V12
												1,00	0,73	0,60	0,57	0,62	0,39	0,51	0,52	0,49	0,47	0,61	0,50	V13
													1,00	0,75	0,60	0,63	0,46	0,41	0,50	0,46	0,41	0,54	0,50	V14
														1,00	0,64	0,54	0,43	0,36	0,47	0,43	0,38	0,44	0,48	V15
															1,00	0,58	0,40	0,31	0,39	0,43	0,38	0,38	0,50	V16
																1,00	0,41	0,43	0,49	0,44	0,46	0,44	0,48	V17
																	1,00	0,68	0,68	0,70	0,51	0,46	0,35	V18
																		1,00	0,67	0,62	0,50	0,59	0,39	V19
																			1,00	0,63	0,52	0,49	0,33	V20
																				1,00	0,58	0,53	0,49	V21
																					1,00	0,70	0,51	V22
																						1,00	0,57	V23
																							1,00	V24

Código	Variable para la retención
V1	Los salarios
V2	El precio de la vivienda y del alquiler
V3	Oferta de ocio/cultural/ deporte
V4	Clima
V5	Fiscalidad
V6	La seguridad del espacio público
V7	Conciliación familiar
V8	Posibilidad de desarrollo profesional
V9	Reputación de las empresas
V10	Contaminación
V11	Coste de la vida
V12	Oferta educativa
V13	Oferta sanitaria
V14	Red de telecomunicacione

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Código	Variable para la retención
V15	Red de transportes
V16	Tamaño de las ciudades
V17	Tolerancia/integración social
V18	Flexibilidad laboral/teletrabajo
V19	Formación continua
V20	Seguridad laboral
V21	Tiempo libre
V22	Facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio
V23	Centros de formación superior de calidad
V24	Ciudad abierta con muchas nacionalidades

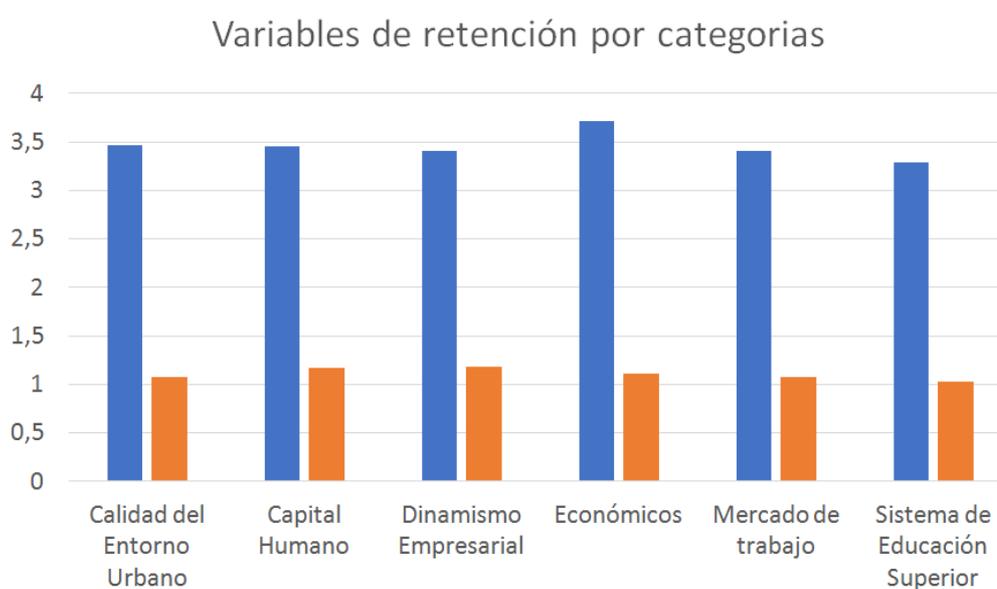
Tras realizar la agrupación de las variables en las siguientes categorías:

Variables de competitividad	
calidad entorno urbano	Ventajosa situación geográfica
	Cesión de suelo/edificio/oficina
	Contaminación
	Red de telecomunicaciones
	Red de transportes
	Seguridad del espacio público
	Tamaño de las ciudades
	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
Capital humano	Conectividad nacional e internacional
	Perfiles profesionales especializados
	Tolerancia/integración social
	Concentración de capital humano

Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Variables de competitividad	
Dinamismo empresarial	Burocracia administrativa
	Empresas de actividad similar
	Existencia de multinacionales
	Dinamismo de la economía
	Acceso a clientes potenciales
	Inversión extranjera directa
	Políticas de atracción de inversiones/subvenciones/oportunidades de financiación
Económicos	Fiscalidad/Impuestos
	Precio del suelo y disponibilidad del mismo
	Situación política
	Transparencia
Mercado de Trabajo	Coste del personal
	Marco Legal
Sistema de Educación Superior	Existencia de universidad/incubadoras/centros tecnológico

Análisis de los resultados de valoración

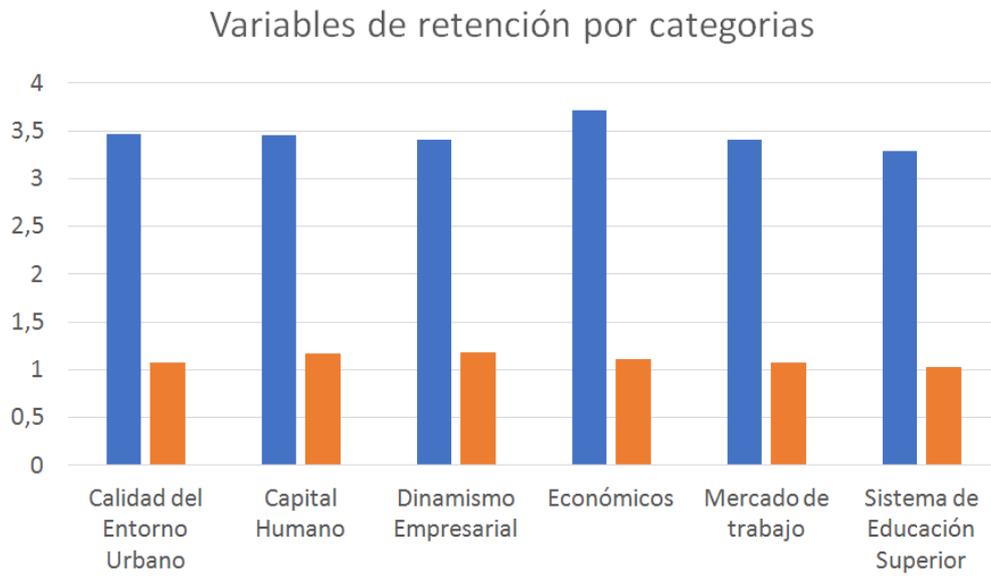


Variables clave para favorecer la competitividad de un territorio para empleados y empresas en términos de atracción y retención de talento.

