

El 60% de los trabajadores tiene su talento dormido

- Más de la mitad de los trabajadores no aprovechan todas sus capacidades ni demuestran entusiasmo a la hora de desempeñar sus funciones.
- El Talento Dormido es consecuencia de la falta de confianza en la empresa, el miedo, o el exceso de exigencia en los resultados, entre otras cosas.
- La crisis económica ha servido para que muchas empresas hayan dejado de preocuparse por el talento de sus empleados para centrar todos sus esfuerzos en mantenerse a flote.
- La existencia de tanto talento dormido es atribuible tanto a empresarios y directivos como a trabajadores.
- El mayor reto al que se enfrentan las empresas es encontrar la manera de hacer que los trabajadores quieran explotar al máximo sus cualidades.

Madrid, 7 de julio de 2014- Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación y detección del talento del Grupo Adecco, ha constatado a través de su experiencia en gestión del talento en empresas, candidatos y proyectos realizados, el grado de implicación de los trabajadores con sus empresas para saber de esta forma si explotan al máximo su talento como empleados.

El talento dormido son todas aquellas **capacidades de los trabajadores que no son suficientemente explotadas en su entorno laboral, aunque existan potencialmente**, y constituyen un valor fundamental para las empresas. La actual crisis económica ha provocado que la búsqueda y desarrollo de ese talento quede relegada a un segundo (e incluso tercer) plano para los equipos de recursos humanos, lo que dificulta la mejora económica de las empresas que, en gran medida, ya no disponen de ese talento.

De los datos de Lee Hecht Harrison se descubre la **existencia de un 60% de trabajadores a nivel nacional que tiene su talento dormido**, esto es, **que estos empleados no se comprometen lo suficiente con su empleo y que no desarrollan sus capacidades para dar lo mejor de sí mismos en su entorno laboral**. Estos datos reflejan una concordancia con las cifras globales que expresan los resultados de la encuesta realizada por Gallup. En este estudio de nivel mundial se pone de manifiesto que el 20% de empleados no está comprometido con su trabajo y un 50% no pone el suficiente entusiasmo, considerando, por tanto, que sólo existe un 30% de trabajadores que esté realmente comprometido con su labor (frente al 40% en España).

Cómo detectar el talento dormido

Lo fundamental en este proceso es identificar las causas que llevan al trabajador a tener su talento dormido. **Puede deberse a factores derivados de su puesto de trabajo, del propio desempeño de sus funciones o de la relación con la empresa.**

En el primer caso, es habitual que una persona se sienta frustrada cuando ocupa un puesto de trabajo que considera que no se corresponde con su formación, experiencia o aspiraciones personales. De igual

Forma, **es incapaz de dar el máximo de sí mismo cuando cree que su sueldo no es el que debiera**. Otro aspecto que destaca entre muchos empleados es el **desconocimiento de sus funciones reales en la empresa, lo que conlleva el desempeño de labores poco o nada productivas**.

El miedo, presente en muchos de los trabajadores, es otro de los aspectos que puede provocar que se duerma el talento de una persona. Suele deberse a la **incertidumbre** que genera la posible pérdida del empleo o a la mala ejecución de alguna actividad en la empresa que pueda ocasionarle perjuicios. La **falta de confianza en los mandos superiores** también genera desafección y desinterés en las labores que se realizan, igual que ocurre en el caso de que el empleado haya vivido **situaciones laborales dolorosas o traumáticas**, esté decepcionado o perciba un **exceso de exigencia** sobre los resultados. Asimismo se vuelve importante de cara al rendimiento de un empleado la existencia de **fisuras entre sus valores personales y los corporativos**.

En última instancia, **la relación con la organización** juega un papel fundamental en tanto en cuanto es capaz de estimular o retraer el potencial de un trabajador. Una mala situación económica de la empresa genera en el trabajador incertidumbre y desconfianza con respecto a su futuro laboral, al igual que una mala praxis empresarial provoca un descenso de la credibilidad en la empresa. El último factor que incide directamente en el talento dormido es la comunicación entre empleados y superiores, especialmente cuando existe una falta de transparencia, una comunicación ausente o una comunicación contradictoria por alguna de las dos partes.

Cómo despertar el talento dormido

Según **Nekane Rodríguez, directora general de Lee Hecht Harrison**, para despertar el talento dormido de los trabajadores lo fundamental es empezar por el diagnóstico, respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Tienen tus mandos la capacidad para conseguir sacar lo mejor de sus equipos?
2. ¿Están tus mandos comprometidos y motivados con el proyecto?
3. ¿Tienen las personas/mandos, las competencias necesarias para el desarrollo del puesto? ¿Tienen ganas? ¿Están comprometidos? ¿Disponen del entorno para desarrollar todo su potencial?
4. ¿Saben qué se espera de ellos? ¿Disponen de los recursos para hacerlo? ¿Creen ellos lo mismo que tú?

“Si a una o más de estas preguntas has contestado que no, o que no sabes, tenemos un problema. Puede que parezca que todo va bien, este es el dilema con el Talento dormido, aparentemente las cosas están en calma, pero no ocurren a la velocidad que queremos, los rumores existen y en alguna parte de las personas, sin ni siquiera saberlo y estando en su puesto, sienten que ya no es lo que era y su confianza y, por ende, su compromiso está mermado” afirma Nekane Rodríguez.

Por tanto, detectar el talento dormido en la empresa es el primer paso. Lo más recomendable es realizar encuestas que midan el compromiso de los empleados. Posteriormente hay que identificar los factores que han llevado a esos empleados a desvincularse emocionalmente de su trabajo. Lo ideal es llevar a cabo estrategias de liderazgo con sus correspondientes managers para potenciar ese 60% de trabajadores que no sienten entusiasmo al desempeñar sus funciones. El *coaching* con managers es una de las mejores opciones. En último lugar y para que todo lo anterior surta su efecto, hay que definir unos objetivos de compromiso que deben medirse anualmente para poder establecer medidas correctoras.

LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

UTILIZA LOS **HASHTAGS**

#TalentoDormido

SÍGUENOS EN @Adecco_prensa 

Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison, la consultora de recolocación y Gestión del Talento del Grupo Adecco, lidera a escala internacional el sector de desarrollo del talento conectando personas y empleo y ayudando a los individuos a mejorar el rendimiento.

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero/Ana Morell
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es
ana.morell@trescom.es