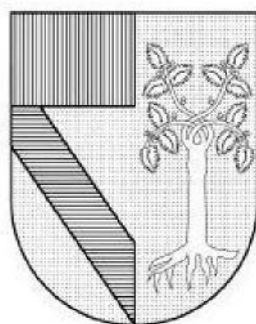


**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

---

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA DE PEDAGOGÍA**



“IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA DE REFERIDOS EN PWC”

**C A S O**

QUE PRESENTA

**CELIDÉ PEÑA SANTIBÁÑEZ**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRA EN CAPITAL HUMANO**

**DIRECTOR DE LA TESIS:**

Dr. DAVID RENÉ THIERRY GARCÍA

## **Dedicatoria y Agradecimientos**

Este trabajo se imprime con todo mi cariño y amor para las personas que han hecho todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme su apoyo incondicional, a ustedes por siempre mi respeto y agradecimiento

Mamá y Papá, es gracias a su sabiduría que influyeron en mi madurez para así prepararme y lograr todos los objetivos planteados en mi vida, es para ustedes está tesis en agradecimiento por todo su amor, Este gran logro es de los tres.

Y para ti, que no formas parte de este mundo, pues tú me mostraste como se sentía tener el cielo a mi alcance y siempre recordare la fuerza que me diste. En mi corazón siempre tendré una parte de ti conmigo y ahora quiero por todos los medios agradecerte que estuvieras ahí para mí.

¡Por siempre gracias!

# Índice

Desarrollo del Caso .....	1
a) Descripción de Contexto .....	1
LoS – Lines of Services .....	3
Nuestra gente.....	4
Por que elegir PwC.....	5
Proceso de Reclutamiento.....	5
b) Descripción de la problemática.....	7
c) Alternativas de solución.....	8
Programa de Referidos.....	9
Realización.....	10
Recompensas .....	11
Consideraciones finales.....	11
Conclusiones.....	13
Fuentes de consulta .....	14
Anexos .....	15

## **Informe por actividad profesional**

El siguiente informe consiste en retomar y dar cuenta de la experiencia profesional que a lo largo de 3 años y medio he adquirido en el área de Recursos Humanos, trataré en específico el tema de Captación de Talento y como el tener un Sistema para Gestión de Recomendados puede aportar mucho a la institución. El informe es de carácter teórico-práctico ya que será aplicable en PwC, institución con la cual colaboro actualmente como Analista de Captación de Talento

### **Desarrollo del Caso**

#### **a) Descripción del contexto**

PricewaterhouseCoopers (PwC) es la combinación de firmas y personas que han aportado y hecho crecer a la contaduría en el mundo y México, Desde sus raíces iniciales, con Samuel Lowell Price, Edwin Waterhouse y los hermanos Cooper, hasta nuestros días se ha venido enriqueciendo con la contribución y el nombre que le han dado un sinnúmero de profesionales comprometidos con su trabajo.

PwC México ayuda a las organizaciones e individuos a crear el valor que buscan a través de la prestación de los servicios profesionales que ofrece. Más de 3.500 socios y personal en 21 oficinas a lo largo de la Republica están comprometidos a realizar un trabajo de calidad en las áreas de auditoría, fiscal, consultoría y otros servicios. PwC México es miembro de la red global de Firmas PwC con cerca de 180.000 colaboradores en 158 países.

PwC México es una organización de servicios profesionales comprometida con el mercado mexicano que modela el futuro inmediato de las empresas, mejorando su funcionamiento y rentabilidad.

Su *misión*, va encaminada a resolver los problemas complejos de negocios de las compañías más importantes en los mercados globales, nacionales y locales.

La dimensión y la calidad de la red global de servicios de PwC ha permitido, desde hace muchas décadas, reconocer, integrar y desarrollar servicios profesionales de acuerdo con las necesidades de los clientes, así como detectar con anticipación las grandes tendencias regulatorias, tecnológicas y los cambios en los modelos de negocios que se han presentado en los diversos mercados y regiones del mundo.

La *Visión* de PwC es ser la firma dominante de servicios profesionales que ofrece lo mejor a sus clientes, su gente, los mercados de capital y nuestras comunidades.

En el día a día, los colaboradores de PwC están comprometidos a cumplir con los *valores* que nos han ayudado a formalizarnos como una compañía bien cimentada:

- Alcanzar la excelencia

Entregar lo que prometemos y agregar valor más allá de lo esperado. Alcanzamos la excelencia a través de la innovación, aprendizaje y agilidad.

