

## El talento como valor

Liliana Torres Barberis

Dra. En Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesora en el CES Don Bosco

### Resumen

Planteamiento acerca de la importancia del talento como valor y reflexiones acerca de cómo mejorar la metodología en los procesos de enseñanza-aprendizaje para lograr calidad.

**Palabras clave:** talento, valor, competencia digital.

Y a los arbitristas y reformadores de oficio convendría advertirles: Primero. Que muchas cosas que están mal por fuera, están bien por dentro. Segundo. Que lo contrario es también frecuente. Tercero. Que no basta mover para renovar. Cuarto. Que no basta renovar para mejorar. Quinto. Que no hay nada que sea absolutamente empeorable (Machado, 1973).

### 1. INTRODUCCIÓN

José Antonio Marina, filósofo y escritor polifacético, es de todos ya tan familiar y cercano que lo único que nos puede resultar desconocido es su último escrito. Ha conseguido compatibilizar su actividad de investigador de temas propios de minorías como los relacionados con la filosofía/fenomenología, la psicología genética o la neurología y la lingüística con la divulgación y la familiarización con otros de interés y accesibles al gran público. De la excelente aceptación de que su actividad ha sido objeto hablan los numerosos galardones que le han sido otorgados desde su primer libro en 1992.

Su obra *Educación del talento* (2010) es el primero de la colección Biblioteca UP (Universidad de Padres). El autor presenta una teoría de la educación basada en la inteligencia, un proyecto para la educación que implique a padres y educadores y un contexto para la realización de tal proyecto, la Universidad de Padres (UP), on line<sup>1</sup> que permita la interrelación y la gestión de recursos necesarios. La idea fundamental de este proyecto es que toda la sociedad debe ayudar en esta tarea, padres y educadores, en primer lugar. Como dice el lema de Movilización Educativa "Para educar a un niño, hace falta la tribu entera".

El contenido del libro, sirviéndose de la analogía de escalada/educación, se articula en torno a "unidades" que denomina "campamentos base". En cada una de estas unidades, "campamentos base", además de la exposición de una información, tiene lugar lo que denomina "Conversando con expertos" en la que se exponen las teorías de psicología o neurobiología sobre la cuestión tratada, el "fuego de campamento", la simulación de una conversión con la participación de los implicados en el entorno del educando, terminando con el apartado "de la

<sup>1</sup> Ver <http://www.universidaddepadres.es>

teoría a la práctica”, en la que el autor propone una estrategia educativa relacionada con el tema expuesto.

El concepto fundamental en torno al cual se articula la propuesta educativa es el de la *inteligencia*, desde la comprensión de las inteligencias múltiples de Gardner o Inteligencia emocional de D. Goleman: el autor habla de Inteligencia Generadora (IG).

Marina piensa que la inteligencia generadora es resultado de procesos interactivos. Es “generadora” en cuanto que su actividad es resultado de habilidades innatas, proyectos y entrenamientos: como generadora de deseos, es el resultado de la interacción de deseo, expectativas y facilitadores; como generadora de sentimientos resulta de la interacción de los factores integrantes del esquema emocional, situación real del sujeto, sus deseos y proyectos, sus creencias sobre cómo funciona el mundo, las creencias sobre uno mismo y de sus capacidades; como generadora de ideas es fuente del pensar, función entendida como interacción de actividades (comparar, relacionar), de redes cognitivas (memorias, creencias), las opciones de búsqueda y la evaluación.

Estas funciones de la inteligencia generadora no son otras que las funciones de la voluntad cuyas funciones resultan ser igualmente las de inhibir el impulso, la deliberación (aplicación de conocimientos a situaciones), la decisión (opción por una situación), la ejecución del proyecto (realización del proyecto). El desarrollo de todas estas potencialidades de la IG significará el individuo con talento; el objetivo de la educación es la educación de la inteligencia generadora, rápida, eficaz, certeza, productora de buenas ideas, deseos, individuos con talento.

El libro *La educación del talento* aborda un tema preocupante y de interés para el autor y para toda la sociedad, con un lenguaje también adecuado para el contexto desde que tiene que ser comprendida la educación y eso, como se indica, porque la educación es una “aventura metafísica”, en ella nos jugamos, si no todo, sí mucho. El libro será de utilidad tanto para el seguimiento de la trayectoria del autor como para el conocimiento del proyecto UP que presenta.

