

## EMPRESA

14

RECURSOS HUMANOS Oportunidad perdida

# Las empresas ignoran el talento diferencial de las personas con altas capacidades

**El poder de pensar 'fuera de la caja' de los superdotados podría ser una pieza clave para activar la innovación, pero las compañías siguen sin saber encajarla**

CHARO BARROSO

España tiene una asignatura pendiente en el aprovechamiento laboral de personas superdotadas, que incluso acostumbra a ocultar este dato en las entrevistas de trabajo. Explica la Asociación Española para Superdotados y con Talento (AEST) que dentro de las Altas Capacidades Intelectuales (ACI) se incluyen dos conceptos diferentes: el talento y la superdotación. Tradicionalmente se hablaba de superdotación cuando el Cociente Intelectual (CI) era superior a 130 (obsoleto), pero en la actualidad los investigadores más reputados «no creen que exista un punto de corte igual para todos». «Se consideran talentos -aclara la AEST- a aquellas personas que destacan muy por encima de la media (alrededor del percentil 95) en uno, dos o tres aspectos de la inteligencia (verbal, lógico, numérico, razonamiento espacial, creativo...) y por encima del 75 en todos».

Cada persona es distinta y no tienen por qué compartir todas las características, pero existen ciertos rasgos que aparecen en las personas con Altas Capacidades Intelectuales: curiosidad, altísima sensibilidad, fuerte creatividad, capacidad de aprender muy deprisa reaccionando con una gran calidad, vocabulario muy rico, un razonamiento avanzado para su edad y desarrollo asincrónico.

En España, según datos del Ministerio de Educación, solo un 0,47% de la población está diagnosticada como alta capacidad. Y una cifra escalofriante: el 67% de los estudiantes españoles con alta capacidad ha sufrido algún tipo de acoso escolar, el 70% muestra bajo rendimiento académico y el 50%

termina en fracaso escolar. Resulta de gran importancia para su desarrollo la detección precoz de las altas capacidades.

## Contratación tabú

Las empresas precisan talento, pero sin embargo se muestran renuentes a contar con perfiles de altas capacidades. Su contratación sigue siendo un tabú en España, sostiene Mónica Quintana, fundadora y CEO de Mindset, coach y experta en innovación, talento y liderazgo: «Diría que existe un miedo casi instintivo a destacar o a ser diferente, y eso se refleja también en los procesos de selección. En lugar de hablar abiertamente de inteligencia o de capacidad cognitiva, las empresas recurren a términos como 'alto potencial' o 'top talent', que suelen referirse a perfiles con un desempeño elevado dentro de la estructura existente. Sin embargo, reconocer explícitamente la alta capacidad intelectual sigue siendo un tabú en el mundo corporativo».

La experta, autora (junto a David Alayón) del libro 'Upgrade. Desarrolla tu perfil a prueba de futuro' (LID Editorial), estima que «la rigidez de la regulación laboral dificulta la personalización de las condiciones de trabajo, lo que hace que muchas empresas vean la contratación de perfiles excepcionales más como un desafío que como una oportunidad. Solo unas pocas compañías han sabido capitalizar el valor diferencial que pueden aportar estas personas».

Las personas con altas capacidades se sienten especialmente atraídas por la innovación tecnológica, «porque les ofrece un espacio donde su creatividad, su pensamiento divergente y su capacidad de resol-

ver problemas complejos pueden generar un impacto real en la sociedad», apunta. «Si trabaja en equipo, su desempeño está fuertemente condicionado por la calidad del grupo», comenta Quintana. Sobre el cambio de trabajo, tienden a cambiar más que la media «porque suelen ser más brillantes y, por lo tanto, tienen más oportunidades laborales; pero la razón principal es su necesidad constante de aprendizaje, de enfrentarse a nuevos retos», describe.

Alicia Rodríguez, presidenta de AEST, corrobora los obstáculos a los que se enfrentan en su vida laboral las personas con alta capacidad: «Si alguien pone en su currículum que es superdotado, no le cogen ni en broma. No puedes utilizar la palabra maldita».

La asociación recibe con frecuencia testimonios de comportamientos excluyentes: una administrativa a la que le hacen el vacío y tiene que comer en el servicio, un profesional al que la empresa ha despedido tras tacharlo de superdotado después de un tiempo en el desempeño de su trabajo, compañías que hacen la vida imposible a las personas con altas capacidades... Con este panorama, detalla la presidenta de AEST, «la inmensa mayoría de las personas con altas capacidades terminan trabajando como autónomos porque no están dispuestos a estar perdiendo tiempo haciendo una cosa que



## PROBLEMA

**Las personas con altas capacidades llegan a ocultar ese dato en los currículum y entrevistas de trabajo**

se pueda hacer mucho de una manera mucho más simple».

Javier, 43 años, asegura haber sufrido acoso laboral. Actualmente está en búsqueda activa de empleo. Ha trabajado como chófer, administrativo en una empresa de transporte, técnico de turismo en la

## ESPAÑA ES LA EXCEPCIÓN

**Las dificultades que tienen las personas con altas capacidades en el ámbito laboral en España no se repiten en los países del entorno, en el mundo occidental. Más bien al contrario, asegura Alicia Rodríguez, presidenta de AEST: «A aquellos que buscan trabajo fuera automáticamente los fichan por su condición. En la asociación empezamos con niños de todas las edades. Muchos de ellos ya han**

**crecido y están empleados en Japón, Francia, Australia, Estados Unidos. Se los rifan. Tenemos incluso un socio nuestro ahora en la NASA. Le hemos tenido que hacer el justificante de altas capacidades para facilitar que los contrataran». En Estados Unidos hay una institución, el Gifted Development Center, de gran prestigio internacional, que evalúa a superdotados de todas las edades y su desarrollo.**



lidad de progreso dentro de la empresa, el trato suele ser hostil porque los demás te ven como una amenaza», reseña. Es la historia de su último empleo, de donde afirma que fue despedido tras una carrera de ascensos y buenos resultados. El boicot de dos compañeros fue determinante, asegura. Afirma que en otra empresa de transporte donde trabajó anteriormente tuvo un desenlace parecido tras una campaña de acoso y falsas acusaciones por parte de la dirección.