- Desarrollar el Trabajo en equipo

Las mejores soluciones surgen del trabajo conjunto con colegas y clientes. Un trabajo en equipo efectivo requiere relacionamiento, respeto y compartir.

- Inspirar Liderazgo

Liderazgo con los clientes, liderazgo con las personas y liderazgo en el pensamiento. El liderazgo requiere coraje, visión e integridad

## LoS – Lines of Services

Cuadro 1 Servicios de PwC



Recuperado de <http://www.pwc.com/esMX/mx/carreras/area-interes.jhtml>

Cuadro 2 Explicación de los Servicios de PwC



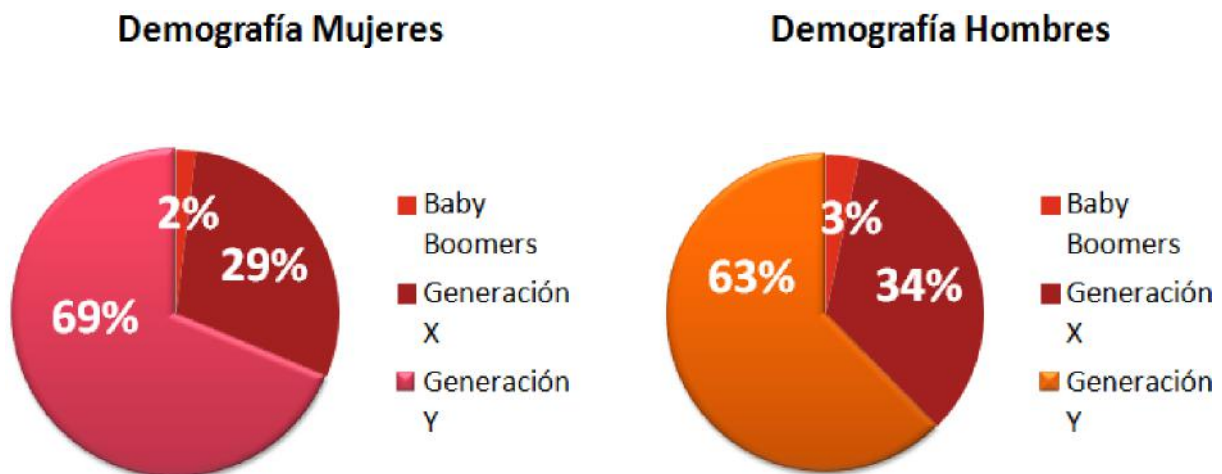
Recuperado de <http://www.pwc.com/es MX/mx/carreras/area-interes.jhtm>

## Nuestra Gente

- 3,706 profesionales
- 1594 mujeres
- 2112 hombres
- 21 oficinas
- 19 estados

El promedio de rotación en la empresa es de un 11% considerando que en su headcount los niveles más rotativos son los de Consultor / Staff con un 8.5 %

Cuadro 3 Demografía PwC



Datos internos PwC, México DF, 2014

Acorde con R. Wayne Mondy & M. Noe (2005) en su obra Administración de Recursos Humanos, podemos entender que las personas nacidas entre los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial y 1964 son llamados Baby Boomers; A las personas nacidas entre 1965 y 1976 se les conoce como Generación X, finalmente, la Generación Y, también conocida como Milenio comprende desde 1980 hasta 2000.

## Por qué elegir PwC

Parte de lo que nuestros colaboradores pueden compartir a las personas que deseen formar parte de PwC es:

- Contamos con un Plan de Carrera: La oportunidad de construir carreras profesionales, PwC ofrece diversas oportunidades de crecimiento y alineados a un programa excepcional de coaching
- Responsabilidad Corporativa: El ser diferente y participar en proyectos de apoyo al medio ambiente, la comunidad, el mercado y nuestra gente.
- Clases de inglés en línea: La oportunidad de perfeccionar el conocimiento del idioma con las más avanzadas clases virtuales a disposición y enfocadas a las necesidades de cada profesionista.
- Educación Continua: Más de 400, 000 horas al año en capacitación para sus colaboradores.
- Asignaciones Internacionales: La experiencia de trabajar en el extranjero por un período determinado en alguna de las oficinas alrededor del mundo.
- Relaciones que crean valor: Oportunidades de consolidar el éxito en carreras profesionales construyendo relaciones en una organización multidisciplinaria y reconocida en el mercado por enfocarse en agregar valor a sus clientes.
- En la actualidad los retos son globales y PwC, también.

## Proceso de Reclutamiento

W. B.Jr. Werther (2000) en su libro *Administración del personal y recursos humanos* define reclutamiento como “El proceso de identificar e interesar candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización”.

