

El Incalculable Coste de No Reconocer el Valor de tus Mejores Empleados



Una historia real

Recientemente un amigo me mostró su interés en encontrar un nuevo proyecto profesional.

Me sorprendió porque yo estimaba que estaba muy bien posicionado en su empresa: director de una firma de servicios profesionales, experto destacado en su materia, referencia en su organización, trayectoria intachable, leal a la compañía, sin mencionar toda clase de premios recibidos.

Pero si bien lo natural hubiera sido recibir un salto profesional, funcional, o un nuevo proyecto a desarrollar dentro de su firma y sentirse en un momento profesional envidiable, la realidad era que se encontraba estancado y frustrado.

Me trasladó que esperaba ese movimiento natural hace años y, si bien, había tenido palabras de reconocimiento y felicitaciones por su desempeño y

aportación a la organización, no había recibido la oportunidad por la que se había sacrificado tanto.

Bien, hoy este amigo integra un nuevo proyecto profesional, ostentando una jerarquía y responsabilidad de mayor calado, gestionando una facturación y un equipo de verdad acorde a su valía, en un proyecto profesional y vital motivante, y con una remuneración un 30% mayor. No sin antes haber recibido tres ofertas más, y por supuesto una contraoferta de su anterior empresa ofreciéndole el lugar, ahora sí, en el que debía estar. Era tarde, ya le habían perdido. Había encontrado un lugar donde se sentía reconocido, en lo económico y jerárquico, pero también en los tan importantes aspectos laborales intangibles.

El desgaste emocional de una lealtad mal entendida

Desde las consultoras observamos como algunas organizaciones tienen dificultades para **fidelizar el talento destacado**, identificar a los futuros directivos clave de la organización, para promocionar a perfiles leales, productivos, que exceden los objetivos, ... Sin pedir nada a cambio. Hasta que se ponen en mercado buscando una empresa donde se sientan valorados. Deciden irse minados por la falta de reconocimiento, y ya tarde, su organización se da cuenta del talento que pierde.

Son esas personas que creen en la compañía, que la sienten suya y que parece que no podrían estar en otro lugar.

No detectar este valor, no saber cómo gestionar estos perfiles, o sencillamente pensar que estarán para siempre simplemente por la lealtad e implicación que han mostrado, suele terminar en que la persona, finalmente desmotivada, decide irse. Entonces ya es tarde para volver atrás, emocionalmente el empleado ya se habrá desvinculado, y un intento de retención solo pondrá de manifiesto que no fue valorado como merecía en su momento.

El valor de la confianza de un empleado de alto rendimiento

En el competitivo mundo empresarial de hoy en día, el **talento de alto rendimiento es un recurso invaluable**. Las empresas dependen en gran medida de individuos excepcionales para impulsar la innovación, aumentar la productividad y asegurar su éxito continuo.

Los empleados de alto rendimiento son aquellos individuos que constantemente superan las expectativas, aportan un valor añadido tremendo a la empresa y ayudan a impulsarla hacia adelante. Son los que no solo cumplen con sus objetivos, sino que van más allá para encontrar soluciones creativas, liderar equipos exitosos y, en última instancia, **contribuir de manera significativa al crecimiento y la rentabilidad de la organización**.

Para ello, tal como hacemos en Alexander Hughes apoyando a nuestros clientes, es imprescindible tener un plan de reconocimiento de talento, un plan de carrera bien estructurado, una política retributiva con sentido, una estructura organizativa que permita dar crecimiento, un plan de fidelización de talento.

El precio de no fidelizar el talento

- Coste de contratar a una nueva persona (tiempo, entrevistas, selección, contratación).
- Coste de incorporación de una nueva persona (formación, tiempo de gestión).
- Pérdida de productividad (una persona nueva puede tardar 1-2 años en alcanzar la productividad de una persona existente).
- Pérdida de compromiso: cuando otros empleados ven una alta rotación tienden a perder productividad.
- Pérdida de experiencia (el valor de los empleados con años en la empresa es incalculable en términos de cultura, valores, lo que aporta a las nuevas generaciones...). En algunos sectores como el sanitario, esto puede dar lugar a tasas de error mucho más elevadas, enfermedades y otros costes muy caros (que no son percibidos por RR.HH.).
- Coste de formación (a lo largo de 2 ó 3 años, es probable que se invierta entre el 10% y el 20% del salario de un empleado, o más, en formación, que se esfuma).
- Impacto cultural y reputacional: cada vez que alguien se marcha, el ecosistema a su alrededor (compañeros, clientes, proveedores) se pregunta "¿por qué?".





La infravaloración, no reconocimiento, subcompensación o falta de motivación de los empleados de alto rendimiento puede traer consecuencias significativas para las empresas. Ningún empleado es insustituible, pero el coste en términos de rendimiento, reputación y productividad de perder a un miembro del equipo clave, es incalculable. Además, esto se traslada generalmente a una desmotivación del resto del equipo. La falta de reconocimiento y recompensa para los mejores empleados puede desmotivar a todo el equipo al no existir una cultura meritocrática. Esto puede llevar a una disminución en la moral, la productividad y la calidad del trabajo de todo el equipo.

Así mismo, la reputación de la organización puede dañarse. Las empresas que tienen la reputación de no valorar a sus empleados y no aportarles crecimiento profesional y motivación, pueden tener dificultades para atraer talento en el futuro. Esto puede afectar su capacidad para competir en el mercado laboral.

Si el mercado conoce que una empresa no valora y reconoce adecuadamente a su talento, es poco probable que los buenos candidatos deseen integrar esta organización.

Conclusiones

La fuga de talento es un problema que las empresas no pueden permitirse ignorar. Valorar, recompensar, aportar proyecto y motivación a los empleados de alto rendimiento no solo es ético, sino que también es una estrategia comercial inteligente para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de una organización. La inversión en su talento es, sin duda, una inversión en el futuro de la empresa.

Y no solo hablamos de reconocimiento económico o jerárquico, en este sentido cobra toda la importancia el aportar un proyecto empresarial motivante, desafiante, estimulante, de crecimiento profesional y vital, sabiendo detectar qué mueve, qué motiva o qué fideliza a los miembros de nuestro equipo.



RAMÓN LÓPEZ
Client partner
Alexander Hughes
Spain

r.lopez@alexanderhughes.com