

Business Case to Human Case: comprobando económicamente el impacto del factor humano en el crecimiento rentable de las empresas

DIANA BUSTANI, DIRECTORA DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, SINTEC

Síguenos:

 @Perspectiva Sintec

 @Sintec_

 @PerspectivaSintec

La mayoría de los directores consideran que la clave del éxito es el talento humano; sin embargo, pocos toman decisiones estratégicas enfocadas al personal. La realidad es que a la hora de realizar una planeación estratégica, se priorizan temas relacionados a rentabilidad y eficiencia, dejando en un segundo plano a temas relacionados con capital humano.

Pero, realmente ¿cuánto impacto tiene el capital humano en el desempeño económico de las organizaciones? En Sintec nos dimos a la tarea de analizarlo y medirlo para así, seguir ayudando a las organizaciones a desarrollarse en el mercado por medio del desarrollo del talento y competencias de sus empleados.

¿CÓMO LO HICIMOS?

- 1. Elegimos la muestra.** Tomamos como muestra todas las empresas públicas Mexicanas que han cotizado en la Bolsa Mexicana de Valores los últimos 5 años (2009-2014). Elegimos este período con el fin de tener resultados significativos durante tiempos económicamente estables (ésta estabilidad fue medida a través del TED Spread). En total, nuestra muestra consistió de 110 empresas pertenecientes a 8 diferentes sectores industriales (comunicaciones, consumo, financiero, industrial, materiales, *retail*, salud y servicios).
- 2. Medimos su desempeño financiero.** El análisis se realizó a través de cuatro variables, con el fin de incorporar tanto la toma de decisiones interna de la empresa, como la percepción del mercado: ROA, ROE, ROI y Q de Tobin (relación entre total de activos y market cap).

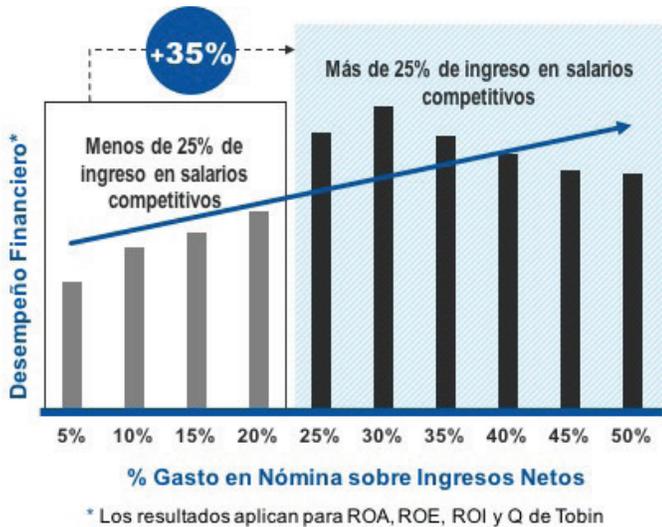
- 3. Esfuerzos en temas de capital humano.** Consideramos cuatro elementos para dimensionar los esfuerzos de las empresas en temas capital humano: Inversión en programas de capacitación, compensación (CTMO), clima organizacional (utilizando la rotación anual como proxy) y los programas de bienestar personal (utilizando el distintivo de ESR como proxy).
- 4. Se incluyeron otras variables** con el fin de aislar el impacto de temas organizacionales en el desempeño de las empresas. Para esto, consideramos elementos internos de las empresas (tamaño, estructura de capital y antigüedad) y elementos macroeconómicos (PIB, índice de competitividad, período electoral y partido político en presidencia, reformas, factor riesgo país y paridad del dólar).

LO QUE ENCONTRAMOS

Los resultados del estudio indican que el 22% del comportamiento del desempeño financiero de las empresas es atribuible al capital humano de las mismas.

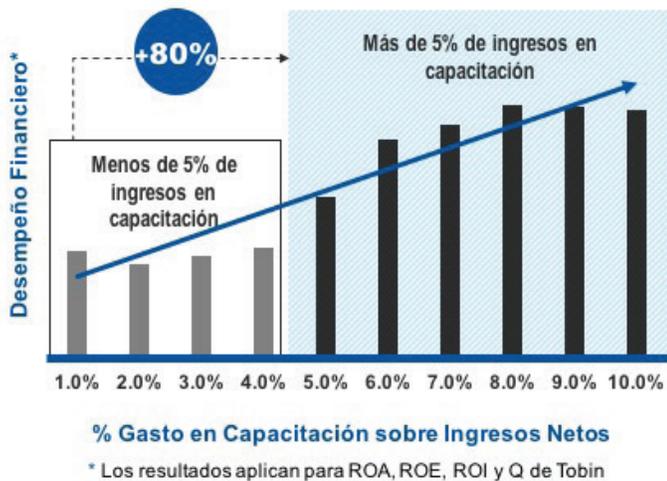
ATRACCIÓN DE TALENTO: EMPRESAS CON MEJOR DESEMPEÑO INVIERTEN AL MENOS 25% DE SUS INGRESOS EN OFRECER SALARIOS COMPETITIVOS.

Las empresas que invierten más del 25% de sus ingresos en salarios tienen en promedio un desempeño 35% superior al resto de las empresas. La mayor parte de las empresas públicas Mexicanas (64%) invierte en promedio un 28% de sus ingresos en salarios, mientras que el resto invierte únicamente un 13%. El sector industrial más competitivo en este rubro es el financiero y el de salud (35% de ingresos en salarios); mientras que el menos competitivo es el de consumo (18% de ingresos en salarios).