Variables de retención

Calidad del Entorno Urbano	El precio de la vivienda y del alquiler
	Oferta de ocio/cultural/ deporte
	Clima
	La seguridad del espacio público
	Contaminación
	Oferta sanitaria
	Red de telecomunicaciones
	Red de transportes
	Tamaño de las ciudades
	Tiempo libre
	Ciudad abierta con muchas nacionalidades
Capital Humano	Conciliación familiar
	Posibilidad de desarrollo profesional
	Facilidad para la obtención de permisos de trabajo migratorio
Dinamismo empresarial	Fiscalidad
	Reputación de las empresas
Económicos	Los salarios
	Coste de la vida
Mercado de trabajo	Tolerancia/integración social
	Flexibilidad laboral/teletrabajo
	Seguridad laboral
Sistema Educación Superior	Oferta educativa
	Formación continua
	Centros de formación superior de calidad

Análisis de los resultados de valoración



3

Indicadores de atracción y mantenimiento de talento en la provincia de Alicante

CATEGORIAS INDICADORES	Descripción: aspectos incluidos (dimensiones)	#	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración medio	Valoración medio alta	Valoración alta
Sistema educación superior	Calidad del sistema universitario	1 Ranking universidades (U-ranking)				X	
	Eficacia del sistema de educación superior	2 Inserción profesional titulados por universidades de su ámbito			X		
	Estudiantes internacionales	3 % de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes				X	
Mercado de trabajo	Tasa de empleo/desempleo	4 Tasa de empleo provincial 4T 2019			X		
	Empleo cualificado (nacional y extranjeros, autónomas y por cuenta ajena...), facilidad para encontrar trabajadores cualificados...correspondencia entre cualificación y ocupación	Contratación titulados (datos municipios)		X			
		Población ocupada en sector servicios (datos municipios)	X				
		Contratación actividades cualificadas/toral (datos municipios)		X			
	Autónomos en actividades cualificadas (datos municipios)		X				
Capital humano	Varios indicadores relacionados con el nivel del capital humano de la provincia: estudios superiores, productividad, flexibilidad, movilidad...	5. Productividad PIB por habitante		X			
		Población con estudios superiores 4T 2019 (CCAA)			X		
		Ocupados por frecuencia teletrabajo		X			
Económicos	Nivel de renta y riqueza de la población, salario medio...	6. Movilidad interterritorial y población laboral extranjera	X				
		7 Renta per cápita /renta neta media por persona		X			
	Coste de la vida, calidad de vida urbana	8 Salario medio anual		X			
		9 IPC 2019				X	
		10 Precio m2 vivienda alquilar				X	
Distribución de renta	11 Desigualdad base s80/s20- Índice de Gini		X				
Calidad entorno Urbano	Clima, tamaño ciudad, transportes e infraestructuras, oferta sanitaria...	12 Tráfico aéreo - pasajeros por 1000 habitantes				X	
		13 Tiempo invertido en ir al trabajo				X	
	Calidad de vida urbana	14 Situación en rankings INE, SMART, TOP CIUDADES				X	
Dinamismo empresarial	Creación de empresas (evaluación, sectores...)	15 Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación / total (rango 2014-2019)	X				
	Emprendimiento	16 Número de empresas activas				X	
		Tipologías de las empresas (servicio, TIC, multinacionales, inversión extranjera...)	17 Sociedades por sectores de mayor cualificación / total (2019)	X			
	Dimensiones de las empresas (tamaño, facturación...)	18 Empresas de más de 200 trabajadores sobre el total		X			
		Políticas de atracción y desarrollo a empleados (formación realizadas, también en materias avanzadas para trabajar)	Facilidad para crear empresas - promedio "doing business" (CCAA)				X
	Políticas y evidencias de innovación	Gasto en I + D como porcentaje del PIB (CCAA)		X			
		19 Número de patentes solicitadas - número de marcas solicitadas				X	
Otras políticas para atraer talento	20 Número de empresas (INE 2019)				X		
	21 Promedio de formación (horas) realizadas por las empresas en esa provincia				X		

Equipo redactor, Universidad Miguel Hernández (UMH):

José María Gómez Gras, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

José Manuel de Haro García, Profesor de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Antonio José Verdú Jover, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

1 Sistema Educativo

Indicadores	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
1 Ranking universidades (U-ranking)				X	
2 Inserción profesional titulados por universidades de su ámbito			X		
3 % de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes				X	

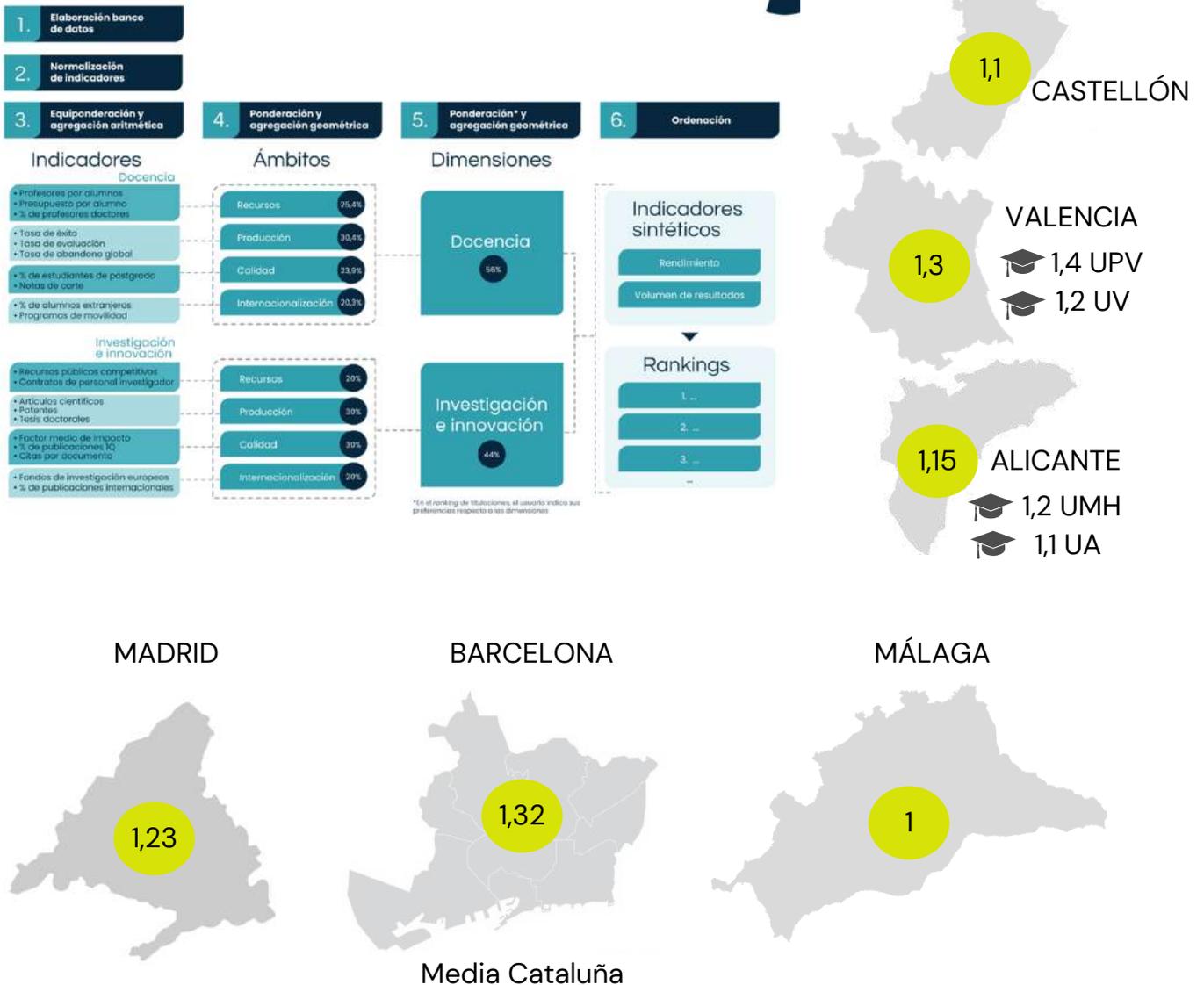


Sistema Educativo

1. Ranking Universidades U-ranking: Universidades públicas presenciales

Informe U-Ranking

El documento U-Ranking (Indicadores Sintéticos del Sistema Universitario Español) 2022 presenta la décima edición de los resultados de las universidades en sus actividades docentes y de investigación e innovación, ofreciendo una ordenación de las instituciones para cada dimensión y para el conjunto de las actividades universitarias.



