



Comunicado de Prensa

Fecha: Martes, 21 de octubre de 2014

Contactos

Miriam Arrocha, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9232
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

Michelle Muñoz, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9200 ext. 1501
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

Páginas 3

La prisa por reclutar les está costando a las organizaciones millones de dólares en su búsqueda de crecimiento, revela investigación de PwC

Las organizaciones pierden hasta \$104,550 en productividad por colaborador, mientras los países desarrollados emergen de la recesión, según el informe

Las *Principales Tendencias en el Capital Humano 2014 de PwC* revelan que muchas organizaciones están siguiendo un patrón habitual al tiempo que mejoran las condiciones económicas: se apresuran a contratar tan pronto como se reanuda el crecimiento.

La tentación es fuerte; las organizaciones sienten la necesidad de compensar los recortes de personal realizados durante la recesión, pero también buscan contrarrestar el efecto de una tasa de renuncia ascendente (confirmada por los datos de tendencia Saratoga de PwC (*ver nota 1*)). Mientras, los colaboradores descontentos que se habían quedado durante los momentos difíciles comienzan a buscar nuevas oportunidades. El resultado es una creciente guerra de talento global.

PwC argumenta en el informe que las organizaciones tienen mucho que ganar al romper este hábito. Al concentrarse inicialmente en el crecimiento de los recursos de capital humano existentes antes de considerar el crecimiento de la fuerza de trabajo a un ritmo más lento, las organizaciones pueden lograr una mejora significativa en el retorno de la inversión del capital humano, el beneficio devuelto por unidad de moneda gastada en los colaboradores.

El análisis de PwC revela que la falta de aplicación de estos principios de “crecimiento inteligente” les está costando a las organizaciones en todos los sectores más de \$50,000 de beneficio marginal por colaborador en el sector bancario, por ejemplo, y \$104,550 por colaborador en el sector de servicios públicos.



Anthony Bruce, líder global de Recursos Humanos y Análisis de Fuerza Laboral de PwC, dice:

“Son las decisiones de capital humano que las empresas hacen mientras las economías emergen de la recesión, las que separan a las mejores del resto. Esta no habrá sido la primera recesión que la mayoría de las empresas ha experimentado, y muchos harán lo que siempre hacen cuando llega la recuperación: reclutar para crecer. Nuestros datos muestran que esto ya está sucediendo y la competencia por el talento es intensa”.

Tenemos que romper este hábito. Existe otra manera. Las organizaciones que superen a todas las demás en los próximos años serán las que hagan con éxito la transición de “hacer lo mismo con menos”, a lo que efectuaron durante los años de recesión: “hacer más con lo mismo”.

“El crecimiento inteligente” significa tener un enfoque más estratégico en la dotación de recursos, utilizando un análisis predictivo para comprender las habilidades que el negocio va a necesitar en el futuro, mientras se maximiza la productividad y el rendimiento del personal existente en la actualidad.

Datos de PwC Saratoga para Europa muestran cómo las organizaciones de alto rendimiento que aplican principios de desarrollo inteligente son capaces de superar a las demás. El mejor cuartil de organizaciones recluta de manera eficiente (teniendo 23 días para cubrir un puesto, en comparación con un promedio de 35 días), elige las personas con más cuidado en sus roles y fomenta una mayor productividad al prestar más atención a la participación y formación de los colaboradores (invertir el 1,5% de la indemnización en el aprendizaje y el desarrollo en comparación con una media europea del 0,9%).

Los trabajadores adecuados se encuentran con mayor rapidez, su competencia en el puesto de trabajo es mayor, son más comprometidos y productivos (la tasa de ausencia en organizaciones de alto rendimiento es de 2,2%, en comparación con una media europea del 3,7%), y permanecen por más tiempo (12 años, frente a una media de 7 años).

Anthony Bruce dice:

“Las organizaciones de todo el mundo se enfrentan a enormes retos de talento, algunos te resultarán familiares y otros son totalmente nuevos. La competencia por el mejor talento es más intensa que nunca, y la presión por maximizar el retorno de la inversión que hagas en tu gente nunca ha sido mayor. Las buenas decisiones de talento se basan en el conocimiento, la comprensión y el análisis”.

“Este es un reto para recursos humanos, pero los recientes avances en el análisis quiere decir que esto también es una clara oportunidad para RRHH de demostrar su valor estratégico. Las mejores organizaciones están usando la analítica para predecir la oferta de talento e informar sus decisiones de contratación y de gestión. Esto les ayuda a ofrecer un mejor y sostenible valor del negocio”.



Notas

1. El informe de PwC “*Una nueva visión para el crecimiento: Principales tendencias en el capital humano 2014*”, examina las principales tendencias de la fuerza laboral en el mundo utilizando la base de datos de evaluación y comparativa de PwC Saratoga. Una gama de herramientas cuantitativas y cualitativas es utilizada para identificar el impacto de las personas en materia de eficiencia, para identificar riesgos y para evidenciar las mejores prácticas en toda la organización. El estudio se basa en datos de más de 2,600 organizaciones en más de 50 países.
2. El informe destaca cinco tendencias mundiales de capital humano: la necesidad de un “crecimiento inteligente”; retos de talento en los mercados emergentes; el valor de la diversidad en el trabajo; la naturaleza cambiante de la confianza colaborador/empleador; y la evolución del modelo de RRHH.

Sobre PwC

Las firmas PwC ayudan a las organizaciones e individuos a crear el valor que están buscando. Somos una red de firmas con más de 195,000 personas en 157 países, comprometidos en brindar calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Díganos qué es importante para usted y encuentre más información visitándonos en www.pwc.com/interamericas.

PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembros, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver www.pwc.com/structure para más detalles.