

Management

Retener el talento en las empresas no siempre es cuestión de dinero

Michael Page revela que el principal motivo para cambiar es la proyección

Cristina Blas

EN tiempos económicos difíciles, atraer y retener el talento en las empresas es clave. Y no siempre es cuestión de dinero. Según un estudio de Michael Page, sólo un 19% de los responsables de Recursos Humano

nos cree que la remuneración es el motivo más importante para cambiar de empleo.

De hecho, el sondeo revela que los factores que más pesan a la hora de dar el salto son las pocas oportunidades para ascender, el sentimiento de estancamiento o la falta de implicación.

Si la empresa no ofrece posibilidades de crecimiento o proyección, el personal más cualificado, que es el que aporta un valor añadido, lo buscará en otro entorno. El 34% de los responsables de RRHH considera que la razón principal de que los directivos cambien de compañía es la oportunidad de ocupar un

cargo de mayor responsabilidad. Pero también comienza a surgir una tendencia en la que a la hora de decantarse por un empleo cobran más importancia factores como la libertad horaria o la autogestión.

Por supuesto, las relaciones humanas también tienen su peso. El 17% afirma que los problemas en la

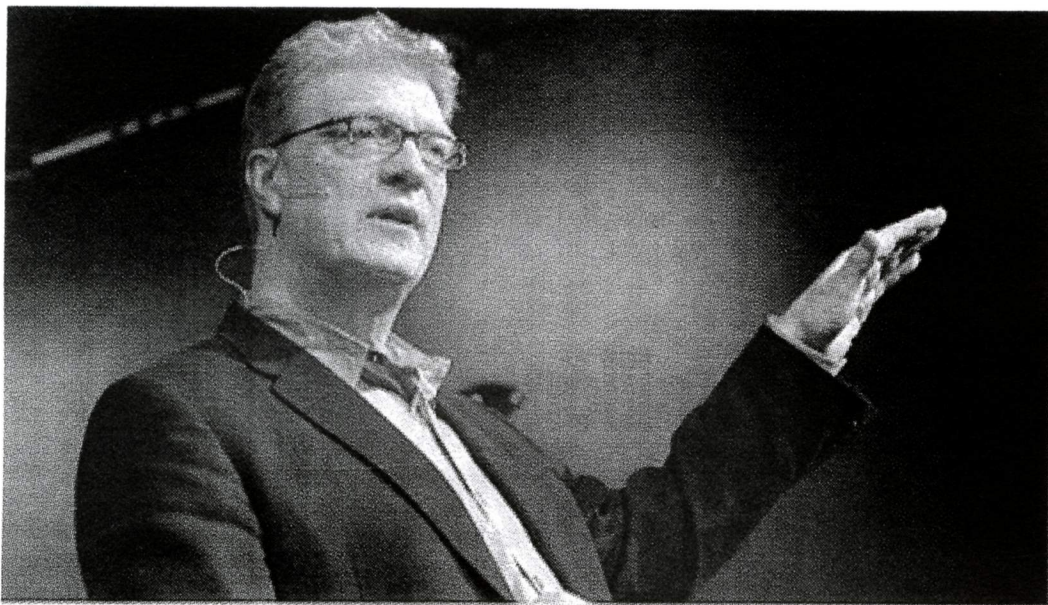
relación con un superior pueden motivar la marcha, según el sondeo de Michael Page.

En una época en que la lealtad a la empresa no es un valor al alza, las personas con talento suelen ser inquietas y se mueven impulsadas por las ganas de aprender y de desarrollar nuevas experiencias profesionales. De hecho, los cambios son menos en la cúpula. Más del 90% de las empresas asentadas en España indicó a la consultora que el porcentaje de rotación anual de sus directivos de primera línea es inferior al 10%.

cblas@negocios.com

www.negocios.com

Acceda a toda la información sobre Management en la página web.



Sir Ken Robinson fue nombrado caballero por la reina de Inglaterra por sus servicios al arte.

KEN ROBINSON | ASESOR DEL INSTITUTO GETTY DE NY

“No hay nadie sin talento, pero hay que encontrarlo”

Corina Dávalos
Pamplona

“No hay nadie que no tenga talento”. Esta es la buena noticia que Sir Ken Robinson, experto internacional en el desarrollo de la creatividad, innovación y recursos humanos, apuntó en el inicio del primer foro mundial sobre el talento desarrollado esta semana en Pamplona. Para Robinson el principal problema de productividad está en que hay demasiada gente trabajando en cosas que no conectan con sus talentos naturales.

Para el renombrado autor de *The Element* el talento no es algo que se atribuya a unos pocos, sino que es patrimonio de todos, pero hay que encontrarlo. “Mucha gente piensa que no tiene ta-

lento, otra lo descubre y vive feliz. Hacer lo que más te gusta es lo que llamo estar en tu elemento, hacer algo para lo que tienes un talento natural”, subrayó.