Sistema Educativo

2. Inserción laboral egresados

Variables	Alicante	UMH	Politécnica Valencia	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Todos los ambitos	73,2	76,2	76,1	75,6	78,9	72,7	69,9
	74,7		75,8		78,9	74,7	69,9

3. Matriculados extranjeros 2019/20 sobre el total (grados)

Variables	Alicante	UMH	Politécnica Valencia	Valencia	Jaume I	Murcia	Málaga
Total	21629	10257	19869	38126	11253	27279	31312
Extranjeros	1456	613	1232	2040	802	992	1395
Ratio	6,70%	5,90%	6,20%	5,30%	7,10%	3,60%	4,40%
	6,3		5,7		7,1	3,6	4,4

2 Mercado de Trabajo

Indicadores	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
4 Tasa de empleo provincial 4T 2019			X		
Contratación titulados (datos municipios)		X			
Población ocupada en sector servicios (datos municipios)	X				
Contratación actividades cualificadas/toral (datos municipios)		X			
Autónomos en actividades cualificadas (datos municipios)		X			



Mercado de Trabajo

4. Tasa de empleo /desempleo 2019 provincial

Variables	Alicante	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Empleo	49,9	50	50	50	46,5

Variables	Alicante	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Paro	14,9	13,7	13,8	14,7	17,6

2.b Laborales secundarios (no provinciales)



Tabla 5.5.

Comparación de contrataciones por nivel de estudios (%) entre Alicante, Barcelona y Madrid en 2019.

Nivel de estudios	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Sin estudios o estudios básicos	50	26,1	25,6	41,5
ESO/Bachillerato	34,1	41,8	44,7	39,5
Ciclos FP grado medio y superior	9,4	18,6	14	10,8
Grado universitario	6,4	12,5	14,5	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE

Tabla 5.6.

Comparación de la población ocupada por sectores (%) entre Alicante, Barcelona y Madrid en 2019.

Sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
Agricultura	3,5	0,3	0,2	3,1
Industria	15	17,7	8,8	7
Construcción	6,2	5,6	6,2	7,7
Servicios	75,3	76,4	84,8	82,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE



3 Capital humano

Indicadores	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
5. Productividad PIB por habitante		X			
Poblacion con estudios superiores 4T 2019 (CCAA)			X		
Ocupados por frecuencia teletrabajo		X			
6. Movilidad interterritorial	X				



Capital humano

5. Productividad (PIB por habitante)

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Empleo	20116	24088	21596	19279	36049	31733



23693 ***MEDIA NACIONAL***

Capital humano

6. Movilidad interterritorial



Tabla 7.1.

Movilidad interprovincial 2019.

Ciudades	Tasa	Saldo
Alicante	17,55	-38161
Barcelona	9,57	108094
Madrid	10,7	242906
Valencia	12,4	19203
Castellón	19,2	-692
Murcia	15,7	18829
Málaga	13,4	20935
Media	14,1	53016

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

Tabla 7.2.

Comparación movilidad interprovincial por niveles de estudios, Alicante y otras en 2019.

Nivel de estudios	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Estudios primarios	23,4	10,4	15,7	14,3	20,5	13,5	13,5
Secundaria - bachiller	29,3	10	27,8	23	36	22	23,6
Formación profesional	12,4	7,3	14,4	7,9	14,4	7,9	13,1
Universitarios	21,5	12	16,6	14,2	24,3	12,1	16,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.

Tabla 7.4.

Comparación movilidad interprovincial por grupos de cualificación profesional, y sectores, Alicante y otras en 2019.

Grupos profesionales y sectores	Alicante	Barcelona	Madrid	Valencia	Castellón	Murcia	Málaga
Cualificados (1)	25,5	17,6	20,9	20,6	27,5	18,2	20,8
No cualificados (2)	15,3	7,7	13,3	10,1	16,1	12,5	11,9
Sector agricultura	63,2	68,9	82,6	36,5	56,8	23	24
Sector industria	6,8	5,3	15,3	4,9	11,3	5,4	8,7
Sector construcción	16,7	11,9	18,8	14,3	21	19,4	19
Servicios	12,9	9,4	13,9	10,1	15	9,9	11
Ratio servicios/resto	14,9	10,9	11,9	15,3	14,4	17,6	17,5

(1) Incluye los grupos de dirección de empresas, técnicos científicos e intelectuales, técnicos profesionales de apoyo, y colectivos cualificados de agricultura, pesca e industrias manufactureras.

(2) Incluye los grupos de administrativos, restauración, operadores montadores y personal no cualificado.

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad 2019. Observatorio ocupacional SEPE.



Capital humano

3b. Capital humano secundarios (ámbito CCAA)

Población con estudios superiores (CCAA) 2019

Variables	Comunidad Valenciana	Región de Murcia	Andalucía	Madrid	Cataluña
% por CCAA	29,2	25,7	24,9	39,7	33



30,6

(Teletrabajo) % de trabajadores que al menos trabajan 50% de su jornada en casa

Variables	Comunidad Valenciana	Andalucía	Murcia	Media Nacional
2019	4,90%	4,80%	4,00%	4,80%
2021	7,20%	7,90%	5,70%	9,50%



Capital humano

6b. Movilidad interterritorial y población laboral extranjera

Tabla 7.5.

Evolución Alicante indicadores extranjeros 2011-2019.

Indicadores	2011	2019
% extranjeros sobre población	14,1	19,1
Procedencia UE	293293	176753
Procedencia no UE	173391	178701
Contratos extranjeros	23,6	22,2
Ratio contratos universitarios	1,8	1,8
Parados provincia	16	15,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad. Observatorio ocupacional SEPE.

Tabla 7.6.

Comparación indicadores población laboral extranjera, Alicante y otras en 2011.

Indicadores	Alicante	Barcelona	Madrid	Málaga
% de extranjeros sobre la población	14,1	14,4	16,4	17,4
Procedencia UE	293293	166329	381633	168861
Procedencia no UE	173391	627391	685952	114637
Contratos extranjeros	23,6	22,2	22,9	12,9
Ratio contratos universitarios	1,8	7,7	5,5	2,5
Parados provincia	16	20,6	20,7	13,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Datos básicos de movilidad. Observatorio ocupacional SEPE.

4 Indicadores Económicos

INDICADORES	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
7 Renta per cápita /renta neta media por persona		X			
8 Salario medio anual		X			
9 IPC 2019				X	
10 Precio m2 vivienda alquilar				X	
11 Desigualdad base s80/s20- Índice de Gini		X			



Indicadores Económicos

7. Renta Bruta por persona

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Renta Neta	↓ 10177	12142	10442	10338	15520	14656
Renta Bruta	14082	16880	14046	↓ 13388	21638	21668

8. Salario medio anual (AEAT)

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
	↓ 17139	20069	17460	17390	26721	24243



20566 *MEDIA NACIONAL*

Calidad entorno urbano

9. IPC

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
IPC 2019	0,4	0,6	0,4	↓ 0,8	1	0,8

0,67 *MEDIA NACIONAL*

10. Coste alquiler vivienda (2019–2022)

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Precio m ² alquiler 2019	7,2	8	6,1	↓ 9,7	14,7	14,9
Precio m ² alquiler 2020	8,5	9,6	7,5	11,5	15,2	15,8

11. Distribución de rentas

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Índice de Gini	33,6	32,1	31,8	↓ 33,8	35,8	32,3
Índice p80/p20	↓ 2,9	2,6	2,7	2,7	2,9	2,7

