

Comunicado de Prensa

Revelan Directores de RH tres grandes preocupaciones: la administración y retención del talento, el manejo de un sistema de compensaciones adecuado y el nivel de servicio de la función de RH, según el estudio Saratoga 2010 de PwC.

Saratoga^{MR}, es el **benchmark de métricas de Capital Humano** que permite la **aplicación estratégica de la información de la fuerza laboral en las empresas.**

Saratoga 2010 – Latinoamérica:

- **48 métricas** de Capital Humano
- **5 dimensiones clave de RH:** Productividad y Rentabilidad del Capital Humano, Atracción del Talento, Retención y Desvinculaciones, Costos y Estructura de RH, y Estructura y Costos del Capital Humano.
- **+ 8 industrias** representadas por las empresas participantes: Farmacéutica, Manufactura, Energía, Minería, Servicios Financieros y Seguros, Telecomunicaciones, Ventas al detalle, Otras.
- **+ 10 países participantes:** Colombia, Chile, Perú, México, Argentina, Uruguay, Ecuador, Bolivia y América Central.
- **155 empresas participantes** en toda Latinoamérica.
- La empresa promedio del estudio **tenía ingresos por US \$1.7 billones y 3,100 empleados** en la región.

Ciudad de México, 02 de febrero de 2011. A inicios de este año, PwC México confirmó su participación en el Estudio Regional de Métricas de Capital Humano de Saratoga 2010. A través de la comparación de indicadores de RH, se generó información que ayudará a los ejecutivos de esta área a identificar oportunidades de desarrollo y definir acciones que pudieran contribuir con la mejora de su desempeño.

Los resultados del estudio revelan los principales temas que interesan a los ejecutivos de Capital Humano. En este sentido, son tres las grandes preocupaciones de los Directores de RH: la administración y retención del talento, el manejo de un sistema de compensaciones adecuado y el nivel de servicio de la función de RH.

El pasado mes de Enero se liberó el reporte de resultados comparativos de Saratoga Latinoamérica 2010. Luis Martínez Gómez, Socio líder de Clientes y Mercados de PwC México, opinó sobre los beneficios del estudio –“Nuestro Estudio Regional será de gran apoyo a las organizaciones en sus esfuerzos de evaluación de su propio desempeño y en la definición de objetivos que contribuyan a optimizar el retorno de la inversión en el Capital Humano. La métrica en temas relacionados con Recursos Humanos cada día es más necesaria para poder impulsar el cambio estratégico. Es por eso que la información presentada en el reporte de Saratoga, facilitará la toma de decisiones estratégicas de Capital Humano, ayudando a los Directores Generales y Financieros a tener una profunda comprensión del papel que desempeñan las personas en la organización. Otro de los beneficios clave de los resultados obtenidos con Saratoga es tener un punto de partida objetivo, que a través de información de referencia por industria y región, apoyará a las organizaciones a definir su posición actual y establecerse metas estratégicas con el fin de poder diseñar planes de acción para el día de mañana”-.



En relación con los resultados del estudio, Amaia Ramírez, Gerente de Consultoría, de la práctica de Soluciones de Recursos Humanos en PwC México mencionó que el éxito de una empresa comienza integrando al área de Recursos Humanos como socio estratégico. “Esto conlleva una comprensión mucho más profunda y amplia de los problemas de la compañía. En este caso, en el 88% de las empresas participantes en nuestro estudio, Recursos Humanos participa en el planteamiento estratégico de la empresa, convirtiéndose en un colaborador clave de la Dirección General para la consecución de los objetivos del negocio”, agregó.

Por último, Amaia Ramírez, comentó: “El área de Recursos Humanos debe demostrar que es capaz de generar rendimiento sobre la inversión para sus programas, por eso, las métricas asociadas a los temas relacionados con el Capital Humano continuarán ganando importancia. Los directivos del área deberán utilizar, con mayor frecuencia, herramientas cuantificables para mostrar el progreso que traen consigo sus iniciativas”.

Conclusión

A continuación, se listan algunos de los indicadores más representativos para la función de RH, con la referencia que el estudio sugiere que podría ser una línea base para las empresas en la definición de sus propias metas; tomando ésta en cuenta, su estrategia de negocio y su situación actual como organización y la de su industria.

Productividad y Rentabilidad de Capital Humano

- El indicador de Costos laborales vs ingresos en México, alcanza un valor de 2.5%.
- El **retorno de la inversión en Capital Humano** sugerido en México se ubica a rededor de los \$8.58 USD.

Atracción del Talento

- En lo referente a **atracción del talento**, los costos promedio de cada nueva contratación en México son de \$387 USD, aproximadamente una cifra muy inferior a la media de Latinoamérica \$475 USD y muy por debajo de Europa \$737 USD y Estados Unidos \$3,375 USD.

Rotación

- El porcentaje de desvinculación voluntaria es el más alto de Latinoamérica muy por encima de países como Argentina, 3.2% y Colombia con un 2.2%.
- En relación con las industrias, el sector de Ventas al detalle y Retail tiene la desvinculación voluntaria más alta del mercado, siendo el sector del Petróleo el más bajo en este indicador.

Estructura y costos de Capital Humano

- En esta dimensión, el dato más relevante es el que nos ofrece el indicador de “Niveles Organizacionales” que asciende a 9 en México, muy por encima de otros países, lo que significa que hay un área de mejora en eficiencia organizacional.
- Se percibe un gran porcentaje de **empleados generación X** (nacidos entre 1961 y 1982), 72.5% es la promedio en México, lo que marca la necesidad de definición de planes de sucesión y administración del conocimiento.



Estructura y costos de RH

- La inversión por empleado en capacitación y desarrollo en Latinoamérica se encuentra en \$283 USD, mientras que en México el monto de inversión recomendable es de \$ 300 USD en personal considerado “Talento”, esto equivale a 44 horas promedio de capacitación y desarrollo. En Estados Unidos el monto asciende a \$ 692USD.
- En México, el porcentaje de empleado que recibió como mínimo un día de capacitación al año es de 92.9%, muy superior al de otros países (Colombia, 69.7%, Uruguay 81%, Europa 64.8%).

(Referencia: región Latinoamérica)

Sobre PwC

Las firmas de la red de PwC ofrecen servicios de Auditoría, Consultoría e Impuestos y Servicios Legales por industria para crear más valor al cliente. Más de 163,000 personas en 151 países que trabajan en las firmas miembro de la red de PwC comparten sus ideas y experiencias para desarrollar nuevas perspectivas y soluciones prácticas. Para obtener información adicional ir a: www.pwc.com

© 2011 PricewaterhouseCoopers. Todos los derechos reservados. En este documento “PwC” se refiere a PricewaterhouseCoopers México, la cual es una firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada firma miembro constituye una entidad legal independiente.

PwC México
Mariano Escobedo 573
Col. Rincón del Bosque
11580
México, D.F.