El trabajo como lo conocemos hasta ahora, no será igual. Este cambio otorga otro significado y otro sentido a la actividad laboral como fuente de satisfacción y autorrealización, en una nueva cultura laboral además. Estos cambios en la naturaleza del trabajo demandan de competencias específicas en los trabajadores y en los directivos. Estos últimos deben comprender este entorno y desarrollar habilidades para ser efectivos en sus puestos de trabajo y lograr las metas de su organización.

Una de las transformaciones fundamentales es el papel primordial que juega el conocimiento en la economía y las organizaciones. Ello implica reflexionar sobre las personas en este nuevo entorno laboral. Dentro de las características que se avecinan se encuentran que:

- Se reducirá el tiempo manual y aumentará el intelectual.
- Los puestos de trabajo desaparecerán para formación de equipos de proyectos.
- Los trabajadores podrán estar ubicados en cualquier parte del mundo.
- Una persona puede tener múltiples jefes.
- Surgirán situaciones de trabajo a tiempo parcial.
- Horarios flexibles e irregulares.
- Se minimizará la interacción cara a cara.
- Aumentará la importancia de la efectividad de la comunicación escrita.
- Gran demanda de personal especializado.
- Será necesario el desarrollo de la autonomía.

- Los conocimientos y las habilidades de las personas se volverán obsoletos con mucha rapidez.
- La responsabilidad por el desarrollo profesional será de la persona y no de la organización.
- La superación será autodidacta, sólo se asistirá a las aulas para desarrollar habilidades.
- La experiencia adquirirá otras dimensiones.
- La creatividad y el talento de las personas serán más apreciados.
- La gerencia de recursos humanos pasará a ocupar un importante lugar dentro de la organización.
- El trabajo deberá proporcionar la posibilidad de aprender y prosperar, de reinventarse a sí mismo a través de lo que se hace y cómo se hace.

Estos cambios ya se están produciendo y dada la importancia que adquiere el talento de las personas, en estas condiciones, se ha desatado lo que ha dado en llamarse la "guerra del talento". La misma se evidencia en el campo de los directivos, fundamentalmente. Ellos están comenzando a escasear por diversas razones entre las cuales se destacan el envejecimiento de la población y las dificultades que afronta la dirección de líderes.

La gestión del talento, más que un paradigma de dirección, debe ser una filosofía de trabajo que se basa en la gestión integral del potencial humano, donde se enfatice en el plan de carrera y en el desarrollo profesional. Éstas deben ser su eje central porque permiten la combinación armónica de los intereses personales y organizacionales.

## 2. DESARROLLO

A comienzo de curso, los docentes universitarios, siempre nos preocupamos por mejorar la metodología de las clases presenciales y virtuales para motivar a los estudiantes y ayudarlos a formarse mejor.

Actualizamos contenidos y preparamos las actividades prácticas que nos demostrarán si realmente los estudiantes han aprendido conforme a los objetivos que nos hemos propuesto.

En el presente curso, los profesores del CES "Don Bosco" nos estrenamos con el Plan Bolonia y las asignaturas nuevas del Plan de Estudios. Trabajamos los docentes del área conjuntamente los contenidos de la programación y planteamos las actividades prácticas, dentro de metodologías activas de desarrollo de competencias, tales como:

- Selección y búsqueda de información.
- Competencia digital.

Con el proyecto, pretendimos responder a la nueva metodología propuesta en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y que tiene como objetivo adquirir una mayor capacitación y profesionalización en el campo de la educación y el desarrollo de:

- Aprender a estudiar con autonomía.
- Desarrollar la capacidad de análisis y de síntesis.
- Desarrollar la comprensión global de un tema.
- Trabajar en equipo cooperativo y colaborativo.

Martha Alicia Alles en "Desarrollo del talento humano basado en competencias" (2008) plantea que el talento que asegura el éxito en una determinada posición laboral está conformado por las competencias requeridas por el puesto. De esta manera le quita el halo mágico que usualmente lo envuelve, dándole una significación objetiva, que permita así definirlo, medirlo y por sobre todas las cosas, desarrollarlo positivamente, en beneficio de las personas y de las organizaciones.

A nuestro parecer, uno de los aspectos más determinantes, de la nueva reforma universitaria, pasa por un nuevo espacio conceptual para la Educación Superior, adjetivado en el ámbito europeo o madrileño, requiere unos nuevos espacios físicos donde llevar a cabo una tarea en la que los roles del docente y del discente pretenden ser muy diferentes, en los que las cargas horarias y la distribución de las actividades, también. Pensamos que no cabe debate posible sobre el uso o no de las tecnologías: están ahí y ya han venido estando, por lo que ni podemos hacer nada por el pasado, ni por el futuro: seguirán irrumpiendo y adelantándose a nosotros.