5 Calidad entorno urbano

INDICADORES	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
12 Tráfico aéreo - pasajeros por 1000 habitantes				X	
13 Tiempo invertido en ir al trabajo				X	
14 Situación en rankings INE, SMART, TOP CIUDADES				X	



Calidad entorno urbano

12. Tráfico aéreo aeropuertos (AENA)

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Nº pasajeros por cada 1000 habitantes 2019	8096,2	3329,1	744,5	11950,2	9264,8	9301,4
Nº pasajeros por cada 1000 habitantes 2021	3104,1	1575,1	186,7	5233,8	3574,9	3302,9
% de reducción	0,62	0,53	0,75	0,56	0,62	0,65

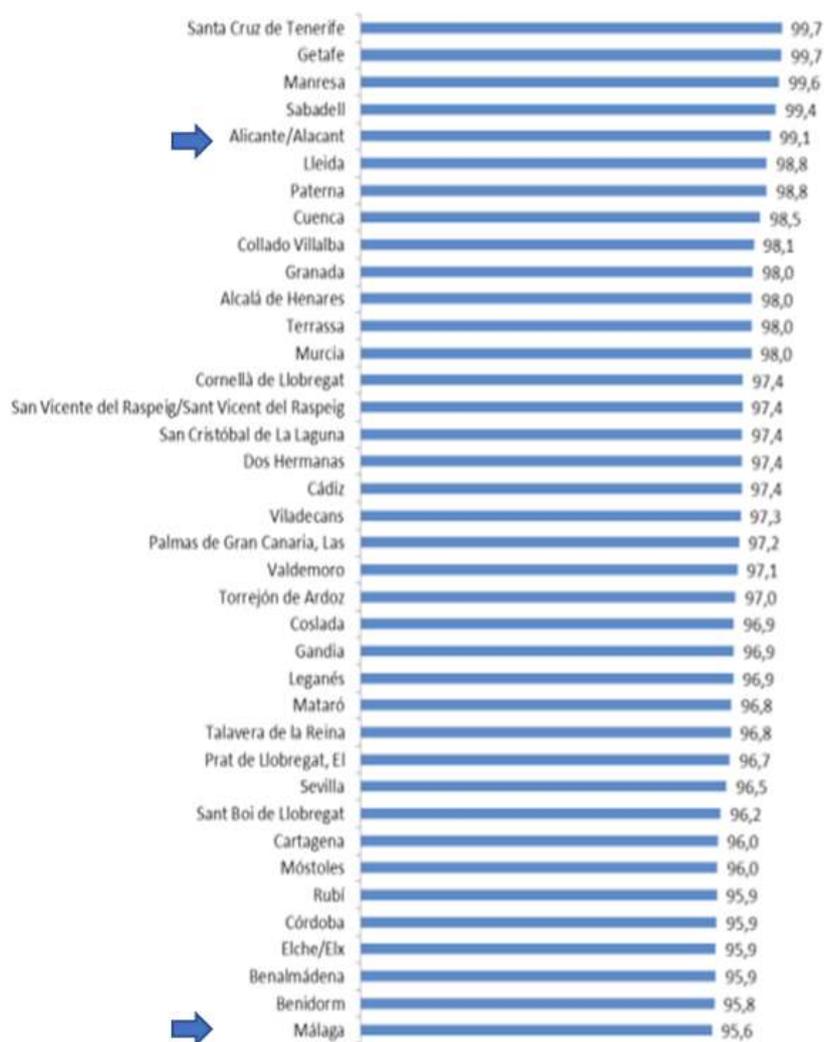
13. Tiempo medio de desplazamiento al trabajo (2011*), INE.

Tiempo de desplazamiento	Total	Menos de 10 minutos	Entre 10 y 19 minutos	Entre 20 y 29 minutos	Entre 30 y 44 minutos	Entre 45 minutos y 1 hora	Entre 1 hora y hora y media	Más de hora y media	No es aplicable
Provincia de residencia	Personas	Personas	Personas	Personas	Personas	Personas	Personas	Personas	Personas
Total	7.607.275	1.126.885	1.735.320	1.362.670	1.052.255	553.500	310.090	53.670	1.413.075
03 Alicante/Alacant	610.375	145.070	177.845	88.870	39.185	15.240	5.600	2.490	136.080
08 Barcelona	2.247.220	319.885	504.955	414.190	334.270	164.420	83.150	13.025	413.525
28 Madrid	2.769.990	249.570	498.005	524.945	514.090	315.805	190.775	28.485	448.510
29 Málaga	523.870	109.950	148.160	90.155	44.300	15.640	8.150	2.855	104.660
30 Murcia	514.680	117.070	153.110	74.040	34.990	13.540	7.000	1.995	112.935
46 Valencia/València	941.145	185.340	253.245	170.465	85.420	29.060	15.420	4.825	197.370

* Estos datos se recogen cada 10 años, el próximo se realizará en 2023.

Calidad entorno urbano

14. Calidad de vida urbana, INE



En el ranking de ciudades según el valor del Índice de Calidad de Vida Urbana (INE), Alicante, obtiene 99,1 puntos, ligeramente por encima de Murcia, con 98 puntos y de Málaga, con 95,6 puntos. En las dimensiones social y urbana, Alicante sobrepasa a las ciudades mencionadas en la dimensión urbana (103,7 puntos), excepto a Castellón (108,3). Sin embargo, en la dimensión social, baja a 93,5 puntos, por debajo de todas, excepto Málaga (91,4).

6 Dinamismo Empresarial

INDICADORES	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración media	Valoración medio alta	Valoración alta
15 Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación / total (rango 2014-2019)	X				
16 Número de empresas activas				X	
17 Sociedades por sectores de mayor cualificación / total (2019)	X				
18 Empresas de más de 200 trabajadores sobre el total		X			
Facilidad para crear empresas - promedio "doing business" (CCAA)				X	
Gasto en I + D como porcentaje del PIB (CCAA)		X			
19 Número de patentes solicitadas - número de marcas solicitadas			X		
20 Número de empresas (INE 2019)			X		
21 Promedio de formación (horas) realizadas por las empresas en esa provincia			X		



Dinamismo Empresarial

15. Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación / total rango 2014-2019 (SABI)

En valores absolutos	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
ALICANTE	402	351	358	316	307	208	1942
MÁLAGA	410	379	370	349	339	253	2100

En % del total	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
ALICANTE	0,162	0,142	0,144	0,141	0,148	0,144	0,147
MÁLAGA	0,196	0,168	0,158	0,173	0,185	0,198	0,178

16. Número de empresas activas (SABI)

17. Sociedades por sectores de mayor cualificación (2019). SABI

		Alicante	Málaga
2020 (1)	Nº empresas activas	37.415	30.848
2019 (1)	Nº Emp sectores mayor cualificación	5.755	5.465
	Nº Empresas sectores mayor cualificación x 100	15,38	17,72

Fuente: (1) SABI; (2) INE

Dinamismo Empresarial

18. Empresas de más de 200 trabajadores sobre el total. INE

		Alicante	Málaga
2020 (2)	Nº Emp >200 empleados	109	112
	Nº empresas > 200 empleados x 1000	2,91	3,63

Fuente: (1) SABI; (2) INE

19. Innovación: patentes

Tabla 7.7.

Comparación indicadores de innovación Comunidades autónomas, varios años.

Indicadores	Comunidad	Cataluña	Comunidad	Región de
	Valenciana		Madrid	Murcia
Empresas innovadoras 2006 al 2008	4663	9180	6073	1150
Empresas innovadoras 2018 al 2020	3952	7473	6816	1249
Empresas con gasto en innovación	2256	4518	3865	680
Gastos en sectores de alta tecnología	367685	1417037	1699027	60480
Gastos en I+D sobre el PIB 2017	0,99	1,47	1,68	0,92
Gastos en I+D sobre el PIB 2019	1,09	1,52	1,71	1
Gastos en I+D sobre el PIB 2020	1,2	1,7	2	1,2
Productividad euros PPA por ocupado	88,7	109,6	121,7	82,3
Competitividad regional ICREG 2020 (100)	80	110	160	78

Fuente: elaboración propia, a partir de datos del INE, y otros.

