

---

## **Comunicado de prensa**

Fecha **27 de marzo de 2017**

Páginas **2**

---

### **76% de los empleadores de la industria de Servicios Financieros se esfuerza activamente por atraer talento femenino**

- *La investigación de PwC, destaca la importancia de evaluar y compartir el progreso alcanzado en materia de diversidad.*
- *91% de los empleadores del sector financiero ha establecido una estrategia de diversidad e inclusión.*
- *Sólo 36% ha registrado un incremento en aspirantes del sexo femenino y únicamente 25% ha podido reclutar a mujeres con un nivel más alto de experiencia.*

A pesar del creciente enfoque en la diversidad como parte de los procesos de reclutamiento, el avance en el sector de servicios financieros ha sido lento, ya que sólo una tercera parte de las organizaciones de éste, ha registrado un incremento en aspirantes del sexo femenino como resultado de sus prácticas específicas en favor de la diversidad.

Estos son algunos resultados del nuevo reporte de PwC, *Gaining an edge in the competition for talent: Inclusive recruitment in financial services survey 2017*. La investigación se basa en una encuesta de 276 empleados que trabajan para varias empresas de la industria financiera, así como representantes de 55 empleadores de organizaciones de este sector.

El reporte revela que 91% de los empleadores en empresas financieras ha establecido una estrategia de diversidad e inclusión, lo que los coloca por encima del promedio de todos los sectores (81%). Y más de tres cuartas partes (76%) han alineado su estrategia de reclutamiento y selección a su estrategia de diversidad e inclusión. Asimismo, más de tres cuartas partes de los empleadores de éste sector (76%) están trabajando activamente para atraer a las mujeres del mercado laboral, mucho más que el promedio de todos los sectores, y más de la mitad (51%) desean atraer a más personas de otros grupos con bajos niveles de representación.

Sin embargo, el reporte revela que, a pesar de estos esfuerzos, la diversidad y la inclusión es más un compromiso de alto nivel que una realidad en muchas organizaciones financieras. Sólo 36% de éstas registró un aumento en aspirantes del sexo femenino como resultado de sus prácticas de reclutamiento enfocadas en la diversidad. Asimismo, menos de una cuarta parte (22%) dijeron recibir más solicitudes de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios y sólo 25% ha podido atraer a mujeres con niveles más altos de experiencia como resultado de las prácticas de diversidad en sus procesos de reclutamiento. De hecho, la única área en la que las empresas financieras han tenido más éxito que otras industrias es en el nombramiento externo de mujeres para ocupar puestos de liderazgo (42% de la industria financiera, en comparación con 24% de otras industrias).

El progreso es desalentador considerando el gran empeño que han puesto las empresas del mercado financiero en este aspecto en comparación con otras industrias, lo cual indica que se necesitan intervenciones y acciones más eficaces para obtener los resultados deseados. Para tener éxito en el reclutamiento y la retención del talento femenino, nuestra investigación destaca una serie de áreas clave que las organizaciones pueden explorar.



**El talento femenino que trabaja en el mercado financiero es ambicioso:** estas mujeres esperan ser debidamente remuneradas por su talento y esfuerzo, y buscan oportunidades de crecimiento profesional. Tienden más que los hombres a negociar el salario con sus empleadores al momento de aceptar sus empleos (de 60 a 52%) y son más propensas a asegurar un aumento (de 36 a 32%).

**La diversidad importa:** las candidatas desean ver una imagen honesta de la experiencia y la cultura laboral antes de decidir en dónde trabajar. El 69% de las mujeres participantes que trabajan en el sector de finanzas se fijaron en la diversidad del equipo de liderazgo al decidir aceptar su trabajo más reciente. El 74% dijo haber explorado si el empleador contaba con ejemplos positivos con un perfil similar al de ellas antes de aceptar sus trabajos más recientes.

**Las organizaciones financieras deben poner el ejemplo en materia de diversidad:** cuando los empleadores financieros respondieron hasta qué punto han incorporado la diversidad y la inclusión a su marca, menos de 30% dijo haber compartido información sobre la diversidad de su fuerza laboral y equipo de liderazgo. Menos de 40% sí dio a conocer su estrategia de diversidad y objetivos relacionados.

“La diversidad y la inclusión se han convertido en aspectos reputacionales clave”, dijo Jon Terry, Líder Global de Consultoría de RH para Servicios Financieros en PwC. “Para administrar estos riesgos, las empresas pueden empezar evaluando cómo es percibida su organización en materia de diversidad e inclusión y qué riesgos y oportunidades generan dichas percepciones. Aun cuando una organización esté atrasada actualmente en lo que se refiere a diversidad e inclusión, tal vez sea bueno que considere las oportunidades para progresar, reconociendo que quiere hacer más y desarrollando planes para acelerar dicho progreso. Dicha apertura y resolución puede generar una impresión favorable con sus empleados actuales y futuros, y con los grupos de interés.”

#### **Notas para los editores**

Los hallazgos de los empleadores se basan en una encuesta de representantes de 55 organizaciones del sector financiero, entre las cuales se encuentran 33 organizaciones bancarias y de mercados de capital; 11 aseguradoras; ocho empresas de administración patrimonial y activos, y tres empresas de FinTech.

Los resultados de los empleados se basan en 276 participantes de servicios financieros de diversas organizaciones, 152 de los cuales trabajan en organizaciones bancarias y mercados de capital; 64 en aseguradoras; 33 en empresas de administración patrimonial y activos, y 27 en empresas de FinTech. La muestra incluyó 44 hombres y 232 mujeres.

La encuesta es parte de la investigación [PwC's Winning the fight for female talent](#) y se dio a conocer el Día Internacional de la Mujer.

#### **Acerca de PwC**

En PwC nuestro propósito es construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas con presencia en 157 países y más de 223,000 personas comprometidas a ofrecer servicios de Assurance, Advisory e Impuestos y Servicios Legales de la más alta calidad. Conócenos mejor y díganos qué es lo más importante para ti. Visita: [www.pwc.com](http://www.pwc.com).

© [2017] PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red y/o una o más firmas miembro de PwC, cada una de las cuales constituye una entidad legal independiente. Favor de ir a [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para obtener mayor información al respecto.