En PwC el proceso de reclutamiento está mapeado de la siguiente manera:

Anuncio de posición vacante – Se define a las fuentes de reclutamiento como uno o varios anuncios en los medios gráficos más importantes y con tamaño o forma relevante para llamar la atención de los posibles postulantes. (M. Alles, 2011)

Esta es la etapa en la que publican las oportunidades laborales que ofrece PwC. La publicación se realiza a través de diferentes medios: en nuestro sitio web, por Facebook, OCC, Bumeran, American Chamber of Commerce of Mexico, LinkedIn, entre otras. Los anteriores son ejemplos de fuentes de reclutamiento en México,

Selección de Currículum Vitae – Luego de la publicación, nuestro equipo de Captación de Talento recibe la currícula vitarum de los postulantes y preseleccionar a aquellos que reúnen las características que se necesitan para el cargo.

Estas características suelen estar relacionadas con la formación general (escolaridad) de los postulantes, su dominio de idiomas, sus rasgos principales de personalidad y, en algunos casos, su formación específica en ciertos temas y sobretodo su experiencia laboral.

Verificación de candidatos vía telefónica y referencias – Este paso ayuda a la actualización de algunos datos de la hoja de vida enviada por el candidato, así como también se obtienen datos que pudieran faltar.

En esta llamada el reclutador procede a explicar un poco más sobre la vacante y se les consulta a los posibles candidatos sobre su aspiración salarial.

Entrevista con Capital Humano y/o Línea de Servicio – Quienes hayan demostrado tener un perfil acorde al cargo son citados para tener una entrevista con el profesional a

cargo del proceso; el objetivo de este paso es conocer más sobre la experiencia de cada postulante.

La entrevista con Captación de Talento está basada en competencias y tiene como meta comprobar que las competencias requeridas para el cargo están presentes en los candidatos seleccionados y se busca medir lo siguiente:

- La formación
- El optimismo y la energía
- La agilidad y flexibilidad
- El deseo de desarrollar potencial
- El compromiso con el aprendizaje continuo
- La actitud de compartir habilidades, conocimientos y cultura con los demás

Toma de decisión y oferta – A partir del resultado que se obtuvo en cada una de las etapas y la información obtenida de la entrevista personal, se define cuál de los postulantes será contratado y se le hace una oferta laboral.

El proceso anterior puede variar según la posición.

### **b) Descripción de la problemática**

Debido a que las metas de PwC han sido doblar número cada 2 años, se entiende que habrá un significativo impacto en facturación, en proyectos, en cartera de clientes así como en el número de empleados a contratar.

Las exigencias son cada vez más altas ya que la competencia, al igual que PwC cuenta con metas ambiciosas, por lo anterior, el lograr un reclutamiento de perfiles especializados ha complicado la búsqueda y el tiempo de cubrición de vacante puede rebasar 2 meses de espera.

Existen áreas dentro de PwC en las cuales se requieren ciertas certificaciones y/o experiencia comprobable en el sector, tomando en cuenta que tan solo en la Línea de Consultoría hay vacantes de sectores como: Tecnología de la Información, Business Consulting, Transacciones, Fusiones y Adquisiciones; Servicios Forenses y Consultoría en Sector Financiero entre otros.

Aunado a que el mercado no es tan amplio para poder ejercer búsqueda de perfiles, cabe mencionar que existen acuerdos entre compañías, específicamente entre Las Big Four, en las cuales se especifica que de perfiles Gerenciales hacia arriba en la escala jerárquica se debe de notificar al socio de la otra compañía antes de llamar al posible candidato; lo anterior lleva varios riesgos como el poder mencionar nuevos proyectos que en teoría son confidenciales en el mercado.

Lo anterior nos lleva a que los profesionales del reclutamiento y la selección, los departamentos de recursos humanos y los head hunters, han de ganarse la atención de los candidatos y no sólo actuar como si estuviesen comprando personas. Ya no basta con publicar ofertas de empleo en un estéril portal estático, o con colgar una simple lista de vacantes laborales. Ahora hay que agregar valor para poder conseguir a los mejores candidatos (Rojas, 2010).

### **c) Alternativas de solución**

Por las anteriores razones presentadas, se ha pensado en crear un programa de Referidos (ERP Employee Referral Program) el cuál ayude a los especialistas en Reclutamiento a expandir los horizontes y recursos para cubrir las necesidades de los clientes internos, este programa a su vez, beneficiará a aquellos que proporcionen información sobre posibles candidatos.