Tabla 7.8.

Comparaciones patentes y marcas solicitadas Alicante y otras en 2019.

Indicadores	Alicante	Barcelona	Madrid	Murcia	Málaga
Patentes presentadas OEPM	62	171	278	43	34
Marcas solicitadas	1840	6768	11829	1639	1906

Fuente: elaboración propia, a partir de datos de la OEPM.

**Nacional
1,25**

Dinamismo Empresarial

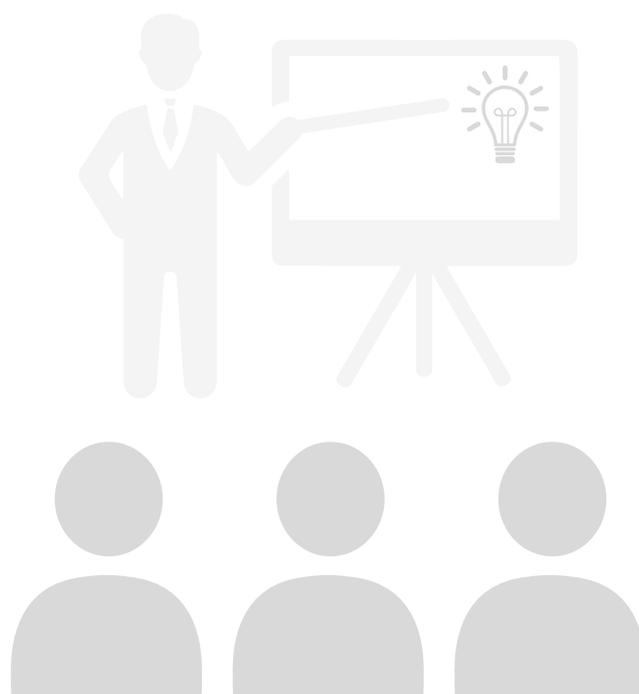
20. Número de empresas

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
INE 2019	142932	187530	96456	126509	540544	470067



21. Promedio de formación año realizadas por las empresas (FUNDAE)

Variables	Alicante	Valencia	Murcia	Málaga	Madrid	Barcelona
Media de horas año/empleado	19,9	18,4	17,7	23,9	21,5	19,9



Dinamismo Empresarial

6b Dinamismo empresarial secundarios (CCAA)

TABLA 1.1 Casi todas las comunidades autónomas tienen un resultado por encima de la media en al menos un área

Comunidad autónoma	Ciudad	Apertura de una empresa		Obtención de permisos de construcción		Obtención de electricidad		Registro de propiedades		
		Clasificación general de las 4 áreas (1-19)	Distancia a la frontera (puntuación)	Clasificación general (1-19)	Distancia a la frontera (puntuación)	Clasificación general (1-19)	Distancia a la frontera (puntuación)	Clasificación general (1-19)	Distancia a la frontera (puntuación)	
La Rioja	Logroño	1	83,05	7	79,15	1	55,09	12	71,20	6
C. Madrid	Madrid	2	86,26	2	63,35	14	63,92	5	73,50	3
Navarra	Pamplona	3	77,23	19	68,57	9	67,69	2	73,10	4
C. Valenciana	Valencia	4	83,55	4	74,12	4	62,89	6	63,90	18
Extremadura	Badajoz	5	83,43	6	74,76	3	61,31	7	64,53	15
Cataluña	Barcelona	6	81,95	9	67,06	11	69,46	1	64,37	16
Asturias	Gijón	7	83,55	4	74,77	2	58,81	8	64,06	17
País Vasco	Bilbao	8	81,19	15	62,09	15	65,08	3	70,72	8
Castilla-La Mancha	Albacete	9	81,51	12	71,84	7	55,17	11	68,66	9
Cantabria	Santander	10	85,85	3	67,29	10	57,34	10	65,60	13
Castilla y León	Valladolid	11	81,20	14	72,45	6	57,35	9	64,92	14
Canarias	Las Palmas de Gran Canaria	12	82,08	8	73,55	5	48,14	18	71,99	5
Melilla	Melilla	13	78,86	17	69,42	8	51,41	17	75,24	2
Andalucía	Sevilla	14	86,50	1	66,06	13	54,45	13	66,14	11
Illes Balears	Palma de Mallorca	15	81,79	10	59,44	18	64,86	4	65,62	12
R. Murcia	Murcia	16	81,68	11	62,07	16	53,63	15	68,34	10
Ceuta	Ceuta	17	77,94	18	66,65	12	45,54	19	75,56	1
Aragón	Zaragoza	18	81,23	13	59,98	17	52,12	16	70,88	7
Galicia	Vigo	19	80,81	16	49,85	19	54,45	13	63,26	19

Nota: la distancia a la frontera captura la diferencia entre el resultado de cada comunidad autónoma y el mejor dato observado (la frontera) a nivel global en cada medida de las 4 áreas analizadas (apertura de una empresa, obtención de electricidad, obtención de permisos de construcción y registro de propiedades). 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 "la frontera". Una puntuación más alta denota un ambiente regulatorio más eficiente. La clasificación general de la facilidad de hacer negocios se basa en la media de la distancia a la frontera de las 4 áreas. Véanse más detalles en la sección Acerca de Doing Business y Doing Business en España 2015.

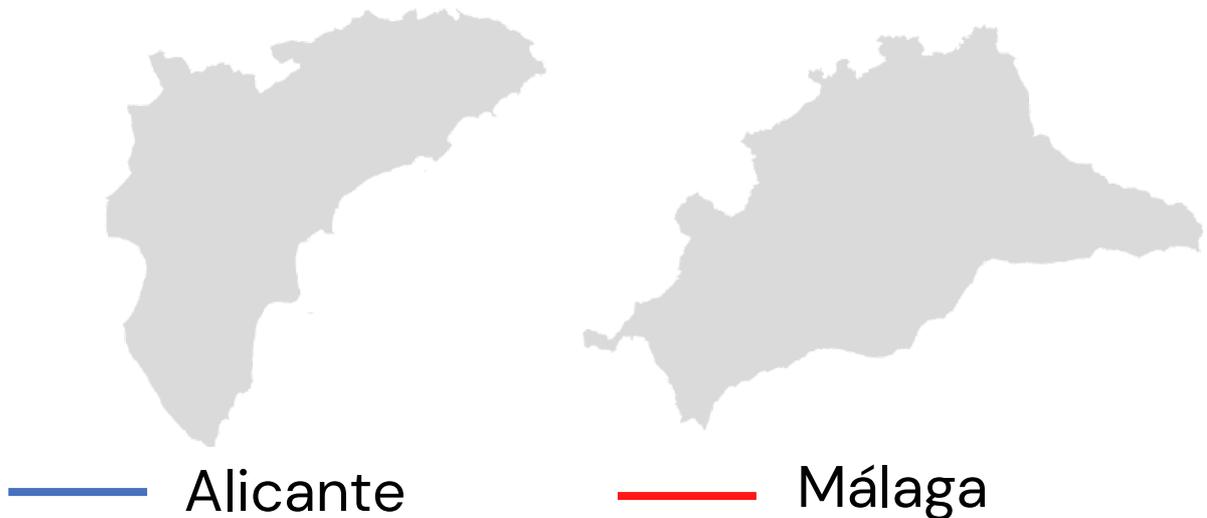
Fuente: base de datos de Doing Business.

