

mapa de talentos en Latinoamérica



estudio para la cuantificación y mapeo de la calidad del
capital humano en 2008 y 2013

Argentina	República Dominicana
Brasil	Ecuador
Chile	México
Colombia	Perú
Costa Rica	Venezuela

Desarrollado en colaboración con:

Economist Intelligence Unit

The
Economist

contenido

HEIDRICK & STRUGGLES

Introducción, 1
Mapa del Índice de Talentos en Latinoamérica, 2
Resultados, 3
Metodología, 6
Ponderaciones del Índice de Talentos, 8
Demografía, 9
Calidad de la educación básica, 10
Calidad de la educación en las universidades y escuelas de negocios, 11
Calidad del entorno para desarrollar talentos, 12
Movilidad y apertura relativa del mercado laboral, 13
Existencia y flujo de inversión extranjera directa, 14
Capacidad de atraer talentos de otros países, 15
Heidrick & Struggles en Latinoamérica, 16
La serie Índice de Talentos de Heidrick & Struggles, 17

mapa del talento en Latinoamérica

Si consideramos que el talento es una materia prima global, tan valiosa como el petróleo o el agua, entonces es posible analizarlo como tal, con el fin de predecir su oferta y demanda. El **Índice de Talentos Global (GTI-Global Talent Index)**, estudio desarrollado en colaboración con The Economist Intelligence Unit, exploró la distribución del talento en el mundo en el año 2007 y 2012.

En el año 2007, cuando desarrollamos por primera vez el GTI, sólo tres países latinoamericanos (Argentina, Brasil y México) estaban incluidos, y su bajo desempeño dentro del contexto global no nos sorprendió. El **Índice de Talentos en Latinoamérica (Latin America Talent Index)** utiliza la misma metodología, pero permite un examen más a fondo de la escasez del talento en la región, al evaluar a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Perú y Venezuela.

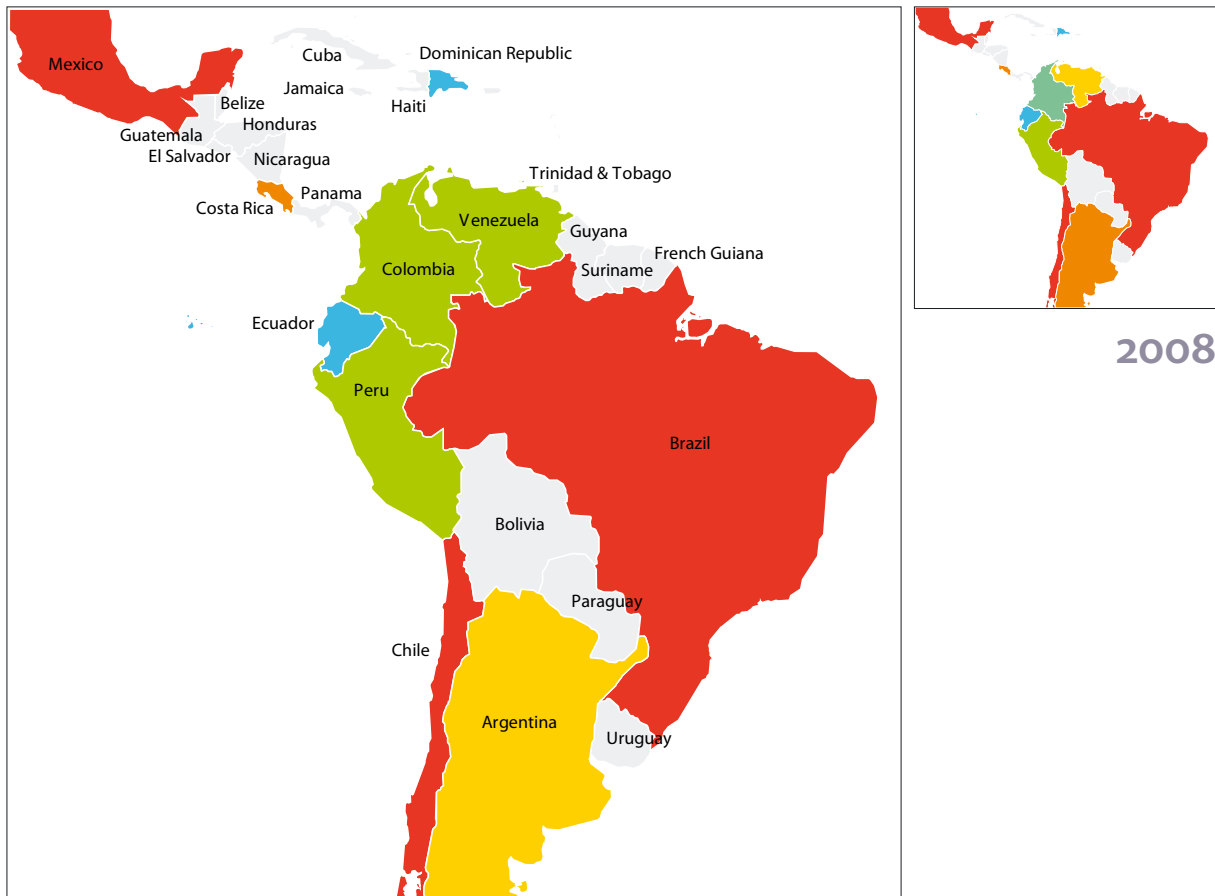
En el pasado, el desafío de las empresas latinoamericanas era el acceso al capital y tecnología en un mercado dominado por compañías exportadoras del sector minero y agrícola, oligopolios y empresas bajo control gubernamental. El éxito empresarial dependía fuertemente de las acciones impulsadas por el Gobierno. Aunque el liderazgo era importante, no era imprescindible para garantizar el crecimiento y la rentabilidad corporativa.

A partir de la década de 1990, observamos avances sin precedente en la región, apoyados por la apertura de los mercados, la modernización de las economías, las inversiones en infraestructura, una mayor integración e interacción con los mercados globales, el desarrollo de los mercados financieros y de capitales locales, y la creación de grandes compañías con actuación global (las 'multilatinas'). Como resultado, el talento y el liderazgo han empezado a surgir como factores clave para el éxito de las empresas.

