

InvestChile Executive Summary

Authors: INSEAD, Accenture and Portulans Institute

Study Title: 2021 Global Talent Competitiveness Index (GTCI)

Overview

The 2021 Global Talent Competitiveness Index (GTCI) was developed by the European business school INSEAD in collaboration with Accenture and the Portulans Institute. The eighth edition of the publication evaluates 134 nations.

First released in 2012, the GTCI has become a global reference in the area of talent strategies and is widely cited by companies, governments and analysts interested in identifying the various aspects of the future of work. It is an annual comparative evaluation tool that classifies countries and major cities based on their capacity to develop, attract and retain talent.

Chapter I, which is summarized in this document, analyzes talent competitiveness during COVID-19. Chapter II provides an audit of the ranking developed by the European Commission's Joint Research Centre. Finally, Chapter III analyzes differences that COVID-19 made in 2021 for cities' talent competitiveness.

Chile's Performance

The publication ranked Chile first in Latin America and the Caribbean, leading the region in five of the six pillars evaluated and placing 33 overall. This is the first time in the publication's history that Latin America and the Caribbean appears in the top quartile of the GTCI (because of Chile).

It is important to note that the country has led the region in this ranking since 2017. This year's study states that Chile's privileged position is partly due to the country's solid overall results, which range from 29th in the *Retain* category to 44th for *Attract*. Its strongest sub-pillar is *Lifelong Learning* (24th), particularly in regard to training that occurs within companies, which enhances the country's ability to cultivate talent. It also presents a favorable *Regulatory Landscape* (27th), though its performance in the *Enable* pillar (36th) is weakened by its least competitive sub-pillar, *Market Landscape* (58th). Chile has the most room for improvement in *Attract People* (44), where greater *External Openness* (46) to foreign nationals and *Internal Openness* (41) through greater gender equality would improve the results for that pillar.

Santiago was ranked second in Latin America after Buenos Aires in the smart cities assessment.

The Purpose of the Ranking

The 2021 GTCI analyzes talent competitiveness in times of COVID-19. The authors note that although the available data and indicators do not yet fully describe how the pandemic has changed the local and global talent landscapes, it is clear that many of the changes that have occurred will have a profound and lasting impact on labor markets and talent strategies.

The 2021 GTCI report also offers ideas on how possible forms of recovery may impact the future of employment, with the resulting additional demands regarding education, lifelong learning and retraining. The report warns of growing inequalities related to recent changes and suggests approaches that may mitigate them.

The section developed by Accenture notes that the pandemic has changed the global workforce forever, and will have permanent and long-term effects. The report's authors note that employees believe that hybrid models are better than remote or in-person working in terms of productivity, mental health, and wellbeing.

We are currently witnessing the development of new forms of work. The shift to hybrid formats that facilitate remote encounters seems to be here to stay. The examples provided by tech companies like Microsoft, Apple, Twitter and Spotify provide some guidelines in this regard.

Internationally, the consequences of COVID-19 and its variants are still developing, and differences in vaccination rates in some regions and lost education time will pose a disadvantage for an entire generation.

The report's authors identify three factors that have impacted the talent strategy over the past 18 months: limited travel, increased use of video meetings (rather than face-to-face meetings), and a reorganization of priorities in response to the multiple emergencies that have developed.

There has been a reorganization of priorities regarding the talent strategy outside of the pandemic. Fortunately, governments have supported companies' efforts beyond budgetary restrictions. This has allowed both employers and employees to think beyond daily life with coronavirus and its immediate effects.

However, the report warns that post-pandemic recovery processes could exacerbate inequities related to talent and work. The authors anticipate a K-type recovery for the economy in which the technology, commerce and software services sectors will recover with fewer complications than other industries, such as travel, dining, entertainment, and lodging, which are expected to continue to decline.

The GTCI emphasizes a series of key messages, highlighting the permanence of the effects of COVID-19, the effects of talent on the labor market, the influence of governments and possible growth of inequities among workers based

on their type of role within a framework of encouraging news based on progress and dynamism that some economies are presenting.

The GTCI seeks to contribute to assessing the effectiveness of policies and practices related to talent, identifying key areas of action.

Study Methodology

The method of analysis used for the GTCI is based on six pillars and an input-output model in the sense that it combines an evaluation of what the countries do to produce and acquire talent (the first four pillars are inputs) and the type of skills that they have as a result (the last two pillars are outputs).

