

La gestión del talento y la formación como palanca para fortalecer el tejido económico local

La reciente asistencia al **Fòrum Talent Professional**, organizado por TalQual, una consultoría humanista en talento, cualificación e impacto social de la mano de Fabian Mohedano y Juanjo Torres, ha puesto sobre la mesa un debate clave para el presente y el futuro del sistema productivo: cómo organizar el trabajo y la formación para aprovechar el talento existente, generar nuevo talento y, sobre todo, fortalecer el tejido económico del territorio.

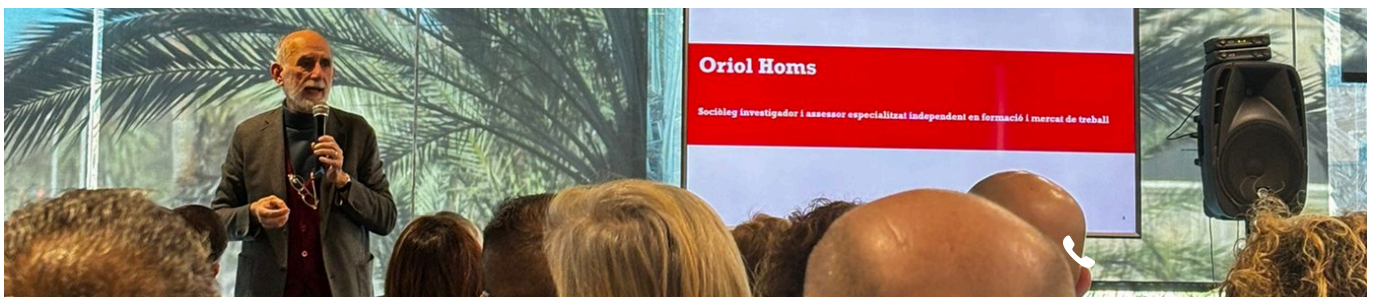
Uno de los ejes centrales del encuentro fue la necesidad de **repensar la organización del trabajo desde el inicio de la relación laboral**, incorporando figuras como la del aprendiz, planes formativos estructurados desde el primer día y una visión a medio y largo plazo. Las empresas que integran la formación como parte de su estrategia no solo mejoran el rendimiento, sino que también incrementan la fidelización y el compromiso de las personas trabajadoras.

Sin embargo, este modelo —habitual en grandes empresas con recursos suficientes— plantea importantes retos para las **pymes**, que constituyen la base del tejido económico local. Si las pequeñas y medianas empresas no crecen, la economía del territorio se debilita. Las grandes corporaciones ya disponen de estructuras, recursos y capacidad formativa; las pymes, en cambio, necesitan **talento, formación, práctica real y colaboraciones** para poder evolucionar. El objetivo no debería ser que desaparezcan, sino que crezcan y, con el tiempo, puedan convertirse en empresas de mayor dimensión que permitan la búsqueda, creación e incorporación de nuevo talento.

En este sentido, se destacó una idea especialmente relevante: **la gran empresa puede y debe actuar como motor formativo del ecosistema**. Cuando el coste de formar personas trabajadoras es asumible, la formación puede extenderse también a proveedores y empresas colaboradoras. Formar a toda la cadena de valor es una estrategia inteligente para garantizar calidad, competitividad y sostenibilidad del sistema productivo.

Otro de los puntos clave abordados fue el **papel estratégico de la Formación Profesional en el territorio**, no solo como generadora de mano de obra cualificada, sino como **herramienta de cohesión social, inclusión y arraigo**. La FP tiene una responsabilidad directa en garantizar que el talento formado responda a la realidad productiva local; cuando esto no sucede, aparecen fenómenos como el despoblamiento, ya que los jóvenes se ven obligados a desplazarse a las grandes ciudades en busca de oportunidades. Aunque no es viable implantar centros formativos en cada municipio, sí lo es **impulsar convenios de FP dual y colaboraciones estables con empresas del territorio**, permitiendo que el alumnado se forme y regrese a trabajar en su entorno más próximo.

En este contexto, se evidenció también la necesidad de **repensar un sistema formativo todavía excesivamente normativo**, diseñado mayoritariamente para personas neurotípicas y que deja fuera a quienes presentan necesidades, capacidades o ritmos de aprendizaje distintos. Esta limitación se traslada posteriormente al mercado laboral, que sigue seleccionando personas únicamente por su cualificación formal, sin tener en cuenta sus **competencias, habilidades y potencial real**. Frente a ello, se defendió una **nueva mirada centrada en la persona**, basada en itinerarios modulares y flexibles, con soporte y acompañamiento continuado, capaces de ofrecer segundas oportunidades y de reducir el absentismo y el abandono. Modelos de acompañamiento personalizados, conectados directamente con la empresa y articulados a través de la FP dual, permiten respetar los ritmos de aprendizaje y facilitar una inserción real y sostenible. En este sentido, la **FP dual se consolida como uno de los modelos educativos más completos en todas las etapas**, no solo por su impacto en la empleabilidad, sino porque favorece el desarrollo integral de la persona, promoviendo valores como la responsabilidad, el compromiso, el esfuerzo y otras virtudes fundamentales para la vida personal y profesional, difícilmente adquiribles desde modelos exclusivamente teóricos.



El debate también puso el foco en la **necesidad de flexibilizar** la oferta formativa y revisar los modelos de gobernanza del sistema. Adaptarse a las necesidades reales del mercado de trabajo exige preguntarse qué tipo de gobernanza permite mantener la autonomía de los centros y, al mismo tiempo, responder con agilidad a los cambios del sistema productivo.

Especial atención mereció el ámbito de la **orientación profesional**. No se puede pedir a una persona de 16 años que decida su futuro sin conocer realmente las profesiones vinculadas a los estudios que inicia. Es imprescindible dotar a los centros de mayor capacidad orientadora y ofrecer a los/las jóvenes herramientas para **orientarse al futuro, prospectando el presente**, entendiendo el mercado laboral y sus transformaciones.



Finalmente, se puso de relieve que **los itinerarios profesionales ya no son lineales**. Planificar perfiles cerrados para toda la vida es inviable. La formación continua, los cambios de itinerario y la polivalencia son la norma. Por ello, se necesitan formaciones más amplias y complementables, que integren información real del mercado de trabajo. En un contexto donde los títulos se generalizan, **aquellas formaciones que ofrecen empleabilidad real, además de certificación, son las que atraen al alumnado**.

La participación en el Fòrum Talent Professional refuerza la convicción de que la formación, la orientación y la colaboración entre empresas, centros formativos y territorio son elementos clave para construir un sistema más justo, eficiente y alineado con las necesidades reales de las personas y de la economía.