La recesión financiera global del año 2008 ha creado nuevas prioridades y generado nuevos requerimientos en los líderes actuales. En el corto plazo, las compañías podrían preocuparse por sus resultados trimestrales, pero en el largo plazo, el diferenciador será su capacidad para identificar, desarrollar y retener al talento más calificado. Nuestro estudio revela que dicho talento continuará siendo escaso durante los próximos cinco años, constituyendo un desafío para empresas y economías dispuestas a continuar con su crecimiento y consolidación. Revertir esta tendencia depende en gran medida de las políticas gubernamentales, las estrategias de negocio y los valores culturales. Por lo tanto, los resultados prácticos podrían demorar algún tiempo en aparecer. Sin embargo, en la medida que surja una conciencia entre los negocios, gobiernos e individuos, y se adopten iniciativas eficaces, el escenario actual y el proyectado de la carencia del talento comenzará a revertirse. Por lo anterior, este estudio representa un importante primer paso en este proceso.

Manoel Rebello, Socio y Director Regional, América Latina, junio de 2009

mapa del Índice de Talentos en Latinoamérica



Clasificación del Índice de Talentos en 2013



El mapa utiliza colores para representar las posiciones generales del talento al 2013 en cada uno de los diez países estudiados, indicando su puntuación a primera vista.

resultados

Lugar	País	Calificación Índice de Talentos (IT)		Cambio Rango
		2008	2013	
1	Chile	54.8	57.2	■ 0
2	México	52.2	55.9	■ 0
3	Brasil	51.8	52.8	■ 0
4	Costa Rica	49.6	50.1	■ 0
5	Argentina	48.5	44.7	■ 0
6	Perú	38.0	39.8	▲ 1
7	Venezuela	41.4	38.6	▼ 1
8	Colombia	35.9	36.9	■ 0
9	R. Dominicana	28.6	29.2	▲ 1
10	Ecuador	29.9	28.2	▼ 1

Lugares generales que indican movimiento entre 2008 y 2013 para cada uno de los diez países medidos

Nuestra clasificación regional se puede segmentar en tres grupos de países.

El grupo principal consiste en cinco países con un menor rango de variación en la puntuación general. En este grupo hay dos países, Chile y Costa Rica, que son economías abiertas pequeñas en términos relativos. Además, Chile es el más desarrollado económicamente en términos de PIB per cápita. Por su parte, Costa Rica tiene el impulso de su elevada calidad en educación básica y su apertura.

Los siguientes tres países del primer grupo o principal, son los gigantes regionales Brasil, México y Argentina. Su escala no es tan importante aquí, porque aun sin el factor demográfico, Argentina, Brasil y México se mantendrían dentro de los cinco primeros. Estos tres países tienen también el mayor desarrollo económico, con algunos de los más elevados índices de PIB per cápita entre el grupo regional.

El siguiente grupo consta de tres países: Venezuela, Perú y Colombia. Perú y Colombia tienen niveles similares de desarrollo económico y un PIB per cápita inferior a los de nuestro grupo principal. Venezuela, más cercana al grupo principal en términos de su índice de PIB per cápita, está más abajo debido a un ambiente menos favorable para fomentar y atraer talento, la menor apertura internacional de su mercado laboral e índices relativos de inversión extranjera directa muy bajos. Estos factores le impiden llegar al grupo principal.

El último grupo está conformado por Ecuador y República Dominicana, que son dos de los países menos desarrollados económicamente. La brecha entre estos dos países y el segundo grupo es causada predominantemente por puntajes más débiles en la categoría correspondiente a la calidad de la educación básica y media superior.

Durante el periodo sobre el que se hacen proyecciones se presentan pocos cambios en las posiciones, lo que sugiere que estas variaciones en las fortalezas y debilidades relativas se mantendrán estancadas. Colectivamente esperamos mejoras absolutas en la mayoría de nuestras mediciones, especialmente en educación. Solamente Venezuela sufre una evidente degradación en su perspectiva económica esperada y cae una posición. Una relativa debilidad similar en su perspectiva económica explica la baja para Ecuador.

En términos de potencial de crecimiento relativo para el talento, México parece prometer más en el periodo de proyecciones por su mayor potencial para mejorar el sistema de enseñanza básica, flujo de IED y existencia y crecimiento económico en general. Esperamos que todas estas medidas mejoren su índice mucho más rápido que el de sus competidores regionales al 2013, a pesar del desalentador panorama económico global; para el 2013 México está sólo detrás de Chile en las posiciones generales. Aunque se encuentra al inicio de nuestras posiciones en ambos periodos, Chile tiene un puntaje sorprendentemente bajo en una de nuestras categorías: la calidad de la

educación básica. Existe mucho potencial para avanzar hacia los niveles de países mejor posicionados en esta categoría. Al hacerlo, Chile podría fortalecer su posición en el primer lugar.

Desempeño país por país

Los resultados del Índice confirman nuestras conclusiones previas: es más probable localizar “reservas” de talento absoluto y relativo en las regiones económicamente más desarrolladas; los países más ricos tienen mayor capacidad para atraer el talento, es decir, que el talento sigue el flujo de la riqueza. Hay una excepción: **Venezuela**. Aunque su industria petrolera ha generado una riqueza considerable, ésta no ha ayudado a desarrollar las condiciones necesarias para una disponibilidad de talento significativa. Las proyecciones indican que Venezuela caerá del sexto al séptimo lugar.

Chile provee el entorno más atractivo para el talento. A pesar de su posición más baja en demografía y bajo puntaje en educación básica es el más capaz de fomentar el talento, con el mayor índice de inversión extranjera directa (IED) y una economía relativamente fuerte. Es capaz de usar sus sólidos fundamentos macroeconómicos para atraer talento del extranjero.

México tiene un puntaje relativamente bueno ante sus competidores en la mayoría de las áreas, a excepción de su habilidad para atraer IED (donde es el tercero más bajo en el 2008).

Brasil tiene el apoyo de la demografía más fuerte y las mejores universidades en el grupo regional, pero falla en atraer IED como proporción de su PIB general (el segundo más bajo). Además, tiene un mercado laboral relativamente cerrado internacionalmente. Si la categoría ‘Calidad del entorno para promover el talento’ se descartara, Brasil ocuparía el primer sitio general en 2008.

Como hemos identificado en versiones anteriores globales y regionales del Índice, la demografía juega un papel importante. Chile, por ejemplo, tiene las

mejores puntuaciones per cápita en nuestro índice para el capital humano, pero su tamaño relativamente menor y bajo crecimiento poblacional limitan la dimensión absoluta de su disponibilidad potencial de talento.

