

# Lo que le falta a España para ser atractiva al talento

El sistema formativo o el marco regulatorio presentan barreras

Los directivos son ya conscientes de la necesidad de transformarse



Javier García Ropero

Publicado en Cinco Días. Madrid 5 mayo de 2017



Juan Lázaro

**José Luis Guillén, director general de la Fundación San Pablo CEU; Carlos Barrabés, fundador de Barrabés; Encarna Maroño, directora de Recursos Humanos de Adecco; Carina Cabezas, presidenta de Sodexo; y Sergio Álvarez, fundador de Carto.**

Durante los últimos meses, sobre todo tras la confirmación de la salida del Reino Unido de la Unión Europea, las instituciones españolas se han postulado para atraer a aquellas empresas y organismos que se plantean salir de ese país. Mucho se ha hablado de las opciones de Madrid para acoger a las entidades financieras presentes en la City londinense, o de los intentos de Barcelona, por ejemplo, por ser la nueva sede de la Agencia Europea del Medicamento. Para conseguir estos propósitos entran en juego factores de todo tipo: políticos, diplomáticos, económicos... Pero, ¿es España un país atractivo para el talento de fuera... y para el que genera dentro?

Sobre esta pregunta se desarrolló ayer la jornada *¿Puede España competir en talento?*, organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y Adecco, y que contó, en su apertura, con la presencia del presidente del Gobierno, Mariano Rajoy. Para el mandatario, no hay duda de que España está en condiciones de ser un polo de

atracción para los mejores talentos. Lo argumentó con los últimos progresos de la economía del país: “España es una gran nación por el talento de su gente. Si le hemos dado la vuelta a la grave situación económica de hace unos años, ¿cómo no vamos a poder competir en talento?”, afirmó.

Pero más allá del mensaje político, hay elementos para pensar que a España aún le queda camino por recorrer. El director general de APD, Enrique Sánchez, citó la innovación, la inversión en I+D, y el sistema formativo como elementos que requieren de una mejora. Respecto a este último punto, el presidente de Adecco en España, Enrique Sánchez, insistió en las dificultades a las que se enfrentan las organizaciones para encontrar los perfiles que buscan: “Hemos sobreproducido población laboral poco cualificada. Hay que trabajar por acercar la empresa al sistema educativo, identificar sus necesidades con una cooperación de entes públicos y privados y renovar el sistema universitario”

Pero las carencias formativas no solo son achacables al sistema educativo. O al menos, no todas. El papel que juega la empresa en la formación de sus empleados también es susceptible de ser mejorado, como señaló Carlos Barrabés, fundador de Barrabes.com. “A veces parece que el mundo empresarial no tiene ninguna culpa. Puede ser que la gente venga sin las capacidades adecuadas, pero también es cierto que la empresa no es capaz de formarles”, señaló el empresario, quien apuntó que el talento es una cuestión estructural: “Concierne a todo el país, y para atraer a los mejores tiene que ser un lugar interesante en el que estar. España es un país que está bien pero no es interesantísimo. Tenemos que cambiar la mentalidad semi industrial que tenemos para convertirnos en un país digital. Estamos en el inicio de una revolución y hay que aprovecharla”.

En ella ya está inmersa Carto, la startup española que ha revolucionado el mundo de la cartografía con sus innovadores mapas. Operan en un sector como el tecnológico que cambia de forma constante, lo que es una dificultad añadida. “Nuestra mayor dificultad es el propio mercado, no hay suficientes profesionales porque el sector crece muy rápido y las tecnologías de hace dos años ya no sirven”, explicó uno de sus fundadores, Sergio Álvarez. Este alertó de la fuga de talento que se está produciendo en el sector científico, y apuntó que elementos como la responsabilidad, la independencia, o la pasión juegan a favor de la empresa a la hora de retener a sus mejores empleados. “La motivación extrínseca, como el salario, lleva a una cierta insatisfacción. Necesitamos que la gente tenga motivaciones trascendentes”, señaló José Luis Guillén, presidente de la Fundación San Pablo CEU. “Todavía falta poner el foco en las necesidades del individuo. Escuchar a las personas para comprender sus necesidades y sus ambiciones, y para que se sientan a gusto y produzcan más”, subrayó la presidenta de Sodexo, Corina Cabezas. Para esta ejecutiva, talento “es encontrar gente adaptable y que se anticipe”, capacidades imprescindibles, a su juicio, además de las correspondientes competencias técnicas.

Pero esta capacidad de adaptación no solo es aplicable a los trabajadores, sino también a los directivos. Y a estos les sigue costando, como atestiguó la directora general de Google en España, Fuencisla Clemares. “Poco a poco van comprendiendo

que la transformación digital debe ser una prioridad, pero les cuesta entender qué significa y qué calado tiene. Falta una visión completa de compañía”. Y no solo eso, sino también cohesionada, ya que, según se van desarrollando estos planes, son frecuentes los choques de posturas. Para el director de talento y cultura de BBVA, Ricardo Forcano, “la unión entre los directivos es el principal reto. Si no la hay, la organización acaba colapsando, porque los equipos no tienen una dirección clara”.

Y además de todo ello, el marco regulatorio tampoco ayuda a la retención y la atracción de talento. Así lo resumió Salvador del Rey, presidente del Instituto Cuatrecasas. “El ordenamiento regulatorio puede ser un facilitador o una barrera. El talento pide una individualización del mérito, pero esta visión no cabe en la norma. Esta, además, ve el cambio como lo excepcional y no como la norma, y hoy el talento necesita cambio y flexibilidad de horarios, y la ley no ayuda. Tampoco a una remuneración variable o a facilitar la movilidad. En nuestro caso, el marco es una barrera”. Una de las que quedan por derribar para ser un país interesante y atractivo.

### **Las habilidades imprescindibles**

**Para el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy,** cualidades como el esfuerzo, el respeto al trabajo de los demás, la meritocracia, la formación continua, los idiomas, “saber mirar hacia otro lado cuando hay que hacerlo y tener fortaleza en las situaciones difíciles” son claves.

**El responsable de talento y cultura de BBVA, Ricardo Forcano,** destacó, por su parte, “la capacidad de aprender de forma continua, ya que hoy todos tenemos un riesgo de obsolescencia profesional mayor; y la capacidad de adaptación al cambio. Y es responsabilidad de las empresas ayudar a las personas a crecer en estos dos puntos”.