The regional ranking for each pillar for the countries of Latin America and the Caribbean is as follows:

Final Ranking	Enable	Attract	Grow	Retain	Technical and Vocational Skills	Global Knowledge Skills
Chile (33)	Chile (36)	Costa Rica (25)	Chile (30)	Chile (29)	Chile (31)	Chile (38)
Costa Rica (39)	Costa Rica (40)	Jamaica (30)	Costa Rica (41)	Uruguay (32)	Trinidad and Tobago (41)	Costa Rica (59)
Uruguay (51)	Uruguay (44)	Panama (33)	Colombia (45)	Costa Rica (38)	Costa Rica (55)	Mexico (63)
Argentina (59)	Jamaica (54)	Uruguay (37)	Mexico (47)	Argentina (40)	Argentina (62)	Argentina (69)
Trinidad and Tobago (64)	Mexico (67)	Chile (44)	Brazil (49)	Trinidad and Tobago (44)	Colombia (70)	Uruguay (71)
Mexico (65)	Dominican Republic (71)	Dominican Republic (47)	Peru (50)	Mexico (49)	Dominican Republic (77)	Jamaica (72)
Jamaica (69)	Colombia (73)	Trinidad and Tobago (50)	Uruguay (54)	Ecuador (64)	Mexico (78)	Colombia (73)
Colombia (72)	Panama (76)	Paraguay (58)	Argentina (55)	Brazil (66)	Brazil (82)	Brazil (75)
Brazil (75)	Brazil (77)	Argentina (64)	Ecuador (61)	Panama (68)	Ecuador (83)	Panama (80)
Panama (78)	Argentina (82)	Peru (85)	Jamaica (68)	Paraguay (76)	Jamaica (92)	Trinidad and Tobago (81)

The pillars are defined as follows:

(1) *Enable*: Refers to the regulatory environment, the market, and the business and labor landscape. This pillar measures the degree to which regulations are effective and mandatory, government activity, the conditions for developing technological activities, and management practices such as productivity incentives, use of technology, robotic density and labor policies focused on reinsertion.

(2) *Attract*: Measures external openness in terms of technological transfer and individuals and internal openness, which is related to society's level of tolerance and mobility and the gender gap that exists.

(3) *Grow*: This pillar measures enrollment in tertiary education, public spending on education, training in mathematics and the sciences, and university ranking. It also evaluates lifelong learning and access to growth opportunities. Collaboration within and among entities and the use of virtual social networks are also included in this pillar.

(4) *Retain*: Measures the sustainability of talent in regard to social security and talent retention. It also evaluates lifestyle, which covers a range of criteria, such as an environment that meets health and safety requirements.

(5) *Vocational and technical skills*: Measures mid-level abilities, such as secondary and technical education and employability.

(6) *Global knowledge skills*: This pillar evaluates high-level skills such as tertiary education and technical and vocational education, the number of researchers, and availability of scientists and engineers. It also evaluates the impact of talent on innovation, exported products, entrepreneurial activity, the quantity of business developed, and scientific documents.

Conclusions

The 2021 GTCI rankings show that Chile has performed well in regard to developing, attracting and retaining talent, particularly in the context of a pandemic that has impacted every country on the planet for over 18 months, and which is still ongoing. It is very positive that the study notes that this is the first time a country from this region (Chile) has been included in the top quartile of the rankings. While Chile has led the region in this assessment for several years, joining the top group at the global level reflects significant progress at the country level.

As the report's authors note, the changes in approaches to work due to the pandemic tend to be long-term, and that will force countries to continue to develop their talent.

InvestChile Executive Summary

Autor: INSEAD, Accenture y Portulans Institute,

Título del estudio: Índice Global de Talento Competitivo 2021 (GTCI)

Marco General

En esta oportunidad, el Índice Global de Competitividad del Talento (GTCI) 2021, fue elaborado por la escuela de negocios europea INSEAD con la colaboración de Accenture y Portulans Institute. En esta octava edición, fueron evaluadas 134 naciones.

Desde el año 2012, el GTCI se ha convertido en un referente mundial en el ámbito de las estrategias de talento, siendo ampliamente citado por empresas, gobiernos y analistas interesados en identificar los distintos aspectos del futuro del trabajo. Es una herramienta de evaluación comparativa anual que clasifica a los países y las principales ciudades en función de su capacidad para desarrollar, atraer y retener talento.

El capítulo I que se resume en este documento, está dedicado al análisis del Talento Competitivo en tiempos de Covid-19; el capítulo II entrega una auditoría al Ranking, elaborado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea; finalmente el capítulo III analiza la diferencia para la Competitividad del talento de las ciudades en 2021 debido al Coronavirus.