Esto lo aleja de lo que, de otro modo, sería una posición más dominante en términos regionales. Costa Rica sería el segundo lugar general (detrás de Chile) si la población no fuera empleada como un factor para dimensionar y corregir. Brasil caería dos sitios, al quinto lugar, si su población no dominara la región.

Costa Rica ocupa un lugar relativamente alto, en la cuarta posición, por un conjunto de indicadores sólidos de la educación obligatoria. También tiene el segundo índice más alto de IED y el mercado laboral más móvil y abierto. El puesto de Costa Rica se ve afectado por una falta de universidades y escuelas de negocios reconocidas, aunque esto no es de sorprender para un país de su talla. La falta de calidad en educación superior tiene un impacto sustancial en el sitio de Costa Rica, que de otro modo estaría dos escaños más arriba (por encima de Brasil y México).

Argentina ocupa una posición media. Esto es más bajo de lo esperado debido a que tiene la mejor educación básica, universidades de alta calidad y ocupa el segundo lugar sólo después de Chile en mantener un entorno para fomentar el talento. Sin embargo, la movilidad y apertura de su mercado laboral y niveles bajos de IED, le significa que ocupa el quinto sitio en propensión a atraer talento (en línea con su sitio general, el quinto).

Perú sube de la séptima a la sexta posición en 2013, principalmente debido a los bajos resultados de Venezuela. Aunque no muestra avances significativos en el período, Perú tiene buenos niveles de inversión extranjera directa y podría mejorar su puntuación, invirtiendo más en el sistema de educación obligatoria. En 2013, el país tendrá la tasa más baja de inversión en educación como porcentaje del PIB.

Venezuela tiene un buen sistema educativo y fue capaz de utilizar su sólido crecimiento del PIB

durante 2008 para atraer talento del extranjero. Otras categorías sin embargo, son mucho más bajas: la IED es relativamente baja; el entorno no es particularmente conducente a desarrollar y retener al talento local, y; el mercado laboral es relativamente estrecho.

Los cuatro países más bajos del grupo – Perú, Colombia, Ecuador y República Dominicana – tienen, a lo sumo, puntajes promedio en la mayoría de las categorías. La principal excepción es la IED para la cual República Dominicana tiene buen puntaje (aunque no es suficiente para realmente impulsar su posición final).

La mayor alteración en las posiciones entre 2008 y 2013 proviene de nuestra perspectiva diversa para el crecimiento del PIB y las expectativas de empleo, que afectan a cada país en la medición de la 'Capacidad de atraer talento'. Pero esto no es suficiente para alterar significativamente las posiciones generales. Como consecuencia, solamente vemos dos cambios en la posición; Perú supera a Venezuela (debido principalmente a la esperada desaceleración del PIB de Venezuela a lo largo del periodo proyectado) y República Dominicana empuja a Ecuador al último lugar debido a sus significativamente mayores expectativas de flujo de IED en el periodo proyectado. En ambos casos, el puntaje permanece muy cercano.

Es interesante que la variación en los puntajes sea más amplia en 2013 comparada con el 2008. Esto sugiere que la región se desvía ligeramente, pero cada vez más, de la brecha entre el nivel superior y el inferior. Los países con mejor desempeño están mejorando más rápido que aquellos en la parte inferior del grupo. ■

metodología

El *Índice de Talentos en Latinoamérica* compara y posiciona los países de la región de acuerdo con la profundidad del talento disponible para ofrecer empleados potenciales ahora y a cinco años. Al hacerlo, el índice mide el potencial natural de cada país para generar talento –una medida cuantitativa impulsada mayormente por factores sociodemográficos (incluyendo la migración y las habilidades importadas) – y el grado en el cual una buena educación escolar (y otros factores del entorno) eleva la calidad de dicho talento en bruto (junto con la inversión extranjera).

Dimos los siguientes cuatro pasos para construir el Índice:

paso 1

Se identificaron los atributos del país para promover al talento clave

Identificamos las siguientes siete categorías clave como las impulsoras más importantes relacionadas con la disponibilidad de talento (en términos de cantidad y calidad):

- Demografía
- Calidad de la educación básica
- Calidad de la educación en las universidades y escuelas de negocios
- Calidad del entorno para desarrollar talentos
- Movilidad y apertura relativa del mercado laboral
- Existencia y flujo de inversión extranjera directa
- Capacidad de atraer talentos de otros países

paso 2

Se seleccionaron variables para medir cada uno de los atributos del país listados en el paso 1

The Economist Intelligence Unit, con la asesoría de Heidrick & Struggles, preparó una lista de variables para medir cada categoría de atributos del talento. La muestra de países de interés para Heidrick & Struggles incluyó un conjunto de economías con poca información, un factor que debió tomarse en cuenta en el proceso de selección. Se usaron cálculos para llenar los vacíos de datos. Estos se derivaron de regresiones lineares, extrapolaciones basadas en tendencias y conocimiento del país a nivel interno. El conjunto final de variables combina las medidas cuantitativas resultantes de una variedad de fuentes de datos locales e internacionales, con evaluaciones

cualitativas de la red de analistas de países de The Economist Intelligence Unit y contribuciones de campo. Los pronósticos se basaron en los modelos macroeconómicos de The Economist Intelligence Unit y las proyecciones de los analistas por país, tomando en cuenta la incertidumbre económica actual.

paso 3

Se estandarizaron y combinaron las variables usando ponderaciones para extraer cada atributo del país

Los datos se homogeneizaron después para obtener puntajes de 0 a 100 (donde los puntajes más altos significan mejor desempeño en la medición del talento). Finalmente, The Economist Intelligence Unit trabajó con Heidrick & Struggles para establecer la ponderación de las diferentes variables en el índice

general al asignarles puntuaciones de 1 – 5 basado en su particular relevancia (donde 1= no importante y 5= de crucial importancia).

paso 4

Los puntajes de atributos se combinaron usando ponderaciones para conformar un solo puntaje en el índice general de cada país

Cada país recibió una puntuación basada en su desempeño relativo en cada uno de los indicadores y categorías en el índice comparado con todos los demás países. Los países que ocupan puestos altos tienden a obtener buenos puntajes a lo largo de una amplia variedad de indicadores; o se comportan extremadamente bien en una subserie de indicadores altamente ponderados.