En las empresas o sitios que operan mediante sistemas de afiliados, se denominan referidos a aquellas nuevas personas que son invitadas a suscribirse a las empresas.

## Programa de Referidos

En un mundo de cambios vertiginosos y turbulentos, donde la adaptación al mercado, la innovación, la velocidad y el aprendizaje van a ser continuos y vitales, es imprescindible que las organizaciones sean inteligentes, ágiles y flexibles para mantenerse contextualmente competitivas. En esos sentidos, se deben saber aprovechar las diversas capacidades y potencialidades de la fuerza laboral y todas las posibilidades que se le presentan a la respectiva unidad económica, en definitiva, aplicar, aplicar toda la creatividad que pueda emerger de los esfuerzos compartidos. (Contreras. F, Sánchez Álvarez R, 2008)

El futuro de PwC depende de personas destacadas que posean imaginación, motivación y pasión por el éxito. A medida que la empresa sigue prosperando, vamos a seguir buscando personas con talento para formar parte de nuestro equipo excepcional.

La intención es animar a nuestros empleados para contactar a externos y queremos recompensarle por ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos de crecimiento estratégico. Después de todo, nadie sabe mejor que nuestros propios empleados lo que se necesita para tener éxito en PwC

Finalmente Nuestros empleados son una de las mejor fuentes para identificar talento.

El programa es aplicable a toda la población PwC a excepción de:

- Personal de recursos humanos con responsabilidades de reclutamiento
- Alumni
- Los empleados que entrevistar a la remisión o que tienen la responsabilidad de contratación directa para la remisión (Jefes Directos)
- Socios, Directores, Contratistas independientes o Empleados Temporales.
- Este programa no es válido para cambios de LoS
- No aplicable para Días PwC

## Realización

- Publicar vacantes internamente
- Creación de grupos en Spark por LoS dónde se reforzara la publicación de vacantes indicando el link para postularse en el portal interno. Spark, es una red social interna usada a nivel Global por los colaboradores de PwC con el fin de difundir iniciativas y estar conectados entre sí.
- Correo: ¡Denuncia a alguien con Talento! con listado de vacantes y contacto de reclutadoras y link para postularse en el portal interno
- Cuando el colaborador registre los datos de la persona a recomendar, el será el responsable de llenar la solicitud.
- Por su parte CH y Sistemas deberán de crear una página a modo de formulario corto y el interesado recibirá una notificación

- El interesado deberá de completar su solicitud en eTalent, sistema similar a Taleo en el cual se genera todo el proceso de reclutamiento desde la creación y autorización de requisiciones hasta generar contratos al finalizar el proceso.

Dentro de la sección de anexos se incluyen ejemplos gráficos del funcionamiento de los sistemas eTalent, Spark así como del portal interno de PwC: Global PwC Portal.

## **Recompensas**

El pago por mérito se refiere a un pago que se otorga a los empleados sobre la base del valor relativo de sus contribuciones a la organización. (W. Griffin Treviño Rosales Arriola Miranda , 2011)

En cuanto al programa e referidos en PwC, siempre y cuando los términos y condiciones del Programa se cumplan, al haber un candidato elegible se emitirá la cantidad de recompensa designado a través del sistema de nómina (Sugerido: 5% del sueldo a oferta en una sola emisión), menos las deducciones legales aplicables y retenciones autorizadas. Una sugerencia más es obsequiar iPads.

Nota: La recompensa se dará después de los 3 meses de periodo de prueba

## **Consideraciones finales**

En cuanto el programa se ponga en marcha, se deberá de atender a las diversas dudas por parte de nuestros colaboradores, es por eso que se propone tomar a consideración un apartado de “Preguntas Frecuentes”.

Adicional de la campaña de comunicación sobre la mecánica del programa, es menester la creación de una política que pueda ser consultada por los colaboradores de PwC.

En el departamento de Captación de Talento se debe de crear un nuevo proceso destinado a qué hacer en cuanto se tenga un referido, se propone asignar un líder de proyecto quién se encargue de dar seguimiento a las solicitudes y tener actualizado en sistema a todo aplicante. Al ser nosotros quienes invitamos a participar, no podemos dejar de lado el seguimiento a solicitudes.

En caso de que algún colaborador no desee recomendar a alguien y se enfoque más bien a postularse, recordar la política de cambios o promociones que implican calificaciones de High Performer o Exceed Expectations.

Uso de la herramienta Spark, quién no use Spark no podrá enterarse de la oportunidad de ser recompensado por recomendar a alguien.

Se deberá de hacer una campaña con mayor y mejor impacto para el uso de la misma.