McCartney y la música

Robinson destacó el papel del sistema educativo en la promoción de ese don: No deben poner obstáculos sino descubrir las habilidades naturales de sus alumnos. Para ilustrar este problema, Robinson contó una anécdota: “El año pasado entrevisté a Paul McCartney. Le pregunté si disfrutó de la música en el colegio: la odió; y nadie pensó que tuviera talento musical. En su colegio también estudió George Harrison y tampoco pensaron que lo tuviera. El profesor de música de esa escuela

la tuvo a la mitad de los Beatles en su clase y no notó nada especial”.

Para este experto en investigación sobre el talento, uno de los problemas principales es que la gente no apuesta por dedicaciones alternativas, piensa antes en las salidas profesionales que en lo que de verdad les gustaría hacer. Robinson piensa que habría que tomar decisiones guiados por el sentido del *amateur*, del que ama lo que hace. “La mayoría de adultos no tiene idea de cuál es su talento, sus más genuinas habilidades”, comentó.

Pero la importancia de encontrar las propias habilidades no se ciñe a los niños, para Robinson nunca es tarde para descubrirlo y la crisis incluso puede favorecer esta búsqueda.

RICHARD FLORIDA | PROFESOR DE NEGOCIOS Y CREATIVIDAD

“Tecnología, creatividad y tolerancia, las claves”

C. D.
Pamplona

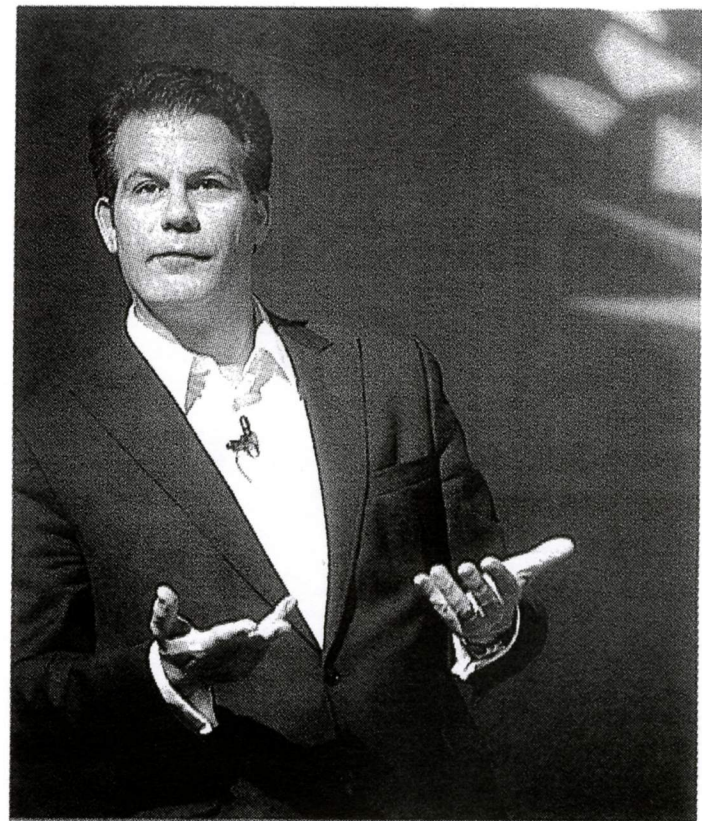
En momentos difíciles hay pocos que hablen del futuro con optimismo, uno de ellos es Richard Florida, uno de los principales expertos del talento. En su intervención en Ágora Talentia, Florida aseguró que la crisis traerá grandes oportunidades para una nueva era económica basada en la capitalización del talento.

Ante el reto de cómo afrontar el futuro, Florida destacó tres puntos estratégicos para gobiernos, instituciones y empresas que pretendan sobrevivir a estas transformaciones.

En primer lugar, la necesidad de invertir en la fuente de riqueza del futuro: el talento y la capacidad creativa de las personas. Según el gurú de la teoría de la clase creativa, “sólo es viable una economía basada en valores estables”, y lo más estable es la creatividad imbricada en la naturaleza humana.

Es transversal

Florida respaldó su teoría con datos acerca de la evolución de la economía en países desarrollados. Según sus investigaciones, en 1950 el 10% de los empleos provenían del segmento creativo y el 50% del sector industrial, mientras que en 1980 un tercio del empleo provenía del segmento creativo y va en incremento. En segundo lugar, Florida apostó por gene-



Richard Florida es director del Martin Prosperity Institute.

“Hoy los jóvenes viajan mucho, hay que encontrar el modo de atraparlos”

rar entornos que desarrollen la creatividad y que se caracterizan por las tres “T”: Tecnología, talento y tolerancia. “El talento es transversal, da igual el género, la raza o la nacionalidad. La diversidad es un requisito para el desarrollo del talento, y no habrá diversidad si no so-

mos tolerantes”, afirmó.

Por último, señaló el papel de los entornos físicos para atraer y fidelizar el talento. Según el experto, las nuevas generaciones tienen otras prioridades, les importa estar en un lugar en el que puedan entablar amistades y tener contacto con un entorno natural, no sólo un sueldo alto. Las ciudades e instituciones que quieran atraer talento deberán proveer eso. Y añadió: “Hoy los jóvenes viajan mucho y cambian de trabajo, hay que encontrar el modo de atraparlos”.