Nota sobre los Antecedentes

El *Índice de Talentos en Latinoamérica* es una extensión y profundización regional del original *Índice de Talentos Global* (GTI) aunque cubre el periodo de 2008 a 2013, un paso adelante por un año del original estudio GTI. Lo importante es que los puntajes de las posiciones calculados son relativos solamente dentro del grupo (cómo actúa cada país comparado con sus competidores regionales por cada indicador) y no pueden compararse con otros índices regionales recientes o con el original Índice de Talentos Global de Heidrick & Struggles. Efectivamente, los valores absolutos en puntuaciones entre 2008 y el 2013 no deben compararse directamente; lo significativo reside en las posiciones y la extensión relativa.

ponderaciones del Índice de Talentos

Indicador	Ponderación: 1 a 5
Demografía	
Población de 20-59 años	4 ■■■■
CAGR Población de 20-59 años (%)	1 ■
Calidad de la educación básica - Sectores	
Duración de la educación obligatoria	4 ■■■■
Edad de inicio de la educación obligatoria	1 ■
Gasto en educación actual (% del PIB)	2 ■■
Gasto actual en educación por alumno como % del PIB per cápita	4 ■■■■
Proporción de inscripciones a escuela primaria (%)	2 ■■
Proporción de inscripciones a escuela secundaria (%)	4 ■■■■
Promedio de años de escolaridad	4 ■■■■
Nivel de alfabetización en adultos (% de población mayor de 15 años)	5 ■■■■■
Proporción alumnos/maestro, primaria	2 ■■
Proporción alumnos/maestro, secundaria	2 ■■
Proporción alumnos/maestro, preparatoria	2 ■■
Calidad de la educación en las universidades y escuelas de negocios	
Proporción de inscripciones bruta ISCED 5 & 6 Total	4 ■■■■
Número de escuelas de negocios en el Top 100 mundial	2 ■■
Número de universidades en el Top 500 mundial	3 ■■■
Gasto por estudiante en educación superior (como % del PIB per cápita)	3 ■■■
Calidad del entorno para desarrollar talentos	
Proporción de la población de 25-64 años con educación media superior	3 ■■■
Porcentaje de egresados de educación superior en Ciencias Sociales, Empresas y Derecho	2 ■■
Porcentaje de egresados de educación media superior en ciencias	4 ■■■■
Investigadores en I&D (por millón pob)	4 ■■■■

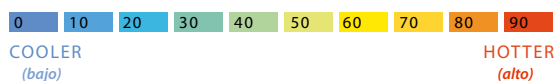
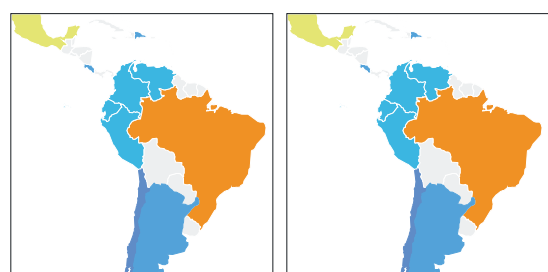
Indicador	Ponderación: 1 a 5
Técnicos en I&D (por millón pob)	1 ■
I&D como % del PIB	5 ■■■■■
Costo de la vida	3 ■■■
Grado de restricción en legislación laboral	4 ■■■■
Regulación salarial	1 ■
Calidad de la mano de obra	4 ■■■■
Directivos Locales	4 ■■■■
Protección a derechos de propiedad intelectual	1 ■
Protección a la propiedad privada	3 ■■■
Remuneración al mérito	4 ■■■■
Movilidad y apertura relativa del mercado laboral	
Número de alumnos que estudian en el extranjero	2 ■■
Número de alumnos extranjeros que estudian en el país como un % de la inscripción en educación media superior	4 ■■■■
Habilidades en idiomas de la fuerza laboral	5 ■■■■■
Contratación de extranjeros	4 ■■■■
Apertura comercial (exportación + importación % del PIB)	3 ■■■
Existencia y flujo de inversión extranjera directa	
Flujo promedio de IED en cinco años anteriores (% de PIB)	0
Existencia promedio de IED en cinco años anteriores (% de PIB)	2 ■■
Capacidad de atraer talentos de otros países	
Habilidad técnica de la fuerza laboral	4 ■■■■
Ingreso personal disponible per cápita (US\$ miles de millones)	4 ■■■■
Crecimiento del empleo	3 ■■■
PIB per cápita	0
PIB per cápita (PPP)	4 ■■■■
PIB nominal USD	3 ■■■
PIB PPP	3 ■■■
Crecimiento real del PIB (%)	3 ■■■

demografía

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Brasil	85.0	85.0	■ 0
2	México	50.0	50.4	■ 0
3	Perú	26.9	27.2	■ 0
4	Venezuela	26.7	27.0	■ 0
5	Colombia	24.7	24.8	■ 0
6	Ecuador	23.4	23.5	■ 0
7	Costa Rica	17.1	17.1	■ 0
8	Argentina	13.5	13.3	■ 0
9	R. Dominicana	11.5	11.5	■ 0
10	Chile	5.0	4.9	■ 0

Entre 2008 y 2013 las posiciones demográficas permanecen sin cambios. Brasil y México mantienen sus primeros lugares, a pesar de sus niveles ligeramente más bajos en la proyección de crecimiento de sus poblaciones en edad productiva. Los países con mayores índices de crecimiento poblacional – Perú y Venezuela –, no ocupan lugares suficientemente altos para recibir un impulso notable en sus calificaciones. Esto también sucede para Costa Rica, que tiene la menor población en la región. Los puntajes demográficos para Argentina y Chile están impactados fuertemente por los bajos índices de crecimiento de su población en edad joven. Ambos están cuatro lugares por debajo de lo que deberían, si consideráramos solamente el tamaño total de la población.

