En busca del talento

ÁNGEL FERRÁNDEZ IZQUIERDO

Los pasados 11 y 12 de febrero, el Gobierno de Navarra, la Agencia Navarra de la Innovación y la Fundación Navarra para la Diversificación organizaron Ágora Talentia, el I Foro Internacional sobre el Talento en la era del conocimiento, un evento sin precedentes a nivel mundial. El principal objetivo era aprovechar el pensamiento colectivo para debatir en torno a los principales requisitos necesarios para que un lugar sea un referente para el talento.

Pamplona era el sitio idóneo para reflexionar sobre nuevas formas de atraer, desarrollar y fidelizar el talento, pues la región de Navarra, en cuanto a niveles de bienestar social, desarrollo económico, nivel formativo de sus ciudadanos y compromiso con el trinomio I+D+i, así como su tejido empresarial y su plan de diversificación del mismo, que contempla el talento y el conocimiento como valor diferencial, ofrecía las máximas garantías.

Enmarcado en las actividades para celebrar el Año Europeo de la Creatividad e Innovación, las conclusiones de esta primera edición del foro se han reflejado en la Declaración de Navarra sobre el Talento, sobre la cual merece la pena meditar y difundir. El primer paso comenzaría definiendo qué se entiende por *talento*. Más allá de la educación formal recibida, el talento está constituido por una multitud de características y vivencias personales y sociales que determinan el éxito, la adaptabilidad y la satisfacción. Si bien la especialización y el conocimiento técnico siguen siendo importantes, no son suficientes.

Se han identificado seis tipos de talento: técnico, como la inteligencia numérica y la lingüística y la capacidad de resolución de problemas; innovador, como las capacidades creativas y colaborativas; emprendedor, como la propensión a asumir y gestionar el riesgo; cívico y ético, como la defensa de valores humanísticos y el respeto de las leyes y la tolerancia hacia otras culturas; social, como la posesión de las habilidades para integrarse en la sociedad e interactuar con otros ciudadanos y grupos; y emocional, como la habilidad de gestionar las emociones personales y respetar las de otros individuos.

El talento fundamental para el futuro será la capacidad de *aprender a aprender*, es decir, de estar en permanente estado de aprendizaje. La adquisición de conocimientos y habilidades no es estática y nunca puede considerarse completa. Se trata de un círculo permanente dirigido y alimentado por los distintos actores de nuestro entorno, desde el propio individuo y la familia, hasta las instituciones educativas, las empresas, los gobiernos y los legisladores.

Para promover y fomentar una sociedad dirigida por y para el talento, continúa la Declaración, existen cuatro vías alrededor de las cuales deben agruparse los agentes implicados y hacia ellas caminar todas las sociedades. (1ª Crear e identificar el talento, lo que significa, en primer lugar y de manera prioritaria, que sus instituciones educativas deben ser fuertes; deben proporcionar una educación excelente al mayor número de personas posible; deben ser centros de excelencia y de talento en sí mismas. (2ª Atraer el talento, es decir, países, regiones, ciudades, empresas e instituciones académicas deben ser capaces de atraer desde cualquier lugar, el mejor y más brillante talento. Esto supone tomar las medidas para premiar y retribuir el talento a través de contrataciones y promociones basadas en méritos. Esto es igualmente válido, tanto para las empresas y las administraciones públicas, como para las instituciones educativas. (3ª Retener el talento, pues el fracaso en esta vía conduce inevitablemente a una peligrosa fuga de cerebros de la cual es difícil recuperarse. (4ª Activar el talento, ya que tener una buena fuente de talento no garantiza el éxito; hay que ser capaz de activar esta fuente y desarrollarla de una forma productiva. Una persona sin trabajo es una persona que probablemente no esté adquiriendo nuevas capacidades, creando un círculo vicioso donde la persistente carencia de adquisición de nuevas destrezas lleva al desempleo estructural. Esta constatación tiene importantes implicaciones, no sólo para los desempleados de larga duración, sino para los llamados *trabajadores maduros* (personas de más de 45 años) cuya contribución vital será cada vez más importante a medida que la población europea envejece.

Ángel Ferrández Izquierdo es catedrático de la Universidad de Murcia.