



JAVIER DOMÍNGUEZ.
Ingeniero de Telecomunicación.

En busca de **talento nuevo**

En el mercado laboral la búsqueda y captura del talento **se ha convertido en un reto**, a la vez que responsabilizan de su escasez al sistema educativo y a la formación especializada.



Con el talento como mantra, los estudiosos de recursos laborales nos cuentan sus inquietudes. Recupero algunos titulares mediáticos: “El mundo empresarial se enfrenta al desafío de captar y retener el talento”; “Las empresas necesitan talento tecnológico”; “Es dramática la falta de talento verde”; “Los egresados de las universidades técnicas no disponen de la formación específica adecuada”; “El título académico no es esencial, lo determinante es el talento”... Los titulares se justifican con estimaciones sobre la brecha entre la demanda de las empresas y la formación académica, pero con datos tan difusos que complican la definición de las asignaturas pendientes.

Es tan insistente la presencia, en el ámbito laboral, de la palabra talento, que procuro precisar el sentido de su uso. Me recreo en

la acepción del Diccionario que conjuga inteligencia y aptitud: “persona inteligente o apta para determinada ocupación”. Entiendo que la inteligencia se manifiesta por cualidades como la curiosidad, la creatividad, la ambición o la resiliencia al fracaso, mientras que la aptitud deriva de un aprendizaje que será más rápido y su desempeño más brillante cuanto mayor sea el nivel de inteligencia. Desde esta perspectiva interpreto que, en los citados titulares, el talento alude a perfiles de profesionales cualificados (inteligencia más preparación).

La preocupación de los gestores de recursos laborales se sintetiza en dos cuestiones: cómo alimentar la oferta de profesionales digitales y cómo generar las condiciones que favorezcan su captación y retención. La primera tiene que ver con el sistema educativo y la formación espe-

cializada; la segunda, con los estímulos y expectativas que ofrecen las empresas. El sistema educativo reglado no puede, por sí solo, solucionar un problema de tan variada especificidad. Comparto la opinión de que en el núcleo de la enseñanza universitaria han de situarse los fundamentos sobre los que desarrollar las especializaciones emergentes, y dotar a los alumnos de las capacidades que les permitan seguir aprendiendo continuamente en su vida laboral. Una formación universitaria (de duración precisa) con una excesiva especialización puede quedarse rápidamente obsoleta y limitar las posibilidades profesionales futuras (de permanencia incierta).

Antes de responsabilizar a los planes de estudio de la falta de talento, convendría revisar los métodos prospectivos que anticipan las necesidades de perfiles especializados, reforzar la colaboración con el ámbito educativo, y preguntarse de qué manera las empresas contribuyen a la capacitación y reconversión profesional. Ha de hacerse sin ignorar que implantar programas de formación con docentes adecuados exige unos plazos irrenunciables. Quiero pensar que los que declaran que no es primordial poseer un título académico es porque priorizan la inteligencia y prefieren cualificar a los trabajadores con sus recursos y experiencia. En cualquier caso, un título es también un síntoma de inteligencia.

El talento se ha vinculado, tradicionalmente, con la excelencia que distingue a los que triunfan en la música, la ciencia, las finanzas, el deporte... Ahora, en el mundo laboral, evoca además a un bien intelectual -el de los profesionales cualificados- gestionable, incluso, por algoritmos y clics. ▀

Antes de responsabilizar a los planes de estudio de la falta de talento, habría que revisar los métodos para **identificar y anticipar las necesidades de profesionales cualificados**