### El Proyecto Dorotea

La invisibilidad persigue a las personas con alta capacidad. Forman parte de un segmento de la población olvidado. El Proyecto Dorotea de la Fundación Adecco nació el pasado año con la concesión de 178 becas, destinadas a garantizar una atención integral y apoyo económico adecuados para personas con certificado de altas capacidades o que presentan excelencia académica, pero que carecen de suficientes recursos para completar sus estudios.

Sus objetivos principales son desarrollar el talento y la competitividad al tiempo que se concencia a las empresas y a la sociedad del valor de la neurodiversidad. Otros propósitos del Proyecto Dorotea son dar apoyo integral basado en la orientación personal, formativa y laboral; concienciar a las empresas y a la sociedad del valor de la neurodiversidad; desarrollo de habilidades transversales; ofrecer apoyo y acompañamiento a las familias y entorno social; apoyarles en la toma de decisiones tanto académicas, como formativas y profesionales; y acompañarles en su transición al mercado laboral.

Patricia Ibáñez, consultora del proyecto, relata que se trata de «un programa de becas para personas con altas capacidades de 6 a 63 años y para personas con brillante experiencia académica hasta los 35». «Ha sido financiado por el legado de Rosario Sáez Ruiz, quien quiso recordar a su madre Dorotea, una mujer con altas capacidades», expone. Dorotea logró ser una empresaria de éxito en Bilbao.

Ratifica Ibáñez que la inclusión en el mercado laboral de las personas con altas capacidades resulta problemática: «En la actualidad tienen problemas en casi todas las áreas. Les suele interesar todo lo que tiene que ver con la tecnología, la robótica o la IA».

administración y ha sido promotor de eventos deportivos. A temprana edad le diagnosticaron altas capacidades. «Estudiaba Primaria en un prestigioso colegio de Zaragoza. Era muy estimulante porque se premiaba la excelencia. Yo tenía algunas rarezas, como tomar los apuntes en color verde. Pero gracias a mis habilidades sociales tampoco me iba muy mal. Una profesora logró que me expulsaran al final de EGB. No le gustaba yo, ni mis preguntas. No pude cursar el BUP en aquel colegio. Terminé fracasando en los estudios hasta que me presenté a la prueba para mayores de 25 años en la UNED».

Ha ocultado sus altas capacidades en los CV y en las entrevistas de trabajo, pero no le ha librado de los problemas: «Si hay una posibi-

## GESTIÓN EMPRESARIAL Reputación y compromiso

# Voluntariado corporativo tecnológico, la sutura para la brecha digital con la que todos ganan

### Las iniciativas que involucran al talento en acciones para acercar la innovación a la sociedad tienen también un impacto positivo en el clima organizacional

#### ICÍAR MINER

Una de las maneras que tienen las empresas de generar un impacto positivo en la sociedad, más allá de su actividad económica, es a través del voluntariado. Y si atendemos también a la realidad tecnológica que vivimos, entonces la solidaridad y la tecnología se enfocan al cambio social gracias al voluntariado corporativo tecnológico. No se trata solo de realizar acciones aisladas de ayuda, sino de iniciativas alineadas con la visión y los valores de la empresa que puedan generar un impacto positivo tanto en la comunidad como en el ambiente laboral.

Susana Muñoz, profesora de OBS Business School y experta en desarrollo del liderazgo y transformación cultural, lo denomina voluntariado tecnológico 4.0 porque «integra y aplica tecnologías emergentes (como las de la Industria 4.0) para mejorar las actividades de

voluntariado y maximizar el impacto social y empresarial».

Se trata de una evolución del voluntariado tradicional como manifestación de la responsabilidad social corporativa (RSC) que tienen las empresas, alineada además con los criterios ESG (Environmental, Social and Governance), en la que ganan las tres partes implicadas: empresa, trabajadores y la sociedad. La primera porque refuerza su reputación, cumple con los criterios ESG y contribuye a resolver un problema social involucrando a los propios empleados. Para los trabajadores supone una oportunidad de participar en causas sociales

que les motiven, desarrollar habilidades nuevas que su trabajo no le permite habitualmente como puede ser el liderazgo, la comunicación, la gestión de personas o la ayuda y al mismo tiempo generar un mayor sentido de pertenencia y conexión con los valores de la empresa. Y por último, para la sociedad o las personas beneficiarias significa una reducción de brechas –digital, de género y educativa–, un acceso a tecnología y recursos, además del fomento de la inclusión y la diversidad. En este punto, un aspecto a destacar es el apoyo emocional que reciben al sentirse escuchados y valorados. Al compartir experiencias fuera de su entorno habitual se incrementa también su sentimiento de pertenencia a la comunidad.

#### Servicio social

En España, cada vez son más las organizaciones y empresas que se suman a este movimiento. De hecho, según el último estudio presentado por Fundación Seres, en colaboración con Deloitte, para el 67% de las empresas del sector de la tecnología, el ODS 8 «Trabajo decente y crecimiento económico» es el de mayor

#### COLABORACIÓN

**Empresas privadas y entidades sociales trabajan juntas para alcanzar objetivos de impacto social**



Una imagen de una de las acciones de la iniciativa Reconectados, de Fundación Telefónica