



## El talento de reconocer a los talentosos



**María José Fraile,**  
directora Corporativa de RRHH  
de Meta4

Es curioso, pero ha pasado ya casi un siglo desde que el filósofo y ensayista estadounidense Elbert Hubbard afirmara aquello de que: "Existe algo mucho más escaso, fino y raro que el talento; el talento de reconocer a los talentosos". Lo hizo entonces sin ser consciente de que estaba definiendo con exactitud la problemática a la que actualmente se enfrentan las organizaciones.

Más allá de las dificultades evidentes, la crisis económica provocó una grieta en la estructura empresarial; y ahora, con la recuperación de la misma y con la consecuente apertura a nuevas oportunidades, se está generando una fuga de talento que, de no ser controlada a tiempo, podría tambalear sus cimientos hasta hacerla caer. Para evitarlo, los departamentos de Recursos Humanos deben ponerse manos a la obra y hacer frente a esta situación. Y es que si hay algo en lo que todos coincidimos es en que es crítico acertar en la manera de identificar y retener ese talento clave para conseguir el éxito.

Bajo este panorama, la definición de indicadores claves y significativos que nos ayuden a monitorizar correctamente aquellas variables

que son predictivas de posibles fugas de talento se convierte en una tarea clave para los departamentos de RRHH. En este sentido, el compromiso que los empleados adquieren con una compañía es uno de los indicadores fundamentales para poder predecir su riesgo de abandono. Y es que cuanto más comprometido se encuentre un empleado con la organización, mayor será su motivación y, en consecuencia, su desempeño, y menor será su riesgo de abandono.

Tal y como se mostraba en el último Barómetro del Compromiso, elaborado por la consultora Tatum junto a Meta4 y realizado a partir de una muestra de 50.000 empleados de compañías globales, solo un 42% de los trabajadores aseguraban tener un alto grado de compromiso con la empresa. Así las cosas, identificar los patrones de comportamiento de cada uno de los profesionales de la compañía nos ayudará a prever sus decisiones futuras en lo que respecta a su vida laboral dentro de la organización. Sin embargo, esta predicción solo será posible si está fundamentada en los datos que disponemos de ellos y, aún más importante, de su correcto análisis e interpretación. Determinar qué factores hacen que un empleado clave abandone su puesto en la compañía hará más fácil detectar cuáles se en-

cuentran en situación de riesgo para anticipar y poder predecir su marcha.

Pero, y una vez identificado a ese colectivo clave, ¿cómo conseguimos retenerlo? Esos mismos patrones detectados deben ayudarnos a diseñar políticas o acciones dirigidas a esos colectivos de una manera mucho más acertada. Ante este nuevo panorama, la tecnología se ha convertido en un elemento indispensable para analizar ese gran volumen de información y poner remedio a problemas concretos, como, por ejemplo, identificar qué empleados resultan indispensables para la compañía e identificar las posibles carencias existentes respecto a situaciones relacionadas con el liderazgo, la motivación, el desarrollo o la compensación de esos empleados.

Será fundamental, por tanto, analizar todos esos datos y transformarlos en información de valor, en conocimiento, ya que como afirmó la escritora Naomi Wood,

"talentos hay muchos, pero nunca serán demasiados". Si se posee talento en la empresa, hay que protegerlo y cuidarlo, y con la irrupción de las nuevas tecnologías surgen diversos méto-

dos para lograrlo. Pero es necesario que las empresas se adapten y desarrollen estas nuevas herramientas dentro de su día a día. Conocer a sus empleados en profundidad y poder anticipar soluciones a posibles problemas futuros está más que nunca en el foco de todos los departamentos de RRHH.

**El compromiso que los empleados adquieren con una compañía es uno de los indicadores fundamentales para poder predecir su riesgo de abandono**