Si la influencia correctiva de nuestra categoría demográfica se descartara del Índice, Costa Rica quedaría en segundo lugar general, después de Chile. Brasil caería dos sitios, quedando en el quinto puesto. Chile, que es significativamente débil por su población en edad productiva y baja tasa de crecimiento, quedaría en el primer lugar del Índice por un gran margen.



calidad de la educación obligatoria básica

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Argentina	72.3	72.1	■ 0
2	Costa Rica	61.0	64.7	■ 0
3	México	54.2	62.0	▲ 2
4	Venezuela	56.1	61.7	▼ 1
5	Brasil	55.2	56.8	▼ 1
6	Colombia	47.9	53.9	▲ 1
7	Perú	50.1	52.9	▼ 1
8	Chile	42.5	48.4	■ 0
9	Ecuador	40.0	40.9	■ 0
10	R. Dominicana	13.8	17.3	■ 0

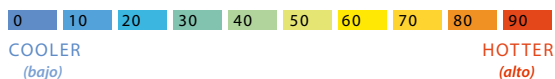
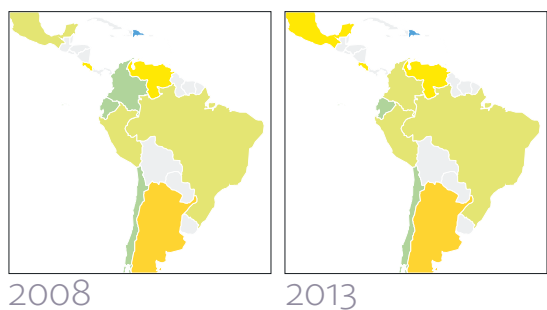
La calidad de la educación obligatoria varía ampliamente a lo largo de los diez países evaluados. Argentina es el primero de la lista, por encima de Costa Rica, con un margen significativo.

Es interesante el hecho que las posiciones generales para esta categoría se relacionan directamente con el gasto en educación por alumno como porcentaje del PIB per cápita (aunque Argentina sobresale, comparada con el resto del grupo). Pero es destacable que esta correlación es solamente una de las métricas a ser evaluadas en la categoría, la que no siempre ha aparecido en otros índices de talentos regionales.

Venezuela, Brasil, México, Perú y Colombia califican de modo similar con una diferencia apretada de ocho puntos. Les sigue Chile, que tiene muy cerca a Ecuador. República Dominicana ocupa el último sitio de la tabla con una puntuación relativa excepcionalmente débil (debido a un bajo puntaje para todos los indicadores variables en esta categoría).

La variación de puntuaciones en el grupo se contrae ligeramente para el 2013. Esto sugiere que la calidad de la educación básica convergerá, aunque sólo marginalmente. Argentina y Costa Rica en la parte superior de la tabla, y los tres países del final, mantienen sus respectivas posiciones en este periodo. Una proporción elevada y mejorada en la inscripción a la escuela primaria coloca a México por delante, tanto de Venezuela como de Brasil. Aun así los tres países mejoran durante el periodo proyectado para reducir la brecha con Argentina. El otro cambio notable es que se prevé que Colombia supere a Perú, como resultado de una variación en sus proporciones esperadas de inscripción a la primaria.

Esta categoría tiene poco efecto en el puntaje general en 2008 pero eleva a Venezuela sobre Colombia para 2013.



calidad de la educación en las universidades y escuelas de negocios

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Brasil	61.2	67.2	■ 0
2	México	56.7	58.2	■ 0
3	Argentina	52.1	52.4	■ 0
4	Venezuela	47.5	51.9	■ 0
5	Chile	44.2	50.9	■ 0
6	Costa Rica	21.3	24.8	▲ 1
7	Perú	22.5	22.8	▼ 1
8	Colombia	21.0	21.5	■ 0
9	R. Dominicana	7.5	7.3	■ 0
10	Ecuador	2.2	0.8	■ 0

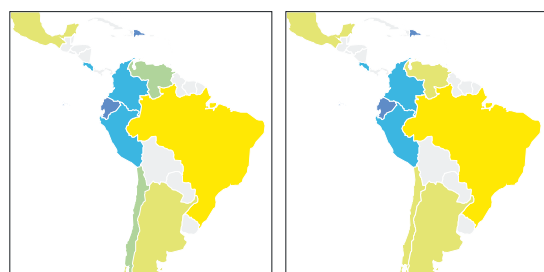
La calidad de las universidades y escuelas de negocios varía ampliamente. Los primeros países de la lista tienen un buen balance entre gasto, inscripción y acreditación; el que es menor para las siguientes tres naciones: Perú, Costa Rica y Colombia.

Brasil cuenta con cinco de las mejores 500 universidades del mundo y tiene cuatro escuelas de negocios acreditadas, mientras que México tiene tres universidades importantes y cinco escuelas de negocios acreditadas. Como se pudiera esperar, estos dos países gastan más en educación media superior (como porcentaje del PIB per capita), aunque sus proporciones de inscripción no son particularmente altas en un contexto global. Argentina tiene la proporción general de inscripción más elevada.

El bajo puntaje de Chile en esta categoría es consecuencia de su bajo gasto en educación terciaria (en relación a su porcentaje de su PIB per capita), aunque tiene dos universidades entre las 500 principales del mundo y cuatro escuelas de negocios acreditadas. La inversión en el país y los altos niveles de inscripción tienen una mayor ponderación en este estudio. Costa Rica, a pesar de no tener instituciones acreditadas, es el tercer mayor inversionista en educación media superior (como porcentaje del PIB per cápita).

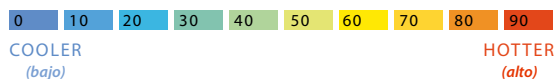
Entre 2008 y 2013 las posiciones se mantendrán casi sin cambios, a excepción de Costa Rica que superará a Perú debido a un aumento en su proporción de matriculación esperada. El rango de puntajes diverge ligeramente en este periodo, dado que las primeras cinco naciones mejorarán sus sistemas de educación superior a un ritmo más rápido que las últimas cinco.

En términos de las posiciones generales, esta evaluación afecta más a Costa Rica, que cae dos sitios en relación con Brasil y México.