Pensamos que nuestros estudiantes han cambiado mucho. Los estudiantes del siglo XXI, ya no son el tipo de personas que nuestro sistema educativo diseñó para formarlos.

Los estudiantes de hoy no han cambiado sólo *gradualmente* con respecto a los del pasado, no han cambiado simplemente su lenguaje, su ropa, sus adornos corporales o su estilo, como había ocurrido hasta ahora entre las distintas generaciones. Una verdadera *discontinuidad* ha tenido lugar. Podríamos incluso llamarlo una "particularidad", un acontecimiento que cambia las cosas de manera tan fundamental que no hay vuelta atrás. Esto que damos en llamar "particularidad" es la llegada y rápida propagación de la tecnología digital en las últimas décadas del siglo XX.

Los estudiantes de hoy - desde infantil a la universidad- representan las primeras generaciones que han crecido con esta nueva tecnología. Han pasado toda su vida rodeados de ordenadores y usándolos, videojuegos, reproductores digitales de música, videocámaras, móviles y todos los demás juguetes y herramientas de la era digital. Los juegos de ordenador, el correo electrónico, internet, los teléfonos móviles y la mensajería instantánea son parte integrante de sus vidas.

Como demuestran las evidencias científicas e históricas, nuestro cerebro cambia en respuesta a nuestras experiencias y la tecnología que usamos para encontrar, almacenar y compartir información puede, literalmente, alterar nuestros procesos neuronales. Además, cada tecnología de la información conlleva una ética intelectual. Así como el libro impreso, servía para centrar nuestra atención, fomentando el pensamiento profundo y creativo, Internet fomenta el análisis rápido y distraído de pequeños fragmentos de información de muchas fuentes. Su ética es una ética industrial, de la velocidad y la eficiencia.

La red nos está reconfigurando a su propia imagen, volviéndonos más hábiles para manejar y ojear superficialmente la información, pero menos capaces de concentración, contemplación y reflexión.

Aunque en la actualidad contamos con nuevos recursos para favorecer el aprendizaje de nuestros alumnos, lo cierto es que todavía no somos capaces de manejar las ventajas que nos ofrecen las tecnologías de la información.

Nuestra escuela sigue siendo una institución, a la cual le cuesta afrontar los cambios de la sociedad.

La utilización correcta de las TIC nos aportaría grandes avances en educación, con el consiguiente desarrollo de nuestros alumnos. Está demostrado que la utilización de estrategias educativas atractivas para el alumnado, estimula a éste y consigue mayor implicación en las tareas escolares. Un alumnado estimulado en clase, consigue mejores resultados, posee una visión mucho más positiva de la escuela, ve a ésta como un lugar para aprender, vivir nuevas experiencias. La escuela debe ser un lugar en el que niños y niñas desarrollen todo su potencial, tanto físico como mental, debe propiciar el mayor aprendizaje posible y por consiguiente, debemos obtener alumnos capaces de enfrentarse a la sociedad con las mejores garantías de éxito.

Con las TIC podemos acercarnos un poco más a la escuela que todos deseamos, una escuela actual, en constante evolución, dispuesta a proporcionar aprendizajes significativos, una escuela en la que todo niño o niña tiene cabida sin distinción ninguna. Es verdad que se logró una cierta democratización, no siempre positiva, por otra parte, de las capacidades de obtención y gestión de la información. Lo que el alumno buscaba en bibliotecas, hace unos años, con la necesidad de recopilar la información de varias fuentes, seleccionarla, volcarla en varios documentos para su posterior elaboración final en unos apuntes para su estudio o en un hipotético trabajo de investigación, lo encuentra ahora y de manera instantánea en la "red", desde su casa, en el momento que desee; con el inconveniente de que ni busca en varias fuentes, ni contrasta información, ni la transforma en un trabajo original. La mayoría de las veces – sobre todo en las etapas iniciales y medias de la educación – se limita a "cortar y pegar" en un documento los párrafos que ha encontrado en una no siempre fiable página web. Si es capaz de cambiar, además los tipos de letra y si incorpora algunas fotos a lo largo de los párrafos escritos, obtenidas también desde esos mismos recursos informáticos, el resultado es el prototipo perfecto para la satisfacción de su ego y tal vez, del de su maestro o lo que es peor, de la sociedad que a ambos los ampara: un documento de escasa sustancia, pero de aparente peso formal.