DESARROLLO DE TALENTO: EMPRESAS CON MEJOR DESEMPEÑO INVIERTEN AL MENOS 5% DE SUS INGRESOS EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

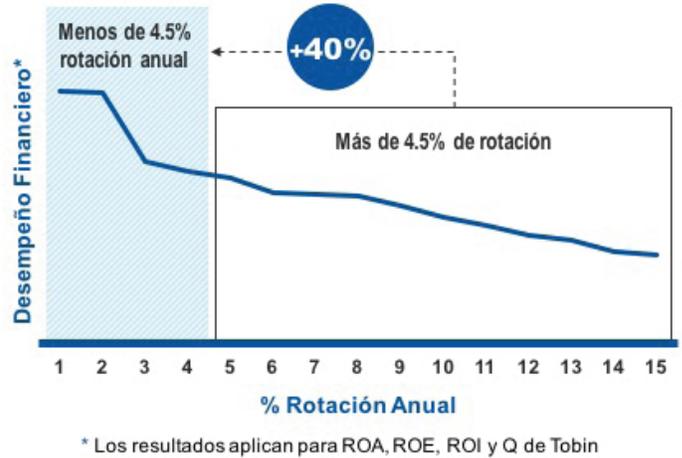
Las empresas que invierten más del 5% de sus ingresos en capacitación tienen en promedio un desempeño 80% superior al resto, no obstante, únicamente el 20% de las empresas invierte más del 5% de sus ingresos en programas de capacitación (7.8% en promedio). El 80% de las empresas restantes, invierten en promedio el 1.5% de sus ingresos en programas de capacitación. En números, la inversión en capacitación se ha mantenido constante en los 5 últimos años, sin embargo si se considera el factor inflación, la inversión en programas de capacitación se ha reducido.



RETENCIÓN DE TALENTO: EMPRESAS CON MEJOR DESEMPEÑO TIENEN ROTACIÓN ANUAL INFERIOR A 4.5%, LO QUE REFLEJA INTERÉS EN DEDICAR ESFUERZOS A TEMAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

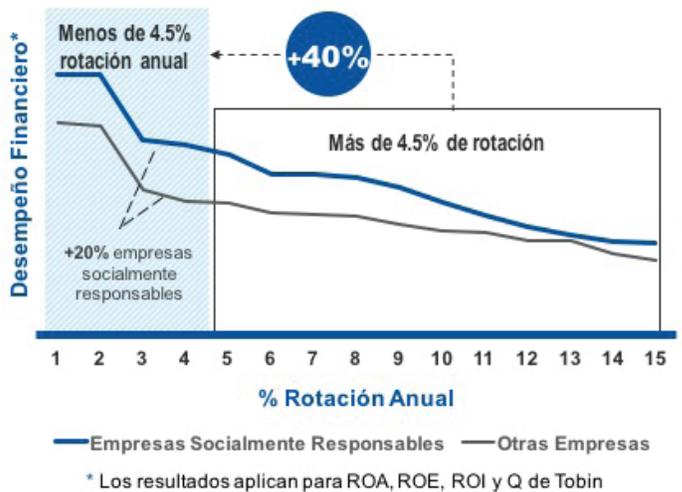
Las empresas con índices de rotación inferiores al 4.5% tienen en promedio un desempeño 40% superior al resto. Únicamente el 25% de las empresas tiene una rotación anual inferior a 4.5% (estas empresas en promedio tienen una rotación anual del 2.5%), el resto de las empresas, en promedio tienen una rotación anual del 8%. Los sectores de consumo,

retail y servicios, son los que tienen mayores índices de rotación (10.8% anual) vs. el sector de materiales que tiene índices inferiores (4.6% anual). El comportamiento de rotación anual se ha mantenido constante en las empresas en los últimos 5 años, lo que refleja poco interés en fortalecer los esfuerzos de retención de empleados.



PROGRAMAS DE BIENESTAR PERSONAL: EMPRESAS CON MEJOR DESEMPEÑO DEDICAN RECURSOS A TEMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y "EMPLOYER BRANDING".

El 60% de las empresas de la muestra cuentan con el distintivo de ESR. Estas empresas, tienen en promedio un desempeño 20% superior al resto de las empresas. La proporción de empresas con distintivo de ESR se ha mantenido constante durante los últimos 5 años, lo que refleja un interés en mejorar condiciones laborales de empleados y poco / nulo esfuerzo del 40% restante.



También encontramos que los factores macroeconómicos impactan al desempeño de las organizaciones, sin embargo, contribuyen en menor escala que las dimensiones de capital humano; estas dimensiones impactan casi 6 veces más que los factores macroeconómicos (22% vs. 3.7%). Recordemos que nuestra muestra considera períodos económicamente estables, por lo que en períodos de crisis los factores macroeconómicos cobran mayor relevancia.

A través de este estudio pudimos comprobar estadísticamente que apostarle al factor humano no solamente es clave para mejorar el desempeño de una empresa, sino para minimizar el impacto de los periodos económicamente inestables. Este estudio comprueba la necesidad de contar con esquemas robustos de gestión organizacional que nos ayuden a potencializar los beneficios generados por las estrategias operativas y comerciales que sin talento humano, difícilmente podrían capitalizarse.

En Sintec nos queda claro que el capital humano es clave para el desempeño de las empresas, por lo que que estamos en continuo desarrollo de soluciones para habilitar el crecimiento rentable de nuestros clientes desde el ángulo de desarrollo organizacional.

Diana Bustani,
Directora de Transformación Organizacional - Oficina Monterrey
diana.bustani@sintec.com

CD. DE MÉXICO**MONTERREY****BOGOTÁ****SAO PAULO**

www.sintec.com
informes@sintec.com