Facilidad para hacer negocios

Dinamismo Empresarial

PESTEL COMPARATIVO ALICANTE MALAGA

CATEGORIAS INDICADORES	Descripción: aspectos incluidos (dimensiones)	Indicadores	Valoración				
			baja	medio baja	media	medio alta	alta
Sistema educación superior	Calidad del sistema universitario	1 Ranking universidades (U-ranking)					X
	Eficacia del sistema de educación superior	2 Inserción profesional titulados por universidades de su ámbito			X		
	Estudiantes Internacionales	3 % de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes					X
Mercado de trabajo	Tasa de empleo/desempleo	4 Tasa de empleo provincial 4T 2019			X		
	Empleo cualificado (nacional y extranjeros, autónomos y por cuenta ajena...)-facilidad para encontrar trabajadores cualificados...correspondencia entre cualificación y ocupación	Contratación titulados (datos municipios)		X			
		Población ocupada en sector servicios (datos municipios)		X			
		Contratación actividades cualificadas/toral (datos municipios)		X			
		Autónomos en actividades cualificadas (datos municipios)		X			
Capital humano	Varios indicadores relacionados con el nivel del capital humano de la provincia: estudios superiores, productividad, flexibilidad, movilidad...	5. Productividad PIB por habitante			X		
		Población con estudios superiores 4T 2019 (CCAA)			X		
		Ocupados por frecuencia teletrabajo		X			
Económicos	Nivel de renta y riqueza de la población, salario medio...	7 Renta per cápita /renta neta media por persona		X			
		8 Salario medio anual		X			
	Coste de la vida, calidad de vida urbana	9 IPC 2019					X
		10 Precio m2 vivienda alquiler					X
		11 Desigualdad base s80/s20- Índice de Gini		X			
Calidad entorno Urbano	Clima, tamaño ciudad, transportes e infraestructuras, oferta sanitaria...	12 Tráfico aéreo - pasajeros por 1000 habitantes				X	
		13 Tiempo invertido en ir al trabajo				X	
	Calidad de vida urbana	14 Situación en rankings INE, SMART, TOP CIUDADES				X	
Dinamismo empresarial	Creación de empresas (evolución, sectores...)	15 Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación / total (rango 2014-2019)	X				
		16 Número de empresas activas					X
	Enprendimiento Tipologías de las empresas (servicio, TIC, multinacionales, inversión extranjera...)	17 Sociedades por sectores de mayor cualificación / total (2019)	X				
		18 Empresas de más de 200 trabajadores sobre el total		X			
	Dimensiones de las empresas (tamaño, facturación...) Políticas de atracción y desarrollo a empleados (formación realizadas, ranking en mejores empresas para trabajar...)	Facilidad para crear empresas - promedio "doing business" (CCAA)					X
		Gasto en I + D como porcentaje del PIB (CCAA)		X			
	Políticas y evidencias de innovación	19 Número de patentes solicitadas - número de marcas solicitadas			X		
20 Número de empresas (INE 2019)					X		
Otras políticas para atraer talento	21 Promedio de formación (horas) realizadas por las empresas en esa provincia				X		



Dinamismo Empresarial

Anexo (análisis complementarios)

Se realizó un análisis de regresión (1) tomando como variable dependiente el índice de calidad de vida urbana (INE); e introduciendo como variables independientes todas aquellas para las que se disponía de datos provinciales, en los Indicadores seleccionados. Utilizando el método intro, las variables que resultaron ser significativas como predictoras como fueron: la posición en el ranking de universidades, el precio de alquiler por m², y las horas de formación realizadas por las empresas, esta última en sentido negativo. Se realizaron las ecuaciones de predicción de acuerdo con los coeficientes obtenidos, resultando las siguientes de mayor a menor potencial:



(1) Hay que interpretar estos resultados con cautela, puesto que solo se analizaron los indicadores de las provincias de referencia, no de todas las provincias españolas. Se recomienda un análisis más profundo para poder establecer unas conclusiones más sólidas.

1 Ranking universidades (U-ranking)	Alicante
7 Renta per cápita /renta neta media por persona	Igual
10 Precio m ² vivienda alquilar	Alicante
11 Desigualdad base s80/s20- Índice de Gini	Málaga
12 Tiempo invertido en ir al trabajo	Alicante
21 Promedio de formación (horas) realizadas por las empresas en esa provincia	Málaga

Las variables que aparecen arriba, son aquellas que mostraron una correlación significativa con respecto a la variable dependiente (calidad de vida urbana), bien positiva (en verde), bien negativa (en rojo). Se indica junto a cada variable en cual de las ciudades el valor es mayor.



4

Síntesis y recomendaciones a partir de la evaluación de los indicadores de atracción y mantenimiento de talento en la provincia de Alicante

Equipo redactor, Universidad Miguel Hernández (UMH):

José María Gómez Gras, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

José Manuel de Haro García, Profesor de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

Antonio José Verdú Jover, Catedrático de Organización de Empresas de la Universidad Miguel Hernández.

ÍNDICE

pág.

212

1. Síntesis fortalezas y áreas de mejora de Alicante de acuerdo a los resultados de los indicadores evaluados

pág.

213

2. Comparación perfiles Alicante y Málaga.

pág.

215

3. Recomendaciones a corto plazo vinculadas a indicadores

pág.

216

4. Propuestas generales a medio plazo vinculadas a dimensiones de los indicadores de talento

pág.

218

5. Recomendaciones adicionales incluidas en el entregable 1.

1. Síntesis fortalezas y áreas de mejora de Alicante de acuerdo a los resultados de los indicadores evaluados

DEBILIDADES VALORES 1-2

MERCADO DE TRABAJO

Bajo nivel de contratación de titulados % de población ocupada en el sector servicios por debajo de la media
Ratio contrataciones cualificadas/total por debajo de la media
Ratio autónomos en ocupaciones cualificadas/total por debajo de la media

CAPITAL HUMANO

Productividad PIB por habitante
Ocupados con frecuencia de teletrabajo (50%)
Movilidad interterritorial alta
Poca población trabajadora extranjera

INDICADORES ECONÓMICOS

Renta per cápita
Salario medio mensual
Desigualdad distribución de la riqueza alta

DINAMISMO EMPRESARIAL

Bajo número de sociedades creadas en sectores cualificados
Número de sociedades por sectores cualificados
Bajo número de empresas de tamaño superior a 200 trabajadores)
Inversión en I + D en relación al PIB baja

ÁREAS DE MEJORA VALOR 3

SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Inserción laboral de titulados egresados

MERCADO DE TRABAJO

Tasa de empleo provincial

CAPITAL HUMANO

Población con estudios superiores

DINAMISMO EMPRESARIAL

Número de patentes /marcas solicitadas
Promedio de formación laboral realizada en horas por las empresas

FORTALEZAS VALORES 4-5

SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR

Ranking Universidades de la provincia en posiciones altas
Buen ratio de estudiantes extranjeros sobre el total de estudiantes

INDICADORES ECONÓMICOS

IPC a niveles por debajo de la media
Precio de alquiler por m2 por debajo del promedio

CALIDAD DEL ENTORNO URBANO

Tráfico aéreo en número de pasajeros por 100 habitantes elevado
Tiempo promedio en ir al trabajo, por debajo de otras ciudades
Bien posicionada en Índices de calidad de vida urbana: Smart, Índice de competitividad de ciudades de España.

