



cultura

Sólo Michelle Pfeiffer brilla en 'Chéri', de Frears



cultura

Vuelve a Sevilla una obra que arroja luz sobre Velázquez



deportes

España, contra la Inglaterra de Capello y Beckham

Un punto de encuentro

P. L., Madrid

El talento es un concepto que puede resultar algo abstracto. Para Enrique de Mulder es algo que "es capaz de producir riqueza sostenible". "Ya no estamos en la era del conocimiento, todo el saber se puede encontrar en Internet. Ahora hace falta talento para utilizarlo", asegura. Con esta mentalidad ha organizado como comisario el Foro Agora Talenta, un punto de encuentro que reunirá en Navarra a algunos de los mayores expertos del mundo en la materia el 11 y 12 de febrero.

Según De Mulder, los países desarrollados ya no pueden competir por precios, materias primas ni costes. "Los únicos que exportan son los que tiene un valor añadido", dice. Aquí es donde entra en juego el talento, que pone muy en relación la capacidad humana con la tecnología.

En opinión de De Muller, durante los últimos años no se ha tenido esto lo suficientemente en cuenta. De lo contrario, asegura que la crisis económica no habría sido tan dolorosa. "Si en estos 15 años de fiesta que hemos vivido, al mismo tiempo que traer dinero barato de Alemania hubiéramos generado emprendedores, pagado a investigadores, conectado a las empresas con las universidades, gestionado recursos humanos como una inversión y no como un coste, no tendríamos tanto paro, exportaríamos más", añade.

Como esto ya no tiene solución, el foro que organiza pretende elaborar la declaración de Navarra, un documento donde los expertos que participan pongan en común las claves para atraer al talento y cambiar el sistema productivo.

Es precisamente Navarra la sede porque la autonomía es, en opinión de los organizadores —entre los que están el propio gobierno autónomo—, un buen ejemplo de hacia dónde debemos caminar. "El sistema de salud, la banca cívica o las energías renovables son una muestra del tipo de desarrollo que hace falta", explica el comisario del Foro.

Allí, durante dos días, "expertos de todo el mundo van a participar en coloquios con diferentes perspectivas para afrontar este gran desafío por parte de regiones, instituciones y personas. Abordaremos juntos aspectos sociales, culturales, territoriales, institucionales e individuales mediante formatos virtuales y presenciales basados en las conversaciones colectivas y las redes sociales, que nos permitirán aportar y aprender", apostilla De Mulder.



Google sirve como referente, ya que da mucha importancia a la iniciativa

"La fuga de cerebros empieza en la escuela", dice un experto

y los países compiten con los países". Por eso las empresas deben de ser muy cuidadosas con el que tienen dentro y no desaprovecharlo por una posible falta de motivación. Allard cree que todo mejoraría con un mercado laboral más flexible: "Los trabajadores fijos tienen un incentivo un poco perverso para no ser más productivos por estar bastante protegidos. Esta protección tiene su parte positiva por cuanto favorece el capital humano, pero también puede tener el efecto pernicioso de la falta de incentivos. Por otro lado, en España tienes un colectivo enorme de tem-

porales en cuya productividad no se invierte. Tienen incentivos para ser más productivos, pero como saben que no se van a quedar pierden motivación".

Lo que cuenta Allard tiene mucho que ver con una idea cada vez más debatida en Europa conocida como *flexiseguridad*. La idea se basa en que los despidos sean baratos y que al mismo tiempo se invierta mucho dinero en formación de los trabajadores para que tengan grandes oportunidades de encontrar empleo. De esta forma, según la teoría, la motivación en el trabajo crecería tanto por el temor a un despido como por la facilidad para encontrar otro con más oportunidades. Supone una desprotección a los empleados que el Gobierno español rechaza de plano, pero que se extiende en países como Dinamarca u Holanda.

Pero hay otras formas de retener y hacer brotar el talento sin necesidad de desproteger a los empleados. Pablo Sagnier, director de la consultora Egon Zehneder, cree que hay que cuidarlos, asegurarse que se contrata a los mejores y que se retiene y desarrolla a los más válidos dentro

Algunos países usan la flexibilidad laboral para hacer aflorar el talento

La comunicación debe ser muy cuidada en épocas difíciles

de la organización. Lamenta que todavía hoy haya empresas que le dan importancia relativa al talento porque creen que tienen otros activos más importantes. "A largo plazo, está demostrado que las compañías más sofisticadas y exitosas son las que le están dando una importancia creciente, ya que es un activo escaso", añade.

Esta escasez se palia desde la escuela. Javier Tourón, profesor de la Universidad de Navarra y director del Centro para Jóvenes con Talento, dice que en España existe una legislación que posibilita el aprovechamiento

de ese talento, pero que en la práctica no es real. Según sus datos, un 98% de los niños con alta capacidad no reciben un tratamiento especial que la potencia. "Igualdad de oportunidades es dar a cada uno lo mejor en función de sus posibilidades. Estos chavales en ese sentido están discriminados", dice. En su opinión, la fuga de cerebros empieza desde la escuela. Y los fallos continúan en niveles superiores. Para Borja Peleato, investigador de Stanford University, las universidades están muy desconectadas de las empresas, lo que propicia un nuevo obstáculo para aprovechar el talento.

Con todo, en muchas ocasiones la competencia de los trabajadores está ahí y sólo hace falta sacarla a la luz. En Google, donde son expertos en eso, inventaron G-Mail a raíz de su sistema de propuestas de empleados. Hoy es uno de los mejores sistemas de correo electrónico del mundo.

EL PAÍS.com

Participe

¿Cuál le parece el mejor perfil de jefe para afrontar la crisis?