



MARAMBIO, RIVILLO,
PÉREZ, PINEDA
CONSULTORES Y CONTADORES PÚBLICOS

A photograph of four business professionals in a modern office setting. A woman with glasses and a white shirt is on the left, looking towards a man in a dark suit. In the center, a woman with curly hair and glasses is smiling and looking at the man in the suit. The man in the suit is standing and looking down at something in his hands. Another man in a white shirt is partially visible on the right. The background shows large windows and office partitions.

Propuesta de valor para los empleados

Actualidad y Conocimientos | Enero 2025

Propuesta de valor para los empleados: la esencia del liderazgo centrado en las personas

Una propuesta de valor para los empleados (PVE) no es sólo un imperativo estratégico, sino un concepto que va de la mano con un liderazgo más centrado en lo humano al abordar la pregunta crítica: "¿Por qué una persona con talento debería elegir trabajar en su organización en lugar de cualquier otro sitio?"

Como director de personal de HLB, entiendo de primera mano cómo una PVE poderosa puede transformar una organización atrayendo, reteniendo e involucrando a los mejores talentos. Este artículo profundiza en el papel fundamental de una PVE y los riesgos de ignorarla.

¿Qué es una propuesta de valor para los empleados (PVE)?

La PVE es esencialmente el valor que una organización ofrece a sus empleados a cambio de sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias. Una PVE incluye aspectos como compensación, beneficios, oportunidades de desarrollo profesional, equilibrio entre la vida personal y laboral, la cultura de la

empresa y el entorno laboral general. Esencialmente, la PVE articula el "acuerdo" general que ofrece una organización tanto de manera tangible (pago, beneficios) como intangible (cultura, oportunidades de crecimiento).

¿Por qué es importante una PVE?

Se estima que, en el mercado laboral actual, el 20% de las grandes corporaciones tienen más de 1.000 puestos vacantes. Además, el 75% de las empresas encuentra difícil la contratación en este entorno. El enfoque tradicional (publicar descripciones genéricas de puestos de trabajo y esperar a que los candidatos presenten su solicitud) se queda corto en el mercado laboral actual. Para prosperar en este panorama competitivo y atraer a los mejores talentos, la PVE es crucial.

Ambiental Social y Gobernanza y preferencias intergeneracionales (ESG)

La alineación de ESG y la PVE es crucial en el mercado laboral actual. Un gran número de empleados consideran el desempeño ESG al elegir empleo. Esta preferencia es particularmente fuerte entre los millennials y la Generación Z, y muchos priorizan los compromisos sociales y ambientales de una

empresa. Además, una parte importante de los candidatos de la Generación Z consideran esencial el compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI), y algunos incluso considerarían un recorte salarial para trabajar en una empresa que refleje sus valores.

Este énfasis en las preocupaciones ambientales es especialmente pronunciado en regiones que enfrentan desafíos relacionados con el clima, lo que ilustra la creciente importancia de alinear ESG y la propuesta de valor de valor para atraer y retener talento.

Atracción de talento

En esta llamada "guerra de talentos", las empresas que consiguen los mejores talentos y adoptan un enfoque más empático obtienen una ventaja sustancial a medida que los profesionales cualificados mejoran la productividad, impulsan la innovación y permiten la agilidad en un mercado en rápida evolución. Una investigación de The Josh Bersin Company muestra que las empresas con una PVE auténtica tienen más de cinco veces más probabilidades de superar los objetivos financieros y más de siete veces más probabilidades de innovar de manera efectiva.

Dado su papel crucial a la hora de impulsar el éxito de una empresa, las personas con mejor desempeño suelen tener a su disposición una gran cantidad de oportunidades laborales.

Un PVE sólida puede diferenciar a su organización de la competencia, atrayendo a los mejores candidatos cuyos valores y aspiraciones se alinean con su espíritu corporativo. Según LinkedIn, el 75% de los solicitantes de empleo evalúan la marca de un empleador antes de presentar su solicitud. Por lo tanto, una PVE sólida es crucial para moldear la percepción pública de su organización como un buen lugar para que los mejores talentos crezcan y contribuyan.

Retención de empleados

Dado que contratar y capacitar a nuevos empleados suele costar más que retener el talento existente, la tasa de retención se ha convertido en una prioridad absoluta para las empresas. La clave del éxito en la gestión de personas con alto desempeño a menudo radica en apreciar sus contribuciones y garantizar que se sientan valorados como individuos únicos. Una PVE convincente contribuye a mayores niveles de compromiso y satisfacción de los empleados al crear un entorno de trabajo en el

que se sienten valorados y comprendidos.

Compromiso de los empleados

La cultura empresarial refleja los valores, creencias y comportamientos de una organización y moldea tanto la experiencia como el desempeño de los empleados. Una PVE convincente que se alinee con esta cultura impulsa el compromiso al reflejar y reforzar claramente los valores fundamentales de la organización. Este mayor compromiso conduce a una mayor productividad, y el informe de Gallup muestra que los equipos altamente comprometidos contribuyen a un aumento del 23 % en la rentabilidad.

Marca empleadora mejorada

Una PVE bien comunicada fortalece la marca de su empleador, atrayendo candidatos de manera más efectiva y reduciendo los costos de contratación. Las empresas con marcas de empleador sólidas ven una reducción del 50% en el costo por contratación y pueden atraer tres veces más candidatos calificados.

Consecuencias de no tener una PVE

No desarrollar una PVE clara y convincente puede tener varios

efectos adversos en el éxito empresarial:

Altas tasas de rotación: Sin una PVE sólida, los empleados pueden sentirse desconectados e infravalorados, lo que genera mayores tasas de rotación, lo que interrumpe las operaciones y aumenta los costos de contratación y capacitación.

Dificultad para atraer talento: Sin una PVE distintiva, una organización puede tener dificultades para atraer a los mejores talentos, especialmente en un mercado laboral competitivo.

Bajo compromiso de los empleados: Sin una PVE clara, a los empleados puede resultarles difícil ver el valor de permanecer en una organización. En consecuencia, su compromiso cae y, con él, la productividad y la moral.

Marca empleadora débil: La falta de una PVE sólida puede debilitar la marca de su empleador, dificultando la competencia por el talento y potencialmente dañando su reputación en la industria. Además, puede resultar costoso, un estudio de LinkedIn revela que las empresas con una marca de empleador débil tienen costos por contratación que son casi el doble



que aquellas con una marca de empleador fuerte.

Impulsor del éxito

En la economía del conocimiento actual, donde nuestra gente es nuestro mayor activo, una PVE sólida no es solo una iniciativa estratégica sino un compromiso

para valorar y empoderar a nuestros empleados, ayudarlos a alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito de la organización.

Por Stephanie Rix; Director de Personal de HLB



**MARAMBIO, RIVILLO,
PÉREZ, PINEDA**
CONSULTORES Y CONTADORES PÚBLICOS

Contacto

Para nuestra firma es muy importante estar en constante comunicación con usted, por ello, ponemos a su disposición nuestra ubicación a fin de atender sus requerimiento.

Dirección

Av. Francisco de Miranda,
Multicentro Empresarial del Este,
Torre Miranda Nivel SF. Chacao,
Caracas-Venezuela.

Teléfonos

Máster: +58 (212) 264.01.60
267.79.89 / 267.79.42
Fax: +58 (212) 263.55.38

Correo

marambio@marambio-hlb.com

Web

marambio-hlb.com



@marambio_hlb