



Talento

La fuente de riqueza de la era digital

—La fuerza, la tierra o el capital han determinado durante siglos la riqueza de los pueblos. Sin embargo, a finales del S. XX y sobre todo en el XXI ha emergido una nueva fuente de riqueza: el talento.

El talento está en las personas y tiene que ver con sus conocimientos, con su aplicación práctica y con el conjunto de competencias que estas poseen y que les permiten hacer el trabajo de una manera más o menos eficiente. El talento que reside en las personas marca la diferencia entre los pueblos y las empresas.

La responsabilidad de los países es asegurar que las empresas cuentan con personas con talento. Para ello, los gobiernos disponen de diversos instrumentos, y el más importante y potente es, sin duda, la educación. La educación no solo de conocimientos, sino también de competencias profesionales. Factores como la capacidad de influencia, la iniciativa, la comunicación persuasiva, el trabajo en equipo, la capacidad de aprendizaje o la capacidad de esfuerzo, ayudan a desarrollar el talento de una sociedad.

Nuestra educación está en proceso de mejora y nuestro país se juega mucho en asegurar que disponemos de un sistema educativo eficaz para competir en un mundo complejo y competitivo. Nuestra gente tiene que tener conocimientos generales, conocimientos es-

pecíficos profundos y una serie de competencias profesionales que permitan que nuestros jóvenes sean competitivos.

Además del sistema educativo que requiere de todo un soporte social que lo apadrine y lo envuelva —ya que no solo se trata de los conocimientos y competencias que se enseñan en las aulas, sino de todo aquello que transmiten las familias y la sociedad—, hay otros factores que ayudan a desarrollar el talento.

Uno de ellos es contar con un marco jurídico-laboral que incentive el esfuerzo, el trabajo y los comportamientos productivos, y no la simple continuidad de las relaciones laborales bajo cualquier desempeño. El marco jurídico-laboral español, antes de la Reforma Laboral de 2012, penalizaba la competitividad de nuestra economía en todos los *ratings* internacionales. Hoy, estamos pendientes de valorar cómo la Reforma impacta en dichos índices, pero parece que caminamos hacia un modelo de relaciones laborales más acorde con las prácticas internacionales en las que se premia el buen desempeño y se puede castigar el malo.

También las empresas juegan un papel importante como cen-

tros de desarrollo del talento. Y aquí es donde es imprescindible disponer de una estrategia para el Capital Humano. Si realmente nos creemos que el talento es la nueva fuente de valor y riqueza, las empresas tienen que pensar cómo lo van a captar, desarrollar, recompensar y retener. La estrategia de personas cobra, así, tanta importancia como otros componentes de la empresa. Pero dicha estrategia tiene que apoyarse en dos

En la era digital, la creación de valor y, por ende, la riqueza de los países, reside en el talento de las personas. Pongamos, pues, todo el empeño para asegurar que somos excelentes en su desarrollo.

aspectos: en primer lugar, en unos procesos de gestión de personas de calidad, eficaces y orientados a la atracción y desarrollo del talento. Y por otro lado, en un cuadro directivo también de calidad. Es decir, no solo en aspectos relacionados directamente con la gestión del negocio, sino también con la gestión de las personas y los equipos que lo hacen posible. Únicamente de esta manera, la orientación a las personas del equipo directivo será una ventaja competitiva clara para las empresas del siglo XXI.

En la era digital, la creación de valor y, por ende, la riqueza de los países, reside en el talento de las personas. Pongamos, pues, todo el empeño para asegurar que somos excelentes en su desarrollo.