2008

2013



calidad del entorno para desarrollar talentos

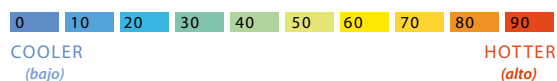
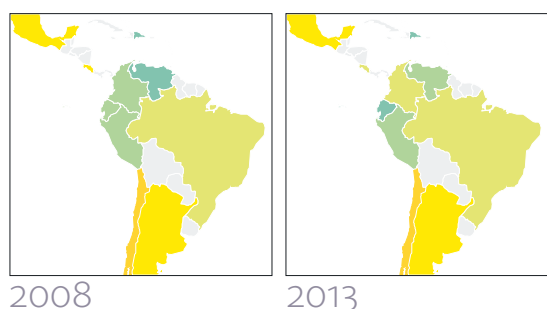
Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Chile	70.1	70.6	■ 0
2	México	63.6	65.3	▲ 1
3	Argentina	67.0	62.5	▼ 1
4	Costa Rica	60.2	58.1	■ 0
5	Brasil	56.3	56.2	■ 0
6	Colombia	49.7	50.5	■ 0
7	Perú	48.5	47.8	■ 0
8	Venezuela	38.6	44.4	▲ 1
9	Ecuador	40.4	38.4	▼ 1
10	R. Dominicana	37.9	37.8	■ 0

Existe una amplia variación en la capacidad de cada país para promover el talento, especialmente entre los ocho primeros en la lista. Catorce indicadores separados se evalúan en esta categoría, y ni una sola variable domina.

Chile ocupa el primer lugar general, con más investigadores y técnicos por cada millón de personas y mayor calidad de la fuerza laboral en conjunto. También tiene la mejor combinación de protección a la propiedad privada e intelectual y de remuneración al mérito. Argentina y México, en segundo y tercer lugar respectivamente, poseen un buen desempeño a lo largo de los indicadores. Costa Rica, en el cuarto puesto, tiene un entorno similarmente parejo pero sufre de falta de investigadores y técnicos. De hecho, si ignoramos este indicador, Costa Rica sería el primero de esta categoría general.

Entre 2008 y 2013 el rango de puntajes se mantiene casi consistente. Así, todos los países en la región avanzarán juntos en su capacidad para fomentar el talento. El orden permanece mayormente sin cambios, excepto que México avanza sobre Argentina y Venezuela sobre Ecuador. Se espera que la proporción de la población general de México con educación media superior aumente más, aunque el número total de egresados aún será de la mitad de Argentina. Otros factores que ayudarán cada vez más a México a fomentar el talento son su gasto relativamente mayor en investigación y desarrollo, un bajo costo de la vida y una elevada protección y reconocimiento a los derechos de propiedad privada.

Brasil en el quinto lugar, es afectado por una porción relativamente baja de población con educación de nivel terciario. No hay grandes sorpresas en los últimos cinco países. Cada uno de ellos exhibe puntajes consistentemente bajos en todos los indicadores.

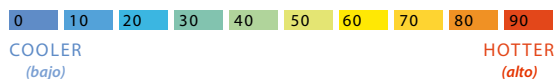
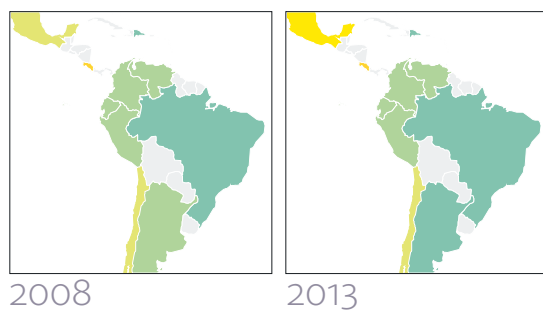


movilidad y apertura relativa del mercado laboral

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Costa Rica	74.7	70.2	■ 0
2	México	56.7	60.7	■ 0
3	Chile	55.5	58.1	■ 0
4	Ecuador	48.9	46.6	■ 0
5	Perú	44.8	46.4	■ 0
6	Colombia	43.3	41.8	■ 0
7	Venezuela	42.9	40.6	■ 0
8	Argentina	41.7	39.1	■ 0
9	Brasil	34.8	37.4	▲ 1
10	R. Dominicana	39.2	36.3	▼ 1

Esta evaluación mide cuán potencialmente efectivas son las naciones al importar talento. A este respecto, Costa Rica lidera al grupo en 2008 por un margen significativo. Se comporta bien a pesar de tener el número más bajo de estudiantes en el extranjero (en términos absolutos). Como el país más pequeño de nuestro grupo regional, Costa Rica incluye a la mayor población de estudiantes extranjeros como parte de su inscripción total en la educación media superior. Ecuador (en cuarto lugar) ocupa un sitio más alto que el esperado, principalmente porque tiene la segunda mayor apertura comercial (luego de Costa Rica).

La disponibilidad de talento en Argentina y Brasil no cuenta con el amplio soporte de la influencia del exterior. Son pocos los estudiantes argentinos que estudian en el extranjero y, el comercio conforma una mínima parte de la actividad económica. Brasil se califica notablemente bajo en la mayoría de las evaluaciones, con 40 puntos en habilidades en lengua extranjera, comparado con 80 de Costa Rica y 60 de los demás. También es el lugar más difícil en el grupo regional para la contratación de extranjeros y el menos dependiente del comercio exterior.



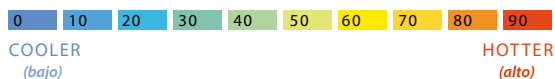
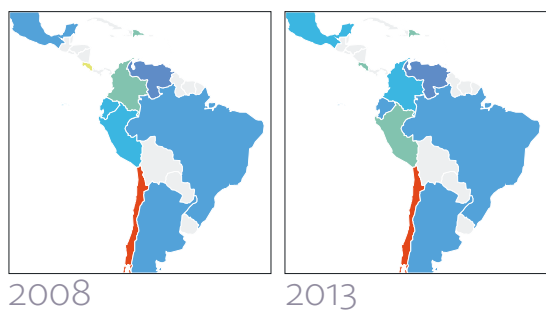
Entre 2008 y 2013 la variación entre puntuaciones disminuirá, indicando una mayor alineación en la movilidad y apertura laboral. Brasil dejará vacante la última posición para sobrepasar a República Dominicana. Nuestra proyección sobre el crecimiento de las exportaciones e importaciones continúa siendo alta para Venezuela (mayormente por la venta de petróleo) en términos relativos, lo que evita que ese país caiga al final de este sub-índice durante el periodo proyectado.

existencia y flujo de inversión extranjera directa

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Chile	100.0	100.0	■ 0
2	Costa Rica	51.0	38.0	■ 0
3	R. Dominicana	39.4	34.2	■ 0
4	Perú	24.0	32.5	▲ 1
5	Colombia	35.0	28.6	▼ 1
6	México	19.1	23.4	▲ 2
7	Brasil	11.2	16.3	▲ 2
8	Ecuador	20.0	13.3	▼ 2
9	Argentina	19.6	12.3	▼ 2
10	Venezuela	6.8	0.0	■ 0

Nuestra categoría de inversión extranjera directa (IED) considera solamente dos indicadores, pero tiene una influencia razonable en las puntuaciones generales del Índice. Nuestro modo de fundamentar lo anterior es que la IED funciona como un importante mecanismo de transmisión de información, empleado con conocimiento y profesionalismo internacional. Los niveles relativamente elevados de IED se relacionan con buenos entornos de negocio, de los cuales la calidad del suministro laboral local es un importante componente. Además, los flujos de IED con frecuencia se acompañan de las mejores prácticas internacionales, promovidas por directivos extranjeros de alta calidad.

