

# El talento como elemento clave para la competitividad de los territorios en la era de la glocalización

*Talent as a key element for territories competitiveness at the age of glocation*

Ivan Jimenez-Aira  
Bizkaia Talent (España)

DOI: <http://dx.doi.org/10.6036/8337>

Por todos es conocida la creciente importancia que se le está otorgando a una buena gestión del talento a nivel mundial en cada uno de los diferentes territorios, pero analicemos varias cuestiones sobre este fenómeno.

¿Qué es el "talento"? Por una parte, podemos hablar de las aptitudes que un profesional, (independientemente de su cualificación, tiene o ha adquirido a lo largo de su vida), tanto mediante la formación académica como por su experiencia vital y/o laboral. Por otra parte, estaría

la actitud, algo mucho más subjetivo, su manera o modo de enfocar el trabajo, los problemas, etc. Esta segunda cuestión es la que marca generalmente la diferencia en el desarrollo profesional, cuando la aptitud tiene una base de formación sólida.

Nos encontramos, por lo tanto, en un espacio con dos ejes, esto es válido para cualquier tipo de profesión, oficio, etc., aunque es cierto que cuando hablamos de formaciones más técnicas, el eje de formación tiene una importancia proporcionalmente mayor que en otros campos.

¿Cuáles son los territorios que están compitiendo por el talento? Tradicionalmente se hablaba de una competición por países. Si hace veinte años a alguien le preguntaban si se planteaba ir a China a trabajar, la respuesta era "¿en qué condiciones?, ¿por cuánto tiempo?". No existía

mucho más allá de una cuestión referida a condiciones laborales y la referencia de vuelta al lugar de origen en un tiempo determinado. La cuestión ha cambiado en los últimos años, las nuevas tecnologías han traído consigo, entre otras cuestiones, un desarrollo del conocimiento más local del lugar concreto, donde uno va a "trabajar y vivir", él o ella y su compañero/a y el resto de la familia en su caso.

La respuesta, por lo tanto, ya no es la misma para el profesional. Aparte de las anteriores, se une una más importante "¿en China, dónde?". Todos los diferentes índices sobre atractividad o competitividad del talento, se suman a sus indicadores económicos (PIB, tasas de desempleo, número de grandes empresas, etc.) y constituyen unos indicadores, tan importantes o más, que están relacionados con el es-



tándar de vida. Decimos estándar, y no calidad de vida; pues esta última, generalmente está relacionada con indicadores de calidad del aire, zonas verdes, etc. El estándar de vida va mucho más allá: ocio, vida cultural, seguridad, sistemas de sanidad y educación, sistema universitario, etc., se ven como una clave tan importante o más que la propia oportunidad meramente profesional.

La cuestión de ¿dónde?, no es aplicable sólo a los grandes países, sino a cualquier tipo organización territorial (Estado, Región, etc.), y aquí es donde la respuesta de base está, centrándose en una administración territorial concreta, la ciudad y/o área metropolitana. Desde el año 2011 la población mundial, por primera vez en la historia vive más en los núcleos metropolitanos que fuera de ellos, las previsiones hablan de un 70% de la población mundial viviendo en estos núcleos urbanos para el año 2030. Esta tendencia conlleva que sus nombres, los de las ciudades, sean la respuesta a la pregunta hecha por los profesionales; pues es en estas "ciudades" (utilicemos este término en adelante) donde las personas van a desarrollar el 90% de su vida laboral y extra laboral, ellos/as sus parejas y sus hijos/as. No es casualidad que el principal índice de referencia en la **Competitividad por el Talento** "*Global Talent Competitiveness Index*", haya creado un nuevo índice centrado en las ciudades, aparte del tradicional por países, en el que las ciudades de Madrid y Bilbao han destacado en varios de sus ejes.

Por lo tanto, en este sentido, la estrategia, a la hora de gestionar esa competitividad por el talento, se ha convertido ya en una estrategia de ciudad; son estos sujetos administrativos los que se han convertido en los puntos de referencia que se abraza a las estrategias de las propias compañías a la hora de atraer el talento tan necesario como escaso debido a la problemática demográfica que se sufre en toda Europa; ahora son las grandes Compañías las que siguen al talento más que viceversa, por ser un elemento escaso en cantidad pero grande en importancia.

Millones de empleos se verán destruidos durante los próximos años como consecuencia del fenómeno de la robotización y, al mismo tiempo, crecerá la proporción y el número de profesionales de alta cualificación, especialmente en las áreas más técnicas (ingenierías industriales e informáticas como punta de lanza), necesarios en las empresas. Si a esto le sumamos un problema demográfico de altísimas di-



mensiones, no queda otra estrategia que atacar varios ejes:

- **La formación del talento nativo** llegando al más alto nivel educativo posible e incidiendo en una mayor proporción en las áreas técnicas (no desechando las otras, que son igual de necesarias, pero sí cambiando la proporción de titulados entre unas y otras).
- **La oferta de formación continua** en sus diferentes grados para adaptarse a las necesidades cambiantes y evitar que ciertos colectivos queden fuera del mercado laboral.
- **Las políticas de promoción de la natalidad**, que evidentemente tendrán un resultado a más largo plazo, y que no se pueden basar en el "premio" a la natalidad, sino en la creación de condiciones permanentes para que las familias se planteen aumentar en número, como: aumento de la duración de las bajas por maternidad/paternidad, sistema de guarderías gratuitas, así como flexibilidad en el trabajo para poder conciliar la vida laboral y familiar.
- **Las políticas locales de atracción del talento**, en varios frentes: atracción para las grandes compañías, como demostrado imán

para el talento, pues son quienes posibilitan una carrera profesional más definida; mejora de los indicadores de estándar de vida; sistemas de ayuda para los cónyuges/parejas a la hora de su integración social y laboral, pues este se ha convertido en el principal problema a la hora de retener el talento venido de otros lugares; utilización del inglés como lengua franca en los negocios y en la red.

Las ciudades que no desarrollen su propia estrategia, marca, etc., estarán condenadas a una fuga de talento hacia los grandes centros urbanos de sus países o de otros, como verdaderos centros de absorción del talento. El riesgo de desertización de personas y talento como caladero de pesca de los grandes, debe hacer replantear las políticas regionales y de ciudad en una época en la que lo global es cada vez más importante, y en donde la perspectiva de enfoque se debe de hacer desde lo local, es decir en una era de **glocalización**.