¿Puede decirse entonces que lo que nos han traído las tecnologías ha supuesto realmente un cambio significativo, un avance en lo conceptual o se trata realmente de un cambio de vestimenta similar a la sustitución de las pizarras negras por los encerados verdes o las pizarras "veleda"? ¿Hasta dónde estamos dispuestos a imaginar los nuevos referentes educativos que estas TIC pueden aportarnos? ¿Será tan determinante el impacto de los nuevos paradigmas del Espacio Europeo de Educación Superior, en el que las programaciones no están ya orientadas a la docencia sino a la discencia?

La verdadera cuestión que debería preocuparnos es si las nuevas metodologías se centran más en la tarea de aprendizaje que en la de la docencia. Nos referimos a nuevas metodologías que conminan lo presencial con lo virtual; lo colectivo con lo casi individual; lo magistral con lo casi autodidacta, que exigen que la clase, en cuanto a espacio físico, se convierta en un espacio habilitado para la investigación del profesor y alumno, en común, pero también singularizada. Un lugar que podría asemejarse a un laboratorio de ideas, un cierto atelier que brinda las posibilidades suficientes para desarrollar simultáneamente la tarea magistral y orientadora por parte del docente y la aprehensora e investigadora por parte del discente. En lugar que permite la comunicación también con el exterior del aula y este exterior es el mundo, pero es también, por ejemplo, la biblioteca de la universidad o del centro educativo del que estemos hablando. O los apuntes, textos, instrumentales y diversos materiales de un departamento universitario, por ser más concretos. Un lugar que es ya, por tanto, utópico, un "no lugar"; un lugar no estrictamente específico en cuanto a espacio de conocimiento.

El Espacio Europeo de Educación Superior, contempla la impartición de varios tipos de docencia: la tradicional (entendida como clase que se imparte a un número amplio de estudiantes, que asisten a la misma acomodados frente al profesor, con una mesa, su pizarra, su proyector), la grupal tutorizada - en la que un reducido grupo de alumnos comparte un espacio con el profesor en el que es posible el diálogo, la investigación, la enseñanza personalizada - , la autónoma asistida - en la que el trabajo del alumno, pese a ser individual, se realiza dentro del centro escolar y debe permitir, si el caso lo requiere, una posible consulta al profesor en su despacho - y la autónoma digamos "libre" - que se ajustaría al tiempo de investigación o trabajo del alumno fuera del ámbito de la institución, en su tiempo libre tal y como actualmente lo entendemos - .

A diferencia de lo que ocurre en el actual sistema, en el que los créditos se refieren solamente a las horas de clase que el profesor imparte a los alumnos, al menos tres de esos momentos deben estar contemplados dentro de la carga horaria, dentro de los créditos de la asignatura. Y esto es algo que debe afectar tanto al alumno, como al propio profesor. Es decir, debe encontrar respuesta en las instalaciones propias del centro, en su disponibilidad y versatilidad horaria.

No somos de los que creen que esto va a suponer una menor presencia del alumno en la universidad; al contrario, pensamos que lo que va a pasar es que va a estar más tiempo, pero en diferentes lugares. No creemos que todo el tiempo fuera del aula, vaya a desarrollarse frente a un ordenador. Queremos imaginarnos los centros educativos como ámbitos en los que, de manera reglada, pero no uniformada, docentes y discentes, desarrollan una misma tarea. En los que existe la suficiente versatilidad para pasar de una tarea de escucha, en una clase magistral, a otra de trabajo en grupo o de auténtica experimentación. En los que se contemple la posibilidad del estudio individual. En los que los espacios de tránsito -pasillos, hall - se transformen en lugares de comunicación y de exposición de trabajos e ideas. En los que el aula, no quede cerrada al acabar la clase. En los que, por supuesto, el profesor no se deja las horas transitando hacia el aula donde impartir la clase siguiente. En los que, en definitiva, se está en ebullición - y una ebullición que contagia y se trasmite recíprocamente -.

Y para lo que hacemos, los profesores necesitamos reconsiderar nuestra metodología y nuestro contenido.

