¿Se quedan o se van? La pulsión emprendedora de los analistas financieros

A las empresas les inquieta que un competidor avispado o los siempre embaucadores cazatalentos les roben a sus mejores profesionales. Pero su mayor preocupación debiera ser que sus *cracks* abandonen el barco por iniciativa propia, debido a la ausencia de una estrategia adecuada de retención de talento.

1 de marzo de 2009

Todos los años la revista *Institutional Investor* publica una lista de los mejores analistas de banca de inversión del mundo. Este ranking es tan influyente que aparecer en él puede aumentar el caché del afortunado en cientos de miles de dólares. Obtener una estrella en este ranking significa también que los cazatalentos no tardarán en llamar a la puerta. En muy pocas profesiones los rendimientos individuales se evalúan de manera tan pública y tan específica por observadores independientes.

Por ello, Boris Groysberg y Ashish Nanda de la Harvard Business School y Julia Prats del IESE creyeron que los analistas de la banca de inversión constituirían un grupo de estudio idóneo para observar los patrones de movilidad y la iniciativa emprendedora entre los analistas estrella (los de mayor rendimiento) y los profesionales más modestos.

La pista de los analistas

En su estudio "Does Individual Performance Affect Entrepreneurial Mobility Empirical Evidence from the Financial Analysis Market", los autores se centran en los analistas orientados a la venta. Las firmas contratan a estos analistas para que sigan la evolución de empresas de un sector o especialidad concretos y elaboren informes sobre las mismas, sus previsiones de beneficios o recomendaciones de valores. Esta información la utilizan actores

©IESE Business School

orientados a la compra, como firmas de gestión de patrimonios y fondos de inversión, de pensiones y de alto riesgo (*hedge funds*).

Las investigaciones anteriores hallaron que las previsiones de beneficios que elaboran los analistas que aparecen en los rankings "All-America" de *Institutional Investor* suelen ser más acertadas que las de otros analistas, y también que sus recomendaciones no se limitan a seguir a los valores más destacados. Por ello, los autores de este estudio decidieron centrarse en nueve números de la revista *Institutional Investor* que incluían las listas "All-America Research Team" entre 1988 y 1996. Su objetivo era identificar a los analistas de renta variable que habían pasado el listón. Después redujeron su muestra a aquellos analistas estrella que trabajaban en los 24 bancos de inversión más importantes de Estados Unidos, en total 3.408 analistas listados.

A continuación, a partir de de un directorio de analistas financieros, identificaron a 6.123 analistas no listados que también trabajaban en esas 24 firmas, lo que dio una muestra combinada de 9.531 nombres.

Los analistas de la muestra, de media, contaban con 7,62 años de experiencia, habían trabajado en la misma firma durante 5,27 años y tenido 1,59 trabajos. Algo más del 75% eran hombres.

A partir de la numerosa información disponible, los autores rastrearon la rotación entre estos analistas durante el periodo de nueve años y pudieron identificar para cada año si habían permanecido en su firma original, se habían convertido en emprendedores, pasado a la competencia dentro del sector de la banca de inversión o a empresas fuera del sector.

Durante este periodo, identificaron un total de 1.718 movimientos y una tasa de rotación annual del 18,6%.

De los analistas que cambiaron, 45 se convirtieron en emprendedores y 1.673 protagonizaron algún otro tipo de rotación: desde pasarse a la competencia, a los actores del sector dedicados a las compras o a las empresas cuya trayectoria habían cubierto durante años hasta, en algunos casos, si habían sido despedidos, se habían jubilado o fallecido.

De los 45 pasos a la iniciativa emprendedora, 28 fueron protagonizados por analistas estrella. Cuarenta y cuatro lanzaron firmas de gestión de patrimonios, fondos de alto riesgo o empresas de consultoría y análisis financiero. Un analista, que también contaba con una estrella en el ranking, fundó una compañía aérea.

©IESE Business School

"Todas las empresas nuevas pertenecían a áreas en las que estaban especializados los analistas, lo que indica que éstos intentan explotar sus conocimientos específicos del sector en sus empresas", observan los autores.

Aunque el porcentaje de los analistas estrella que se convirtieron en empresarios es pequeño, los autores creen que se puede decir que los analistas de la banca de inversión utilizan el conocimiento que han adquirido en diversos temas en sus nuevos cometidos.

Los autores también apuntan que la decisión de algunas firmas de permitir a sus analistas operar como franquicias independientes dentro de la misma empresa puede ayudar a retenerlo, lo que podría explicar por qué el porcentaje de analistas emprendedores que deciden cambiar de firma es tan pequeño.

A continuación, los autores analizaron sus datos en función de un amplio abanico de variedades en distintos niveles, como aquellas que afectan a los analistas, sus firmas o su sector, además de las condiciones macroeconómicas relevantes.

Concretamente, se centraron en la probabilidad de que los analistas estrella y los que no son se convirtieran en emprendedores, la probabilidad de que dejaran la empresa por otras razones y el efecto del "estrellato" en la supervivencia de la nueva empresa.

El talento estrella sigue por su cuenta o se queda

Estudios anteriores hallaron que el aliciente de una mayor riqueza aumenta la probabilidad de que alguien cree su propia empresa, pero los autores discrepan.

"Nos parece que la decisión de crear una empresa propia en una ocupación basada en el talento está más motivada por la idea de dominar ese entorno que por la comodidad de una futura posición acomodada. La creación de empresas en un escenario profesional no requiere una gran inversión, sino un nivel elevado de confianza personal y comprensión del cliente/mercado", señalan los autores.

Los autores comprobaron que los analistas estrella son más propensos que los más modestos a convertirse en emprendedores, y que sus empresas tienen más probabilidades de sobrevivir.

Curiosamente, al estudiar la rotación debida a otras razones diferentes al paso a la iniciativa

©IESE Business School

emprendedora, también comprobaron que los analistas estrella son menos proclives que sus homólogos más modestos a dejar las empresas para las que trabajan.

"Los analistas estrella más reconocidos, o se quedan en las empresas para las que trabajan o crean las suyas propias", explican.

Los autores subrayan que a la luz de estos hallazgos, las empresas y sus expertos en recursos humanos tendrían que repasar las estrategias para retener a sus empleados más valiosos.

"Al tiempo que las firmas intentan minimizar el paso de sus empleados a la competencia, puede que estén maximizando las posibilidades de que éstos se conviertan en emprendedores. Que sepamos, ningún estudio ha podido establecer cuál de esas dos movilidades es más perjudicial para la empresa", advierten los autores.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School