Chile ocupa el primer lugar, tanto en existencia como en flujo de IED hacia el interior, por encima de Costa Rica, por un margen muy significativo. Entre 2008 y 2013 la variación entre los puntajes se incrementa, como reflejo de que el flujo de IED al interior de Chile continuará elevándose mientras que Venezuela, en último lugar, y según nuestra opinión, recibirá muy poca inversión extranjera adicional.



Las primeras tres naciones mantendrán sus posiciones en el 2013. Para la misma fecha, se espera que Perú, en medio de la tabla, sobrepase a Colombia, país que creemos experimentará un descenso más lento en flujo de IED. México y Brasil avanzan delante de Ecuador y Argentina por la misma razón.

capacidad de atraer talentos de otros países

Lugar	País	Puntuación		Cambio Rango
		2008	2013	CR
1	Costa Rica	48.7	65.9	▲ 5
2	Chile	63.8	64.7	▲ 1
3	México	57.2	63.9	▲ 2
4	R. Dominicana	47.3	57.8	▲ 3
5	Brasil	62.9	53.8	▼ 1
6	Argentina	64.5	51.4	▼ 4
7	Perú	42.8	43.2	▲ 1
8	Venezuela	66.3	35.2	▼ 7
9	Colombia	22.1	30.2	▲ 1
10	Ecuador	25.0	24.1	▼ 1

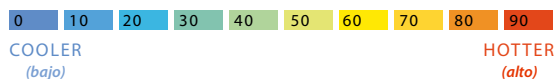
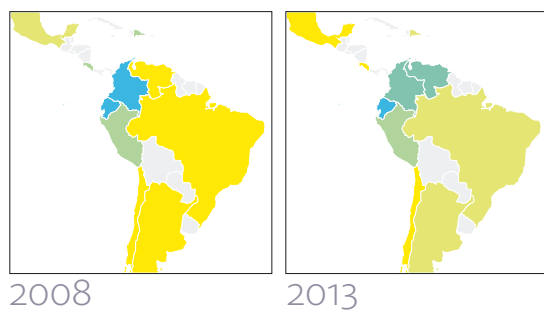
Esta categoría se enfoca en la aptitud técnica de la fuerza laboral, la perspectiva de crecimiento en su empleo sumado a la tasa de variación absoluta, relativa y potencial del ingreso.

Venezuela es el primero de la tabla en 2008, principalmente porque el crecimiento del PIB fue impulsado por el elevado precio que recibió del petróleo. Argentina, Chile y Brasil están muy de cerca, agrupados en segunda, tercera y cuarta posiciones, respectivamente. El lugar de Argentina en 2008 se mantiene a flote por sus índices relativamente altos de crecimiento real del PIB (el segundo más alto per cápita en términos de la paridad en la capacidad adquisitiva en US\$ – PPP), junto con un crecimiento sólido del empleo durante los cinco años anteriores al 2008.

Chile tiene un sólido conjunto de puntuaciones indicadoras en esta categoría (especialmente el PIB per cápita en PPP); mientras Brasil tiene el nivel más alto de PIB nominal en 2008 y los índices más elevados de crecimiento del empleo. México ocupa el quinto lugar debido a que el crecimiento real del PIB es más débil que el de aquellos que están por encima de él en la tabla, y el aumento del empleo es el segundo más bajo en general.

Aunque los países hacia el inferior de la tabla (Ecuador y Perú) indican una buena tasa de crecimiento del PIB, no es suficiente para superar sus debilidades en los otros indicadores (los niveles absolutos de ingreso disponible y PIB nominal se mantienen muy bajos).

Los puntajes en esta categoría varían considerablemente entre 2008 y 2013. Venezuela cae del primero al octavo sitio; un descenso significativo pronosticado por nuestra expectativa de tasas de crecimiento mucho más bajas del PIB y los ingresos en el periodo proyectado. En contraste y comparativamente, Costa Rica experimentará un incremento en ingresos personales per cápita y tasas relativamente altas de crecimiento del empleo.



Heidrick & Struggles en Latinoamérica

Presente en los principales centros de negocios en Latinoamérica, Heidrick & Struggles entrega un profundo conocimiento sobre el mercado, sus tendencias y las mejores prácticas. Para hacer frente a los crecientes desafíos de la gestión del talento, nuestros clientes cuentan con el apoyo de un equipo de consultores que reúne la experiencia local y conocimiento global.

A través de nuestra red de oficinas, asesoramos a clientes en todos los segmentos del mercado y la región, ayudando a crear y desarrollar equipos de liderazgo de excelencia. Trabajamos con compañías locales latinoamericanas, empresas familiares, de los sectores público y privado, y clientes globales interesados en fortalecer su presencia en la región, así como en el desarrollo de nuevos negocios.

Nuestro enfoque es simple: administramos proactivamente nuestras relaciones con los candidatos para crear una extraordinaria base de talentos que desplegamos para cubrir las necesidades específicas de nuestros clientes. Combinamos agilidad y calidad, con un servicio que va más allá de la búsqueda externa del talento, que incluye la gestión del talento interno, la integración de los nuevos directivos (onboarding), la evaluación y programas de desarrollo, la optimización del capital humano en fusiones y adquisiciones y planes de sucesiones.

Esta oferta completa brinda a los candidatos la mayor oportunidad de éxito. Entendemos el impacto de un liderazgo efectivo porque trabajamos con cientos de líderes cada año – como clientes, candidatos y como ejecutivos evaluados o participantes en los programas de desarrollo de liderazgo que implementamos.

