



---

## **Comunicado de Prensa**

*Fecha* Martes , 19 de abril de 2011  
*Contactos* Miriam Arrocha, PwC  
Tel: +507 2069232  
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

### **O:**

Michelle Muñoz, PwC  
Tel: +507 2069200 ext.1501  
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

---

## **El talento es la principal prioridad de los Presidentes Ejecutivos (CEO), indica encuesta de PwC**

Según el análisis de la 14<sup>a</sup> Encuesta Anual de CEO efectuada por PwC, la administración del talento ha sobrepasado a los riesgos como el principal asunto en la agenda de los CEO.

El 83% de 1,200 CEO encuestados globalmente se propone modificar la estrategia de sus empresas respecto a la administración del talento durante los próximos 12 meses y el 31% de ellos indica que los cambios serán grandes. Las siguientes prioridades son la administración del riesgo y las inversiones, estando entre 77% y 76% los CEO que esperan cambios en estas áreas. El año pasado la administración del riesgo era la primera prioridad de los CEO, seguido por las inversiones (81%) y en tercer lugar el talento (79%).

Globalmente esta imagen varía de región en región. En Asia-Pacífico y el Medio Oriente, el 92% y 89% de los CEO, respectivamente, proyectan cambios en su estrategia de talento humano, mientras que ese porcentaje desciende 78% en América del Norte.

Michael Rendell, líder de la práctica global de recursos humanos de PwC, señala:

“Conforme salimos de la crisis económica, los CEO se están enfocando firmemente en su gente. La competencia en búsqueda de talento se intensifica conforme las actividades de reclutamiento aumentan en algunos sectores y las dificultades para encontrar a la gente indicada con las habilidades necesarias aumentan aún más.

Con frecuencia, los CEO hablan de la importancia del talento, pero no es suficiente evidencia de que se estén tomando acciones al respecto. Los hallazgos de la encuesta son alentadores, ya que sugieren que el talento se verá más reflejado en la estrategia de las empresas. Los expertos en RRHH necesitan ayudar a los CEO a que vean lo que tienen hacer”.

Los CEO anticipan que el principal cambio en la administración del talento será utilizar más los beneficios no financieros para motivar al personal (65%), siendo los CEO en Latinoamérica quienes más se enfocan en este tema (80%).

Michael Rendell también acotó:

“El personal no se siente motivado sólo por la paga. Con un mercado laboral cada vez más boyante, las empresas necesitan asegurarse de que los empleados estén comprometidos financiera y emocionalmente con ellas. Los beneficios no financieros pueden incluir mayores responsabilidades y oportunidades de desarrollo; es decir, cualquier cosa que pueda ayudar a las personas a que vean cómo es que pueden alcanzar su potencial máximo. Esto, a cambio, puede ayudar a mejorar las habilidades de la fuerza laboral, que es otra de las prioridades de los CEO”.

Los otros cambios significativos que los CEO proyectan respecto a la estrategia de RRHH incluyen el envío de más empleados a asignaciones internacionales (59%) y mayor cantidad de trabajo con los gobiernos y sistemas de educación para mejorar sus capacidades (54%).

Michael Rendell añade:

“Estas son buenas noticias, ya que secundar, como se señala, es una forma de mejorar la capacidad de los empleados al mantenerlos motivados, en especial cuando no hay muchas oportunidades en los puestos locales”.

En realidad, los CEO están convencidos de que el mayor reto con respecto al talento en los próximos años será el contar con una cantidad limitada de candidatos con las habilidades necesarias (66%), siendo los CEO en el Medio Oriente (85%) y África (90%) los que más se muestran preocupados. Otro gran reto, según la encuesta, será el reclutamiento y retención de empleados más jóvenes (54%), aunque en Asia-Pacífico los CEO no ven esto como un problema (38%).



Michael Rendell agrega:

“El atraer y retener empleados más jóvenes, los llamados “los del milenio” (o sea los nacidos entre 1970 y 2000) que han crecido con la tecnología, puede ayudar a cerrar la brecha de habilidades, donde también es importante acercarse a escuelas pregrado y universidades para abrir contacto con este talento y administrarlo según sean las necesidades del puesto”.

Las mujeres son otro importante potencial de talento, y aunque algunas empresas han tomado nota de ello, aún existe un camino largo por recorrer. Sólo el 12% de los CEO encuestados dice que ve una pobre retención de líderes femeninas como un desafío clave durante los próximos tres años, mientras que el 56% carece de planes para cambiar sus políticas. Solamente el 11% de los CEO globalmente proyectan cambios importantes en sus estrategias para atraer y retener empleadas.

## Fin

### Notas a los editores

- La 14<sup>a</sup> Encuesta Global de CEO de PwC se basa en 1,201 entrevistas de CEO de 69 países, realizada entre septiembre y noviembre de 2010. El 37% de los CEO encuestados presiden empresas con más de \$1,000 millones anuales de ingresos.

### Sobre la red de PwC

PricewaterhouseCoopers proporciona servicios de auditoría, impuestos y consultoría enfocados a industrias para construir una confianza pública e incrementar valor para nuestros clientes y accionistas. Más de 161,000 personas en 154 países alrededor de nuestra red global, comparten sus pensamientos, experiencia y soluciones, para desarrollar perspectivas frescas y consejos prácticos. Vea [www.pwc.com/interamericas](http://www.pwc.com/interamericas) para mayor información.

© 2011 PwC. Todos los derechos reservados. “PwC” y “PwC US” se refiere a PricewaterhouseCoopers LLP, una sociedad de responsabilidad limitada de Delaware, la cual es miembro de PricewaterhouseCoopers Internacional Limited, cada una de las cuales constituye una entidad legal separada e independiente.

PwC Interaméricas