Evaluación de Chile

Este ranking ubicó a Chile en el primer lugar entre los países de América Latina y del Caribe, siendo líder en la región en 5 de los 6 pilares evaluados, alcanzando el lugar 33 a nivel global. Entre las características notables en la clasificación de este año se destaca que, por primera vez, la región de América Latina y el Caribe está representada en el cuartil superior del GTCI (por Chile).

Cabe destacar que el país ha liderado la región en este ranking desde 2017. El actual estudio indica que el lugar de privilegio de Chile puede atribuirse, en parte, a los sólidos resultados globales del país, que van desde el puesto 29 en el pilar *Retener* hasta el 44 en el pilar *Atracción*. Su sub-pilar más fuerte es el *Aprendizaje Permanente* (24º), especialmente a través de la formación en las empresas, lo que impulsa su capacidad para cultivar el talento. También cuenta con un *panorama normativo propicio* (27º), aunque el rendimiento en el *pilar Marco Habilitante* (36º) se ve atenuado por el sub-pilar menos ventajoso de Chile, el *Panorama del mercado* (58º). El mayor margen de mejora, sin embargo, se refiere a la *atracción de talento* (44º), donde una mayor *apertura externa* (46º) hacia

los extranjeros y más *apertura interna* (41º), a través de una mayor igualdad de género, mejorarían los resultados del pilar.

En la evaluación de ciudades inteligentes, Santiago se ubicó como la segunda en América Latina, a continuación de Buenos Aires.

Objetivo de este Ranking

El GTCI 2021 analiza la competitividad del talento en tiempos de Covid-19. Se hace presente que, aunque los datos e indicadores disponibles todavía no alcanzan a describir completamente las formas en que la pandemia ha cambiado el panorama del talento local y mundial, está claro que muchos de los cambios que se han visto tendrán un impacto profundo y duradero en los mercados laborales y en las estrategias de talento.

El informe del GTCI 2021 ofrece también, algunas ideas sobre cómo las posibles formas de la recuperación pueden afectar al futuro del empleo, con las consiguientes demandas adicionales de educación, aprendizaje permanente y la recualificación. A su vez, advierte sobre las crecientes desigualdades que los cambios recientes pueden acarrear y sugiere formas de mitigarlas.

En el apartado que elaboró Accenture se destaca que la pandemia ha cambiado la fuerza de trabajo global para siempre, con efectos permanentes y a largo plazo. Se enfatiza que, en opinión de empleados, al comparar el trabajo presencial con el remoto, consideran que un modelo híbrido es el mejor acuerdo en términos de productividad, salud mental y bienestar.

Nuevas formas de trabajo se están pensando para estos tiempos. El cambio a formas híbridas que persigue el formato remoto parece que llegó para quedarse. Ejemplos del diseño en empresas tecnológicas como Microsoft, Apple, Twitter y Spotify dan pautas en este aspecto.

Internacionalmente, las consecuencias de lo producido por el Covid-19 y sus variantes aún están en proceso y las diferencias de las tasas de vacunación en algunas regiones, así como el tiempo perdido en educación serán una desventaja para una generación entera.

Identifican tres factores que afectan la estrategia de talento durante estos 18 meses: limitaciones a los viajes, incremento de las reuniones telemáticas como oposición a la interacción cara a cara y el reordenamiento de prioridades de frente a las múltiples emergencias.

La estrategia del talento fuera de la pandemia ha sido víctima del reordenamiento de las prioridades. Afortunadamente, los gobiernos han apoyado la gestión de las empresas, más allá de las restricciones

presupuestarias. Esto ha permitido que tanto empleadores como empleados piensen más allá de lo que significa el la cotidianidad del Coronavirus y sus efectos inmediatos.

Sin embargo, se advierte que el proceso de recuperación post pandemia podría profundizar las inequidades para talentos y trabajos. En efecto, se espera una recuperación tipo K para la economía, en la que los sectores de tecnología, comercio y servicios de software se recuperarían con menores complicaciones que otras industrias de viajes, restaurantes entretenimiento y hospedaje que seguirían cayendo.

El GTCI hace énfasis en una serie de mensajes clave, en los cuales se destaca la permanencia de los efectos del Covid-19, los efectos de los talentos sobre el mercado laboral, la influencia de los gobiernos y el posible crecimiento de las desigualdades entre trabajadores de acuerdo con el tipo de sus funciones, pero dentro de un marco de noticias alentadoras por el progreso y dinamismo que muestran algunas economías.

El GTCI pretende contribuir a la evaluación de la efectividad de las políticas y prácticas relacionadas con el talento, identificando áreas relevantes para la acción.

Metodología del estudio.