- **Nuestra metodología:** los profesores de hoy tenemos que aprender a comunicarnos en la lengua y el estilo de nuestros estudiantes. Esto no significa cambiar el significado de lo importante o pensar en otras habilidades. Significa ir más rápido, no paso a paso, profundizar más, pero en paralelo, acceder bajo el azar, entre otras acciones. Los educadores pudieron decir "pero... ¿cómo enseñamos lógica en esta manera?" Mientras eso no sea claro, necesitamos calcular sus consecuencias.
- **Nuestro contenido:** después de la "singularidad digital", allí ahora hay dos clases de contenido: contenido de "herencia" (pedimos prestado el término de la computadora de los sistemas viejos) y contenido "futuro".
  - **El contenido de "herencia"** incluye la lectura, la escritura, la matemática, el pensamiento lógico, entendiendo las escrituras y las ideas del pasado - todo nuestro plan de estudios "tradicional" -. Éste, por supuesto todavía es importante, pero enfocado a una era distinta. Algo de lo tradicional - como el pensamiento lógico - continúa siendo importante, pero algunos temas - quizás como geometría euclidiana - se convierten en elemento menor, al igual que ocurrió con el latín y el griego.
  - **El contenido "futuro"** está en un nivel más alto, no asombroso, pero sí digital y tecnológico. Éste, incluye software, hardware, robótica, nano-tecnología, genomas, etc. pero también comprende ética, política, sociología, idiomas y otros temas relacionados.

Este contenido "futuro" es extremadamente interesante para los estudiantes de hoy. Pero ¿cuántos inmigrantes digitales (Prensky, 2001) están preparados para enseñarlo? Alguien sugirió una vez que a los niños se les debía permitir utilizar las computadoras solamente en la escuela. Es una idea brillante que es muy loable desde el punto de vista de las capacidades de los estudiantes. Pero ¿quién puede enseñarles?

Como educadores, necesitamos pensar en cómo enseñar el contenido de herencia y de futuro en la lengua de los nativos digitales (Prensky, 2001). El primero implica una traducción y un cambio

importante de metodología; el segundo indica todo el PLUS nuevo de contenido y pensamiento. Para nosotros no es realmente claro cuál de los dos es el más consistente, si la "nueva disciplina que aprende" o las "nuevas maneras con que aprende las viejas materias". Sospecho que es la última opción.

Tenemos que inventar, pero no necesariamente de bosquejo. Adaptar los materiales a la lengua de los nativos digitales se ha hecho ya con éxito. Nuestra preferencia se inclina a que la enseñanza para los nativos digitales debe inventar juegos de computadora para hacer el trabajo uniforme para más contenidos. Después de todo, es un idioma con el cual la mayoría de ellos se familiariza.

*El talento es la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad. Se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.*

El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. El talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje. Por ejemplo, una persona que tenga el talento de ser buen dibujante muy probablemente legará esta aptitud a sus hijos o a alguno de sus descendientes. Asimismo una persona que no es y desee ser dibujante, deberá internalizar mediante el aprendizaje continuo y esforzado la destreza e internalizar en su cerebro la condición que le permita desarrollar la aptitud.

José Ingenieros en su libro "El hombre mediocre" plantea una diferenciación entre genio y talento: "Llama genio al hombre que crea nuevas formas de actividad no emprendidas antes por otros o desarrolla de un modo enteramente propio y personal actividades ya conocidas; y talento al que practica formas de actividad, general o frecuentemente practicadas por otros, mejor que la mayoría de los que cultivan esas mismas aptitudes."

El talento intrínseco, a diferencia del talento aprendido, es que el individuo lo puede dejar de ejercer por mucho tiempo y volver a usarlo con la misma destreza que cuando dejó de usarlo; el talento aprendido, requiere de ser ejercitado continuamente para no perder la destreza.

Indudablemente los talentos innatos son los que más resaltan en la historia humana, tales como el liderazgo de Napoleón Bonaparte, Julio César o Alejandro Magno; el talento artístico de Mozart, Beethoven o Goya, entre otros.

En la etimología de esta acepción del término, destaca el hecho de que existiera una unidad monetaria del mundo antiguo, el talento, que ha adquirido fama dado que protagoniza una de las más populares parábolas del evangelio - De los Talentos - Mateo 25:14-30, Lucas 19:11-27. De la interpretación de esta parábola deriva inteligencia, - capacidad de entender -, aptitud - capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación - dadas como primeras acepciones por la R.A.E. para este término en lengua española, - al igual que en otras lenguas como el inglés -.

