

|                           |                              |                                      |   |                          |                   |
|---------------------------|------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------|-------------------|
| Tirada: <b>49.455</b>     | <b>Expansión</b>             | Superficie: <b>13 cm<sup>2</sup></b> | Ocupación: <b>12,2%</b>   | Valor: <b>1.352,67 €</b> | Página: <b>16</b> |
| Difusión: <b>32.013</b>   |                              |                                      |   |                          |                   |
| (O.J.D)                   | <b>Nacional</b>              | <b>Diaria</b>                        | <br><b>1 / 1</b> |                          |                   |
| Audiencia: <b>112.045</b> | <b>Economía</b>              |                                      |   |                          |                   |
| (E.G.M)                   | <b>2<sup>a</sup> Edición</b> | <b>26/09/2014</b>                    |   |                          |                   |
| Ref: <b>5648765</b>       |                              |                                      |   |                          |                   |



OPINIÓN

Enrique Dans

## Talento

**E**n la industria tecnológica se lucha una encarnizada batalla por un activo fundamental, estratégico y crítico: el talento. Por supuesto, esta competencia tiene lugar en muchas otras industrias también, pero el sector tecnológico, con su velocidad, marca claramente tendencia.

La competencia por atraer a los mejores profesionales se ha convertido en una constante. Ya no hay pactos. Las empresas se roban personas y equipos unas a otras, hasta el punto de que cada vez resulta más fácil hacer análisis de estrategias futuras basándose en los perfiles que las compañías incorporan.

Si ves que Apple está fichando por todos los medios directivos de empresas como PayPal y American Express, no hace falta ser adivino para plantearse que, muy posiblemente, estén trabajando en un medio de pago. Si además resulta que esos perfiles en concreto tienen en común estar centrados en el área de los programas de lealtad... atar cabos nunca fue tan sencillo.

Una de las prácticas en las que se comprueba la enorme importancia del talento es en la súbita abundancia de los llamados *acqui-hires*: adquisiciones de compañías que tienen en realidad como fin principal incorporar a la empresa compradora al equipo directivo o a los desarrolladores de la comprada. Básicamente, "como no puedo ficharte porque estás trabajando en tu propio proyecto y no te vas a dejar, compro el proyecto entero y a ti con él".

La importancia de apostar por equipos (el talento atrae más talento) y el desarrollo de entornos de trabajo atractivos es ahora un factor crítico. El acceso al talento es ya la nueva gran ventaja competitiva, y las estrategias para atraerlo y retenerlo se han convertido en una clave fundamental. ¿Te has planteado qué tal funciona tu empresa en ese sentido?

Profesor de  
IE Business School