El método de análisis de GTCI se basa en seis pilares, con un modelo Input-Output en el sentido de que combina una evaluación de lo que los países hacen para producir y adquirir talentos (Input los cuatro primeros pilares) y el tipo de competencias de que disponen como resultado (Output los dos últimos).

El ranking regional para los países de América Latina y el Caribe, por cada pilar es el siguiente:

Ranking Final	Marco Habilitante	Atracción	Crecimiento	Retención	Habilidades Técnicas y Vocacionales	Habilidades de Conocimiento Global
Chile (33)	Chile (36)	Costa Rica (25)	Chile (30)	Chile (29)	Chile (31)	Chile (38)
Costa Rica (39)	Costa Rica (40)	Jamaica (30)	Costa Rica (41)	Uruguay (32)	Trinidad and Tobago (41)	Costa Rica (59)
Uruguay (51)	Uruguay (44)	Panamá (33)	Colombia (45)	Costa Rica (38)	Costa Rica (55)	México (63)
Argentina (59)	Jamaica (54)	Uruguay (37)	México (47)	Argentina (40)	Argentina (62)	Argentina (69)
Trinidad and Tobago (64)	México (67)	Chile (44)	Brazil (49)	Trinidad and Tobago (44)	Colombia (70)	Uruguay (71)
México (65)	Dominican Rep. (71)	Dominican Rep. (47)	Peru (50)	México (49)	Dominican Rep. (77)	Jamaica (72)
Jamaica (69)	Colombia (73)	Trinidad and Tobago (50)	Uruguay (54)	Ecuador (64)	México (78)	Colombia (73)
Colombia (72)	Panamá (76)	Paraguay (58)	Argentina (55)	Brazil (66)	Brazil (82)	Brazil (75)
Brazil (75)	Brazil (77)	Argentina (64)	Ecuador (61)	Panamá (68)	Ecuador (83)	Panamá (80)
Panamá (78)	Argentina (82)	Peru (85)	Jamaica (68)	Paraguay (76)	Jamaica (92)	Trinidad and Tobago (81)

La explicación de cada pilar es la siguiente:

- (1) *Marco habilitante*: se refiere al entorno regulatorio, de mercado y al panorama empresarial y laboral. Mide cuán efectivas y obligatorias son las normas y la actividad de gobierno, las condiciones para desarrollar las actividades tecnológicas y las prácticas de gestión tales como incentivo a la productividad, utilización de tecnología, densidad robótica y políticas laborales orientadas a la reinserción.
- (2) *Atracción*: mide la apertura hacia el exterior, tanto de transferencia tecnológica como de personas y apertura interna, que mide el nivel de tolerancia y movilidad de la sociedad junto con la brecha de género existente.
- (3) *Crecimiento*: que mide nivel de matrícula en educación terciaria, el gasto público en educación, preparación en matemáticas y ciencias y ranking universitario. Además, se evalúa el aprendizaje permanente y el acceso a oportunidades de crecimiento. La colaboración dentro y entre entidades y el uso de redes sociales virtuales también están incluidos en este pilar.
- (4) *Retención*: se mide en este pilar la sustentabilidad de los talentos en sus aspectos de seguridad social y retención de talentos. Además, evalúa el estilo de vida que abarca distintos criterios como ,por ejemplo, un entorno que cumpla requerimientos de seguridad de salud.
- (5) *Habilidades técnicas y vocacionales*: mide habilidades a nivel medio, como educación secundaria, técnica y el nivel de empleabilidad.
- (6) *Habilidades de conocimiento global*: pilar que evalúa habilidades de nivel alto, como educación terciaria y profesional, además de la cantidad de investigadores y disponibilidad de científicos e ingenieros. Adicionalmente, este pilar evalúa el impacto del talento en innovación, productos exportados, actividad emprendedora, cantidad negocios y documentos científicos.

Conclusión

El ranking GTCI del año 2021 permite evaluar positivamente las actividades para desarrollar, atraer y retener talento por parte de Chile, sobretodo en el marco de una pandemia que ha asolado al planeta por más de 18 meses y permanece. Es muy positivo que se destaque en el documento que, por primera vez, un país de la región (Chile) entra en el primer cuartil del ranking. Si bien Chile ha encabezado la región en esta evaluación desde hace varios años, establecerse en el primer grupo de posiciones a nivel global gráfica avances relevantes en términos país.

Tal como se hace énfasis en este estudio, los cambios en las formas de trabajo producto de la pandemia tienden a ser de largo plazo y eso requerirá el desarrollo cada vez mayor de los talentos en los países.

#InvestChileInsights



FOREIGN INVESTMENT PROMOTION AGENCY