En la gestión del talento, consideramos que es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá.

El ser humano es social por naturaleza. Es inherente su tendencia a organizarse y cooperar en relaciones interdependientes. Su capacidad humana lo ha llevado a crear organizaciones sociales para el logro de sus propósitos, siendo el desarrollo de estas organizaciones y la administración efectiva, uno de los logros más grandes que haya podido alcanzar.

El vertiginoso cambio en el entorno de las empresas implica que, más que vivir una época de cambios, vivimos un cambio de época. Las nuevas tendencias en el mundo de la economía y del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante, suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejor preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia. Repetidamente se ha comprobado, - en ocasiones a través de experiencias dolorosas -, que estar "mejor preparado" significa simple y llanamente, contar con un contingente humano integrado, sólidamente formado, motivado, comprometido, actuando coordinadamente y que aplique todo su potencial al logro de los objetivos corporativos.

Es por ello que, la administración del recurso humano, tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio a sí mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. Las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente, del elemento humano con que cuenta.

Gerenciar o dirigir el recurso humano, no es tarea nada fácil. Los ejecutivos, empleados u obreros presentan características culturales muy típicas de nuestro entorno social y político que hacen de su dirección algo difícil y complicada. Su vida familiar, la presencia de violencia, sus conductas agresivas, el alcoholismo y otras drogas, la falta de compromiso, pertenencia y motivación y por consiguiente, su irresponsabilidad en el trabajo que se manifiesta de múltiples maneras.

Es la gerencia del talento humano la que debe incrementar, a través del recurso humano, el descubrimiento de habilidades como actitudes en beneficio de la organización. Si un elemento de la organización, no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto, pero se le considera potencialmente un buen prospecto por otras características personales, es necesario descubrir otras habilidades, las cuales puedan ser requeridas en otra parte de la organización o en otra ocupación dentro de la misma.

El gerente, cualquiera que sea, deberá conseguir, hacer y mantener personas integrales, humanas y competentes, logrando el desarrollo, a nivel individual y social, a escala física, afectiva y psicológica para obtener el mayor desempeño, resultado y valor agregado de cada persona.

Toda empresa para competir hoy, necesita imaginación y nuevas ideas. Las compañías están hambrientas de talento y necesitan personas que analicen nuevas maneras de hacer negocio. Para ello, es necesario que la dirección facilite la puesta en marcha de estas ideas. Muchas organizaciones están aún ancladas en el pasado y más interesadas en su historial y su "buena fama" que en el futuro.

Los empleados de las compañías, necesitan hoy muchas más aptitudes y talentos que antes y para competir tienen que contar con plantillas con las mayores aptitudes posibles. A mayor nivel y calidad de servicio, mayor nivel de competencia de los empleados.

Para competir, las empresas necesitan renovar constantemente las aptitudes tanto de los empleados como de la dirección, a través de programas de formación. "Antes, los grandes directivos eran intocables. Daban las órdenes y no recibían consejo de nadie". Esto ha cambiado y para no quedarse atrás, los líderes de las empresas, tienen que aprender y ponerse al día. Una vez más, la dirección debe dar la libertad a sus empleados para desarrollar sus aptitudes y talentos y no someterlos a normas que pongan en peligro la relación con sus clientes.

La capacidad intelectual es la clave y en la nueva economía global de la información, ésta será la que lleve al poder financiero a las empresas. "En el sistema empresarial antiguo, la gente era

considerada según su posición, títulos universitarios o por las relaciones familiares; el talento no importaba. Hoy, esto es sustituido por la destreza y capacidad de acción de los empleados".

Para terminar, si no existe un capital humano capaz de innovar y aprender, las empresas fracasarán.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Editorial Granica. Buenos Aires: Argentina.
- Atrio, S. y Arnao, J. (2010). *Tecnología Educativa en los Centros Escolares del 2025*. Madrid: Red Lulu Enterprises, Inc. Madrid
- Carr, N. (2011). *Superficiales: ¿qué está haciendo Internet con nuestras mentes?* Madrid: Editorial Taurus.
- Machado, A. (1973). *Juan de Mairena*. Valencia: Artes Gráficas Soler.
- Marina, J. A. (2010). *La educación del talento*. Barcelona: Ariel.
- Prensky, M. (2001). Nativos digitales, inmigrantes digitales, *On the Horizon*, 6 (9). Reino Unido: MCB University Press.