

El río del talento

Publicado el **19-05-2009** por **Aránzazu Montes Cortaberría. Experta en Recursos Humanos y Organización .**

Aspiramos a integrarnos en el G20 y, al no ser una economía emergente, esa ambición implica posicionarse como un referente, por la cifra absoluta de PIB y por la capacidad competitiva y de innovación. Es muy relevante ser un G20, pero la razón de fondo de ese objetivo debería ser fijar firmemente nuestra competitividad sostenible como país.

Si aspiramos a integrarnos en el G20, hay que diferenciarse. Las empresas señalan que "las personas hacen la diferencia" y, para ser sostenibles, tenemos que incluir en nuestra ecuación a las generaciones venideras.

El nuevo ministro de Educación, Ángel Gabilondo, enfrenta múltiples desafíos, y sin minusvalorar ninguno, hay un tema destacado, el ya famoso Proceso de Bolonia. Asunto complementario al anterior, y en absoluto menor, es la reforma de la Formación Profesional (FP). Ambos van de la mano, e inciden de plano en nuestra competitividad futura como país, ya que el ecosistema educativo constituye uno de los principales polos de atracción, generación e intercambio de talento con que cuenta una sociedad.

Proliferan análisis sobre cómo atraer y retener el futuro talento, que dicen que será escaso, por la evolución demográfica y por la imperante globalidad que exigirá competir más, mejor y más rápido. Se investigan las actitudes y las aptitudes de las nuevas generaciones (las llamadas Y o la etiqueta que esté por venir). Ahora bien, analicemos también el impacto de la crisis en nuestros adolescentes y jóvenes que seguramente muchos de ellos vivirán en su entorno familiar. Escuchan nuestras palabras y ven nuestros actos, y con esta experiencia, ¿qué imagen de las relaciones empleado-empleador está desarrollando el talento de futuro? Precisamente van a ser los primeros "experimentadores" de las reformas estudiantiles. ¿Cuál será el combinado final de estos dos factores?

División

Tenemos delante un nuevo paradigma, y sorprende que con la viva preocupación por la gestión del talento en las empresas se perciba todavía tanto la división del mundo académico y el de los empleadores. Ejemplo: la escasa visibilidad para el ciudadano de estos últimos en el Proceso de Bolonia. La conflictividad con los estudiantes ha decidido a la Administración a realizar una campaña específica para explicar mejor dicho proceso. Más vale tarde que nunca y bien está la decisión; los manuales de gestión del cambio establecen la comunicación como acción crítica en toda transformación.

Con ser importantes, los recursos disponibles no son en absoluto la clave para conseguir el éxito en los procesos de cambio. Son las actitudes de los implicados, su capacidad para abrirse juntos a los beneficios de lo que viene.

La sugerencia sería tener una visión bastante amplia de quiénes son los interesados o afectados por este cambio.

Aprovechando la experiencia acumulada, tanto por la empresa como por el mundo académico, en la gestión de la transformación, la colaboración de ambos para explicar al ciudadano los cambios en materia educativa generaría un propósito común, alimentaría ilusión y la sensación positiva de tener una labor conjunta como sociedad. Lo hemos visto recientemente *Yes, we can!*. Si otros pueden, ¿por qué no nosotros?

Oímos repetidamente que cada vez somos más red. Luego es vital que todos nos impliquemos en los cambios que son críticos, porque nos transformarán a todos. La vida profesional es un continuo, no arranca al incorporarnos al mundo laboral. El talento es como un río, nace liviano y con su discurrir toma caudal y fuerza. Cuidemos y preparemos la fluidez de nuestro río de talento.