Al entender la dinámica del mercado latinoamericano, Heidrick & Struggles ha sido elegida por numerosos clientes como el aliado preferido para impulsar sus negocios en la región.

Argentina

Alejandra Caneda – acaneda@heidrick.com

Gustavo Wurzel – gwurzel@heidrick.com

Brasil

Ana Claudia Reis – areis@heidrick.com

Ana Paula Chagas – achagas@heidrick.com

Cynthia Rejowski – crejowski@heidrick.com

Darcio Crespi – dcrespi@heidrick.com

Dominique Einhorn – deinhorn@heidrick.com

Laura Menezes – lmenezes@heidrick.com

Manoel Rebello – mrebello@heidrick.com

Paulo Weinberger – pweinberger@heidrick.com

Rosana Souza – rsouza@heidrick.com

Thais Mariz – tmariz@heidrick.com

Chile

Lorena Medel – lmedel@heidrick.com

Luis Bonzi – lbbonzi@heidrick.com

Mario Mora – mmora@heidrick.com

Colombia

Catalina Pardo – cpardo@heidrick.com

Natalia Borda – nborda@heidrick.com

Santiago Solis – ssolis@heidrick.com

México

Carla Ormsbee – cormsbee@heidrick.com

Federico Gonzalez – fgonzalez@heidrick.com

Gladys Mitchell – gmitchell@heidrick.com

Ignacio Perez – iperez@heidrick.com

Inge Casteleyn – icasteleyn@heidrick.com

Margaret Cauley – mcauley@heidrick.com

Nicholas Gribbon – ngribbon@heidrick.com

Miami

Carla Palazio – cpalazio@heidrick.com

Guy Cote – gcote@heidrick.com

Megan Black – mblack@heidrick.com

Monterrey

Jose Ruiz – jruiz@heidrick.com

la serie Índice de Talentos

El Índice de Talentos es un exclusivo estudio de investigación diseñado por Heidrick & Struggles y The Economist Intelligence Unit, para identificar dónde se localiza el talento en el mundo actual y dónde se ubicará a un plazo de cinco años.

El primer estudio global se produjo en septiembre de 2007, evaluando el talento en treinta países en el mundo. También se han desarrollado índices regionales para Europa Central y Oriental, Asia-Pacífico y Medio Oriente.

Para solicitar ejemplares de cualquier reporte del Índice de Talentos de Heidrick & Struggles, por favor visite:

www.weknowglobaltalent.com/gtiorder

para información adicional...

Para comentar el significado para su negocio de los resultados del Índice de Talentos en Latinoamérica, envíe un correo electrónico a:

latamtalent@heidrick.com

Para información adicional sobre la serie Índice de Talentos, por favor envíe un correo electrónico a:

talentmap@heidrick.com

Conocemos al talento global

Visite nuestros recursos en línea para saber más sobre el Índice de Talentos en Latinoamérica, el Global Talent Index y otros índices regionales de Heidrick & Struggles:

- tendencias del talento durante periodos proyectados
- explore datos individuales por país
- compare desempeños por país
- descarga e impresión



www.weknowglobaltalent.com

HEIDRICK & STRUGGLES

Conectar a líderes en todo el mundo es lo que Heidrick & Struggles hace mejor. Durante más de cincuenta años hemos edificado sólidas relaciones con los individuos más talentosos del mundo a nombre de las empresas más exitosas del mundo. A través de la adquisición estratégica, desarrollo y retención del talento, ayudamos a nuestros clientes –desde los ya establecidos hasta los nuevos precursores del mercado– a construir equipos de liderazgo.

Ámsterdam +31 (0)20 462 77 77

Atlanta +1 404 577 2410

Auckland +64 (0)9 3066630

Bangalore +91 80 4022 4140

Bangkok +66 2 664 1011

Barcelona +34 93 225 7300

Beijing +86 (0)10 6598 8288

Beirut +961 1 964 671

Bogotá +57 1 587 7878

Boston +1 617 737 6300

Bruselas +32 (0)2 5420750

Buenos Aires +54 (0)11 43209950

Chicago +1 312 496 1000

Chongqing +86 (0)23 63001588

Cleveland +1 216 241 7410

Copenhagen +45 33 377 600

Dallas +1 214 706 7700

Denver +1 720 932 3839

Dubai +971 4 509 6675

Düsseldorf +49 (0)211 82820

El Segundo +1 310 321 3220

Encino +1 818 905 6010

Frankfurt +49 (0)69 697 0020

Ginebra +41 (0)22 322 29 39

Guangzhou +86 (0)20 3813 5588

Hamburgo +49 (0)40 3405770

Helsinki +358 9 251 1250

Hong Kong +852 21039300

Houston +1 713 237 9000

Estambul +90 (0)212 3510904

Johannesburgo +27 (0)11 685 6910

Lisboa +351 21 351 4530

Londres +44 (0)20 7075 4000

Los Ángeles +1 213 625 8811

Madrid +34 91 391 5256

Melbourne +61 (0)3 9012 3000

Menlo Park +1 650 234 1500

México DF +52 55 9138 0370

Miami +1 305 262 2606

Milán +39 02 762 521

Minneapolis +1 612 215 6913

Monterrey +52 55 91380370

Moscú +7 495 225 9368

Mumbai +91 (0)22 6666 3021

Múnich +49 (0)89 998 110

New Delhi +91 (0)124 465 5300

New York +1 212 867 9876

París +33 (0)1 4434 1700

Filadelfia +1 215 988 1000

Roma +39 06 8537 5801

San Francisco +1 415 981 2854

Santiago +56 (2) 753 5300

Sao Paulo +55 11 550 44000

Seúl +82 (0)2 3430 6000

Shanghái +86 (0)21 6136 1988

Singapur +65 6332 5001

Stamford +1 203 252 2900

Estocolmo +46 (0)8 406 7100

Sídney +61 (0)2 8205 2000

Taipéi +886 (0)2 2757 6123

Tokio +81 (0)3 4520 7800

Toronto +1 416 361 4700

Tysons Corner +1 703 848 2500

Viena +43 (0)1 5331 0070

Varsovia +48 (0)22 584 9898

Washington DC +1 202 331 4900

Zúrich +41 (0)44 488 1313

Copyright ©2009 Heidrick & Struggles International, Inc.

Todos los derechos reservados. Se prohíbe la reproducción

sin permiso. Marcas registradas y logotipos propietarios.

200901CDTS##20