

Análisis & Opinión



Recursos Humanos: como un factor de riesgo en la empresa

Lorenzo Preve

Profesor Asociado del Departamento de Finanzas del IAE desde 1998 y Director de Departamento de Finanzas desde enero de 2009. Es Ph.D. in Finance por la University of Texas at Austin en mayo de 2004, Máster en Administración de Empresas (EMBA) por el IAE en diciembre de 1993 (distinción Magna cum Laude). Sus temas de investigación están centrados en Corporate Finance, más concretamente en Risk Management, Financial Distress & Restructuring, Capital Structure y Trade Credit. También se dedica al estudio de los temas de finanzas en mercados emergentes y el efecto de las crisis financieras en las empresas. Sus papers han sido publicados en el Journal of Financial Economics, en el Financial Management y en el Journal of Applied Corporate Finance. Es autor de tres libros. El curso "Integrative Finance", dictado en la University of Texas at Austin, le valió la nominación para el "Fred Moore Assistant Instructor Teaching Excellence Award" del Departamento de Finanzas de la McCombs School of Business.

Miércoles, 10/27/2010

En la prensa y las noticias empresarias se está viendo con cierta frecuencia la preocupación de las empresas por la creciente dificultad para conseguir reclutar personal especializado o talentos para la organización.

Ciertas habilidades suelen ser muy difíciles de conseguir, por lo que reclutar empleados para cubrir algunas posiciones suele ser una tarea bastante complicada, difícil de pronosticar adecuadamente, y con muchas probabilidades de desvío respecto de lo presupuestado.

Es común encontrar empresas tardando más tiempo de lo esperado en la contratación de su personal, especialmente para algunas posiciones particularmente difíciles de cubrir.

Adicionalmente, las políticas populistas de algunos países de la región no han colaborado a la formación de nuevos empleados calificados, ya que muchos jóvenes tienen el incentivo de no estudiar ni especializarse, esperando que el Estado se haga cargo de ellos por medio de los planes sociales.

Este problema se ve exacerbado por dos factores muy importantes. El primero es el nuevo entorno tecnológico en que vivimos, al que el mundo de los negocios no es ajeno. En este nuevo medio, la tecnología toma un rol preponderante. Las nuevas generaciones de directivos de empresa necesitan ser formados en nuevos conceptos y metodologías de comunicación y procesamiento de datos, para las cuales seguramente pasemos por un período de escasez de oferta de recursos humanos capacitados. El segundo problema que afecta a las empresas es que las nuevas generaciones de trabajadores, que además son las que ocupan puestos que necesitan nuevas tecnologías, tienen hábitos de vida y de trabajo totalmente diferentes de los que tienen quienes actualmente ocupan puestos en la alta dirección de las empresas.

A fines del siglo pasado, era común encontrar empleados que hubieran pasado la mayor parte de su vida económicamente activa en una misma empresa. Muchos de estos empleados han entregado su vida entera a la empresa. Las nuevas generaciones, por el contrario, tienen criterios de valoración del trabajo que son mucho menos complacientes en cuanto a sacrificar su vida personal en pos de objetivos laborales.

Muchos de ellos ponen reglas muy estrictas en cuanto a horarios de trabajo; muchos otros trabajan unos años en la empresa para luego dejar el trabajo e irse de viaje, etc... Varios estudios ya reportan que el tiempo de permanencia de un empleado en la empresa viene decreciendo rápidamente. Se acabó el trabajo de por vida que prevaleció hasta la década de los 1980. Bienvenidos a la era de "saltos" laborales.

De esta manera vemos que las empresas necesitan incorporar el riesgo de reclutar y retener a sus empleados clave a su mapa de riesgo, y a su planeamiento estratégico y financiero, ya que estos son riesgos que tienden a ser cada vez más importantes en la vida corporativa, y pueden tener impactos significativos en el flujo de fondos, los resultados, el valor de la empresa y en su reputación.