DINAMISMO EMPRESARIAL

Número de empresas activas alto (todas las actividades).
Facilidad para crear una empresa por encima de otras CCAA

2. Comparación perfiles Alicante – Málaga en el conjunto de indicadores seleccionados

CATEGORIAS INDICADORES	Descripción: aspectos incluidos (dimensiones)	Indicadores	Valoración baja	Valoración medio baja	Valoración medio	Valoración medio alta	Valoración alta	
Sistema educación superior	Calidad del sistema universitario	1 Ranking universidades (U-ranking)					X	
	Eficacia del sistema de educación superior	2 Inserción profesional titulados por universidades de su ámbito			X			
	Estudiantes internacionales	3 % de estudiantes universitarios extranjeros sobre el total de estudiantes					X	
Mercado de trabajo	Tasa de empleo/desempleo	4 Tasa de empleo provincial 4T 2019			X			
	Empleo cualificado (nacional y extranjeros, autónomos y por cuenta ajena...), facilidad para encontrar trabajadores cualificados... correspondencia entre cualificación y ocupación	Contratación titulados (datos municipios)		X				
		Población ocupada en sector servicios (datos municipios)			X			
		Contratación actividades cualificadas/toral (datos municipios)			X			
		Autónomos en actividades cualificadas (datos municipios)			X			
Capital humano	Varios indicadores relacionados con el nivel del capital humano de la provincia: estudios superiores, productividad, flexibilidad, movilidad...	5. Productividad PIB por habitante			X			
		Poblacion con estudios superiores 4T 2019 (CCAA)				X		
		Ocupados por frecuencia teletrabajo		X				
Económicos	Nivel de renta y riqueza de la población, salario medio...	6. Movilidad interterritorial y población laboral extranjera	X					
	Coste de la vida, calidad de vida urbana	7 Renta per cápita /renta neta media por persona			X			
		8 Salario medio anual			X			
	Distribución de renta	9 IPC 2019					X	
		10 Precio m2 vivienda alquiler					X	
Calidad entorno Urbano	Clima, tamaño ciudad, transportes e Infraestructuras, oferta sanitaria...	11 Desigualdad base s80/s20- Índice de Gini		X				
		12 Tráfico aéreo - pasajeros por 1000 habitantes				X		
	Calidad de vida urbana	13 Tiempo invertido en ir al trabajo					X	
		14 Situación en rankings INE, SMART, TOP CIUDADES					X	
Dinamismo empresarial	Creación de empresas (evolución, sectores...)	15 Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación / total (rango 2014-2019)	X					
	Emprendimiento	16 Número de empresas activas					X	
		17 Sociedades por sectores de mayor cualificación / total (2019)	X					
	Dimensiones de las empresas (tamaño, facturación...)	18 Empresas de más de 200 trabajadores sobre el total		X				
		Políticas de atracción y desarrollo a empleados (formación realizadas, ranking en mejores empresas para trabajar...)	Facilidad para crear empresas - promedio "doing business" (CCAA)					X
	Políticas y evidencias de innovación	Gasto en I + D como porcentaje del PIB (CCAA)		X				
Otras políticas para atraer talento	19 Número de patentes solicitadas - número de marcas solicitadas				X			
		20 Promedio de formación (horas) realizadas por las empresas en esa provincia				X		



Alicante



Málaga

CON RESPECTO A MÁLAGA

Alicante está prácticamente al mismo nivel en:

- Empleo cualificado por subsectores
- PIB por habitante
- Ocupados por frecuencia teletrabajo
- Renta per cápita media por persona
- Salario medio anual
- Empresas de tamaño superior a 200 trabajadores
- Gasto en I + D como porcentaje del PIB

**Comentarios
comparación perfiles
Alicante - Málaga en el
conjunto de indicadores
seleccionados**

Alicante está por debajo en:

- Titulados universitarios contratados,
- % de población ocupada en sector servicios, autoempleo cualificado,
- Retención de talento (mayor fuga de personal titulado),
- Tasa de movilidad,
- Diversidad (extranjeros),
- Ratio de contratos universitarios extranjeros,
- Ranking en Cities in motion ciudades más inteligentes del mundo
- Renta media peor repartida (desigualdad base)
- Tráfico aéreo por 1000 habitantes
- Sociedades creadas por sectores de mayor cualificación
- Sociedades por sectores de mayor cualificación
- Promedio de formación realizada por empresas

Alicante está por encima en:

- Ranking universidades,
- Inserción profesional titulados,
- % de titulados extranjeros,
- % de población ocupada en industria,
- Tasas de empleo (mayor) y paro (menor),
- Población con estudios superiores
- Mayor inserción laboral
- IPC
- Precio m2 alquiler vivienda,
- Tiempo medio invertido en ir al trabajo,
- Índice de calidad de vida urbana del INE,
- Número de empresas activas,
- Facilidad para hacer negocios
- mayor ratio de patentes...

3. Recomendaciones a corto plazo vinculadas a indicadores

- Seguimiento posición U-ranking año 2023
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023

Realizar análisis variables relacionadas con el indicador

- Realizar análisis variables relacionadas con el indicador
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar análisis en profundidad teletrabajo por sectores y empresas
- Realizar análisis detalle destinos salidas y perfiles población extranjera
- Realizar análisis variables relacionadas con el indicador
- Realizar análisis variables relacionadas con el indicador
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar análisis en profundidad áreas geográficas y variables relacionadas

Realizar seguimiento ratios 2020-2023

- Realizar análisis profundidad variables relacionadas con el indicador
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar análisis profundidad variables relacionadas con el indicador
- Realizar análisis profundidad variables relacionadas con el indicador
- Realizar seguimiento ratio 2020-2023
- Realizar análisis profundidad áreas, sectores, y tipo de empresas

Realizar seguimiento ratios 2020-2023

4. Propuestas generales a medio plazo vinculadas a dimensiones de los indicadores de talento

	Entorno	Organizaciones	Talento
Reducir	<p>Analizar los motivos de la fuga de talento: salidas de universitarios egresados de la provincia.</p>	<p>Realizar acciones de sensibilización a directivos y representantes de organizaciones, para reducir prejuicios ante la contratación de ciertos perfiles</p>	<p>Proponer acciones de orientación profesional realistas y personalizadas, para reducir la tasa de desempleo de los titulados.</p>
Incrementar	<p>Proponer acciones para aumentar el índice de diversidad: ratio de extranjeros para estudiar y trabajar como titulados (empleos cualificados).</p> <p>Proponer acciones (estudios prospectivos y otros), que lleven a la mejora de la innovación: introducción de tecnologías, subvenciones, patentes y marcas...</p>	<p>Identificar factores que pueden favorecer la creación de empresas de mayor tamaño.</p> <p>Proponer acciones para una mayor conexión y conocimiento del talento en las empresas de la provincia.</p>	<p>Proponer acciones de formación más ajustadas a las necesidades del mercado; por ejemplo, plan de formación en competencias tecnológicas para sectores desfavorecidos.</p>

	Entorno	Organizaciones	Talento
Crear	<p>Diseñar planes para la identificación, venta/promoción del talento en la provincia. En esta línea, sería interesante considerar la creación de una unidad de investigación provincial, para el estudio, atracción y mantenimiento del talento.</p> <p>Diseñar un barómetro de talento que con los mejores indicadores identificados, se realice anualmente para todas las provincias.</p> <p>Analizar la viabilidad de crear Parques Tecnológicos conjuntos entre las dos universidades públicas e incluso las privadas (sumar fuerzas).</p>	<p>Diseñar proyecto para la identificación y mejora de las "propuestas de valor añadido", que utilizan las empresas para atraer talento.</p> <p>Diseñar planes para la promoción de la creación de industrias creativas y culturales en las diferentes comarcas.</p>	<p>Diseñar planes para la identificación y desarrollo de las competencias que requieren las organizaciones, que favorezcan la inserción laboral de los egresados.</p> <p>Implantar un sistema que permita tener una base de datos del talento en la provincia, por categorías ocupacionales, zonas y competencias.</p>
Eliminar	<p>Diseñar un plan de trabajo para la identificación de las barreras a nivel del entorno, para la creación y mantenimiento de talento (desigualdad, rentas, salarios, creación de empresas..).</p>	<p>Diseñar un plan de trabajo para la identificación de las barreras a nivel de las organizaciones, para la creación y mantenimiento de talento (territorio atractivo, capital humano, subvenciones, flexibilidad.....).</p>	<p>Diseñar un plan de trabajo para la identificación de las barreras a nivel del individuo, para la creación y mantenimiento de talento (opciones de empleo, igualdad de oportunidades, formación, apoyo...).</p>

