

# La receta de potenciar el Talento: ¿ingredientes?, ¿cariño?, ¿o ambas cosas?



Muchos son aquellos que hablan de la fuga del talento español hacia países extranjeros. Numerosos son quienes vaticinan la escasez del mismo en nuestra región, y más aún son aquellos los que ya sufren esta huida en sus organizaciones. Como quien hace una receta de cocina y se equivoca, volvamos unos pasos atrás y pensemos qué ingrediente nos falló. ¿Qué nos faltó añadir? ¿Cuánta cantidad sobró y de qué? ¿No lo hicimos con pasión quizá, o es que no mezclamos bien los ingredientes?

**ELENA ORDEN Y BEATRIZ ARDID,**  
PeopleMatters

Como venimos oyendo desde hace tiempo, España es uno de los países más envejecidos del continente europeo. Según el último informe del Instituto Nacional de Estadística, el porcentaje de población de 65 años o más, se sitúa actualmente en el 18,7%. Esta cifra podría alcanzar el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066. Estos números son los que han obligado a la clase política a incorporar en sus últimos programas electorales medidas destinadas al alargamiento de la vida laboral y a lo que se denomina un envejecimiento activo de la población.

Actualmente, hay casi el mismo número de personas activas (22,8 millones) que inactivas (23,1 millones). Entre esos 22,8 millones de profesionales, nos encontramos con hasta 4 generaciones conviviendo en el mismo entorno laboral: Baby Boomers, Generación X, los tan manidos Millenians (Generación Y) y la Generación Z, que se están incorporando actualmente al mundo laboral.

A cada una de estas generaciones les mueven intereses muy diferentes: desde tiempo para estar con su familia a tiempo para sí mismos, autonomía en el ejercicio de sus funciones, flexibilidad, posibilidades de desarrollo profesional, y otras muchas. Hay que advertir, además, que estas necesidades no son siempre las mismas, sino que dependiendo del momento de la vida en el que se encuentren varían, lo que obliga a las organizaciones a revisar su oferta de valor dependiendo de los cambios demográficos de sus personas.

La pasión que les pedimos que apliquen en su trabajo, es generada, mantenida y recuperada, en su caso, por vías que, en muchas ocasiones, nada tienen en común. Y son estas vías las que los líderes de una Organización deben descubrir. A veces, son los propios profesionales quienes nos lo dicen, a gritos incluso, cuando la desesperación les invade; otras lo reflejan con sus actos, con sus emociones. No sólo debemos saber reconocer el Talento entre nuestros profesionales, sino que además debemos querer verlo,

cuidarlo y darle todo aquello que necesita en cada momento de su vida para que permanezca con nosotros.

Sin embargo, no siempre queremos o cuanto menos, no siempre le prestamos atención. Confiamos en que esas personas con cualidades, con actitudes, aptitudes y con muchas ganas, sobre todo muchas ganas, no se irán de nuestro lado porque fuera, como se suele decir, hace mucho frío. Pero lo cierto es que estas últimas generaciones no tienen miedo a sentir el frío si con ello logran trabajar en un Compañía donde sientan que se desarrollan, donde su trabajo tiene sentido y sienten que son una pieza de la maquinaria que la hace funcionar. Y es que el crecimiento profesional se encuentra dentro de las tres prioridades en el entorno de trabajo para las generaciones X, Y y Z.

Aprovechemos la sabiduría de los Baby Boomers, la experiencia y ganas de los X e Y, y el conocimiento digital de los Z. Beneficiémonos de las distintas cualidades que tenemos dentro de nuestra organización, pongamos todas esas capacidades a trabajar en equipo y logremos nuestros objetivos, teniendo presente también sus diferentes preferencias.

A través de la formación, la creación de espacios de intercambio, la implantación de programas estructurados de *mentoring* inverso donde todos los profesionales tengan cabida, podemos sacar el mayor provecho a la diversidad que nos encontramos en las plantillas actuales.

Para conseguir la receta perfecta, sólo necesitamos tener los ingredientes y las ganas de obtener un buen resultado. Muchos estamos convencidos de que en nuestro país tenemos estos ingredientes: las personas. Escuchando sus opiniones, atendiendo sus necesidades, alentando su desarrollo y, en definitiva, trasladándoles nuestro compromiso con su futuro personal y profesional, conseguiremos que todo ese Talento se quede con nosotros.