5. Recomendaciones adicionales incluidas en el entregable 1

- 1 Características que buscan las organizaciones** cuando quieren atraer talento, *la importancia de partir del concepto de productividad diferencial para identificar el tipo de talento que precisan.*

Trabajar en la identificación y el desarrollo de las “soft skills” demandadas por las empresas de la provincia de Alicante, de acuerdo con el modelo de 8 grandes, y verificar el grado de cumplimiento en la población de titulados de Alicante.

Metodología: Encuestas y entrevistas a empresas para detectar gaps.

Plazos: 6 meses.

Tabla 3.4.
Las ocho grandes competencias según Bartram (2005)

Competencia	Definición
Liderar y decidir	Toma el control y ejerce el liderazgo. Inicia la acción, da dirección y asume la responsabilidad.
Apoyar y cooperar	Apoya a los demás y muestra respeto y consideración positiva por ellos en situaciones sociales. Pone a las personas primero, trabajando de manera efectiva con individuos y equipos, clientes y personal. Se comporta de manera consistente con valores personales claros que complementan los de la organización.
Interactuar y presentar	Se comunica y trabaja en red de manera efectiva. Con éxito persuade e influencia a otros. Se relaciona con los demás de una manera confiada y relajada.
Análisis e interpretación	Muestra evidencia de pensamiento analítico claro. Llega al corazón de problemas y asuntos complejos. Aplica su propia experiencia de manera efectiva. Adopta rápidamente nuevas tecnologías. Se comunica bien por escrito.
Crear y conceptualizar	Trabaja bien en situaciones que requieren apertura a nuevas ideas y experiencias. Busca oportunidades de aprendizaje. Maneja situaciones y problemas con innovación y creatividad. Piensa de manera amplia y estratégica. Apoya e impulsa el cambio organizacional.
Organizar y ejecutar	Planea con anticipación y trabaja de manera sistemática y organizada. Sigue instrucciones y procedimientos. Se enfoca en la satisfacción del cliente y entrega un servicio o producto de calidad a los estándares acordados.

2 Las organizaciones deben centrarse en realizar una **propuesta de valor al empleado**, para poder **atraer al talento**, que incluya elementos relacionados con la *compañía, el trabajo en sí, las oportunidades de crecimiento, los sistemas de recompensas y el estilo de vida de los empleados.*

Realizar un estudio de qué empresas tienen un “propuesta de valor para el empleado” (PVE) formulada, y qué aspectos incluyen las empresas de la provincia, sería de gran utilidad.

Barómetro de medición anual de la “experiencia de empleado” (EX). UITALENTA.

En una segunda fase, se podría ofrecer a las empresas un servicio de apoyo para el diseño y venta de una PVE, que les permita atraer mejor al talento.

Metodología: Focus groups empresas, entrevistas y cuestionarios

Plazos: 6-12 meses.

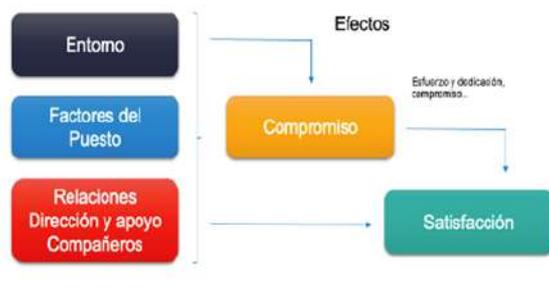


Figura 3.1. Dimensiones más importantes para convertirse en una organización atractiva para el talento.

Tabla 3.1.

Aspectos del trabajo más valorados por los empleados

La compañía	Organización bien gestionada Buenas relaciones con los jefes Cultura y valores
El trabajo en sí	Desafiante, interesante, variado, autónomo, apasionante Poder desplegar las propias capacidades
Crecimiento	Posibilidad de avance profesional Desarrollo y promoción de la carrera
Recompensas	Recompensa por la contribución Reconocimiento
Estilo de vida	Conciliación trabajo aspectos personales familiares Flexibilidad

Fuente: elaboración propia.

3 *Sobre el talento potencial, a nivel general, se evidencia una relación entre distintos indicadores educativos como la tasa de rendimiento, las áreas de conocimiento estudiadas, y los porcentajes de inserción laboral.*

Utilizar como palanca su fortaleza en el ámbito universitario, y realizar un plan estratégico que incluya por ejemplo el fomento de la realización de estudios en áreas con mayores perspectivas de empleo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, el refuerzo de las áreas de conocimiento de cada una de las universidades en donde son mejores desde el punto de vista de la inserción, o reconocer el distinto papel o incidencia, que tienen en las áreas de conocimiento de las universidades el autoempleo, a la hora de realizar acciones de promoción y refuerzo de esta opción laboral.

Realizar una investigación de detalle para averiguar a donde van los egresados universitarios tras acabar la carrera, y por qué.

4 **El talento manifiesto**, en las tres modalidades analizadas

Como recomendación en este apartado, destacamos la necesidad de apoyar a los titulados desempleados en la búsqueda de empleo, mediante sesiones de orientación profesional y mentoring, realizadas por profesionales. Se trataría de reducir los efectos del paro prolongado: pérdida de ingresos, autoestima y de habilidades.

Otra recomendación es analizar los motivos del menor nivel de titulados contratados en la provincia, con respecto a otras, y trazar planes de acción para incrementar el número de contratos en este colectivo, indicador claro de incremento de talento territorial.

Profundizar en los patrones que caracterizan el empleo cualificado, a partir de un sistema de indicadores que permita ordenar los diferentes municipios (mapa de talento).

Por último, detectar las causas por las que se producen salidas de personal cualificado, y diseñar un plan de medidas para evitarlas. Se trata de incrementar el porcentaje de extranjeros en ocupaciones

5 Sobre indicadores del entorno asociados al talento, **Movilidad, Calidad de vida urbana e innovación**

Como recomendación en este apartado, destacamos la necesidad de atraer estudiantes universitarios de otros países, para que vengan las universidades alicantinas.

También, destacamos la necesidad de realizar un sistema de propio de medición de la calidad de vida urbana y competitiva, diseñado a partir de indicadores de competitividad y talento a un nivel micro (región y municipios).

Por último, se propone realizar un análisis DAFO, de la provincia en relación con la situación y alternativas sobre competitividad, innovación y productividad.

Recomendaciones finales y generales

Como recomendaciones finales y generales para incrementar la capacidad de atracción de talento en la provincia de Alicante, se propone seguir realizando estudios en profundidad para identificar y valorar a los municipios de Alicante de acuerdo con indicadores que reflejen la capacidad de atraer talento. Los resultados de estudios que consigan identificar las variables clave que determinan que el talento venga a Alicante, permitirá, crear un modelo de predicción (algoritmo), que permita anticiparse al futuro mediante las acciones pertinentes. Para ello será muy importante tomar como modelo otras ciudades de éxito en la atracción del talento, en cualquier parte del mundo.

ineca

Instituto Estudios
Económicos
Provincia Alicante