Política de Privacidad de datos – Verificar con Legal

## Conclusiones

Hay diversos métodos para poder llevar a cabo el proceso reclutamiento y selección en las compañías, sin embargo, la propuesta de contar con un programa de recomendados, tendrá impacto en algunos otros aspectos de la compañía, sobre todo en el clima laboral. Al poder incluir a los colaboradores a participar en el proceso de selección, estaremos creando una cultura incluyente que a su vez generará mayor compromiso.

Adicional a reducir el tiempo para cubrir vacantes, con este programa se podrá impactar directamente en como los colaboradores sienten reconocimiento por parte de la compañía, al tener recompensas por recomendar a alguien con talento, las personas que cooperen con la actividad sabrán el beneficio de esto.

Además de la promoción de la empresa a externos, se puede aprovechar la campaña para la utilización de la herramienta Spark, con esto abarcaríamos dos de los objetivos de PwC a nivel general.

## Fuentes de Consulta

- Alles. (2011) Diccionario de términos de recursos humanos. 1era Edición. Buenos Aires. Granicas.
- atclient.blogspot.com/
- Coopers & Lybrand LLP. (1988) Building values and traditions. One hundred years of Coopers & Lybrand, EUA.
- Ganga Contreras. F, Sánchez Álvarez R. (200) Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. Gaceta Laboral 14.
- <http://pwcportal.pwcinternal.com>
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614205>
- <https://us1.i-grasp.com/PwCMexico/>
- <https://www.pwc.com/mx/es/>
- Montes Alonso & González Rodríguez. (2006) Selección de Personal, La búsqueda del candidato adecuado. España. Ideaspropias.
- R. Wayne Mondy & M. Noe. (2005) Administración de recursos humanos. México. Pearson.
- Rojas, P. (2010) Reclutamiento y selección 2.0, La nueva forma de encontrar talento. España. UOC.
- W. Griffin Treviño Rosales & Arriola Miranda. (2011) Administración. México. CENGAGE Learning.

## Anexos



## My Portal

### About My Portal

On the My Portal page you will find portlets that you can customise based on your own needs and areas of interest. To make your selections, click on the edit button located in the top right-hand corner of the portlet.


### My Shortcuts

No shortcuts to display. Please click on 'e' icon to add shortcuts.

### My Stocks/Shares

Stock	Currency @ Exchange	Last	Change	%
-------	---------------------	------	--------	---

You currently do not have any stock symbols defined in your profile.

Customise this space with specific companies and indices that interest you. Just click the  icon above and follow the directions on the page that follows.

### Top Business News

You currently have no news selections.

### Publications

You currently have no news selections.

**!Recomienda  
a alguien!**

**Propuesta**

# Propuesta

Si no puede ver este contenido correctamente de [click aquí](#) y actualiza la página con la tecla F5

## Aviso legal y declaración de privacidad

PricewaterhouseCoopers México, mantendrá tus datos personales de manera confidencial y garantizará la aplicación de regímenes adecuados para la protección de dicha información.

Los datos personales proporcionados como parte del registro y/o proceso de solicitud en línea se mantendrán seguros a cuenta de PwC México por I-Grasp Ltd, con su base de negocios registrado en StepStone Solutions, Inc 2222 Western Trails Suite 200 Austin, TX 78745, quien almacenará los datos solamente bajo las instrucciones de PwC, para el procesamiento exclusivo de PwC México.

El "procesamiento" implica:

1. Que se te identifique como solicitante para vacantes actuales y futuras, que se pongan en contacto contigo sobre dichas oportunidades.
2. En el caso de que transcurran 24 meses sin tener contacto contigo, tus datos personales se eliminarán y PwC México sólo conservará la información estadística necesaria.
3. En cualquier momento podrás ingresar a tu cuenta y actualizar tu información personal.
4. Existen secciones en donde hay información mínima requerida para que PwC México pueda procesar de manera correcta, legítima y justa tu solicitud.
6. Al enviar tu solicitud, certificas que la información contenida se encuentra completa.
7. Los datos proporcionados podrán ser verificados como parte del proceso de aplicación y que cualquier contrato de trabajo resultante podría retirarse o dar por terminado a causa de la inexactitud de los datos.

### Generalidades

PricewaterhouseCoopers México es parte de una red global de firmas que tiene acceso a un sistema regional de reclutamiento. PwC México mantendrá tus datos de manera confidencial y garantiza que en cada una de las oficinas y entidades en donde se utiliza la tecnología para el reclutamiento los datos personales se mantienen regímenes adecuados para la protección de datos.

---

Oficinas de PwC  
México

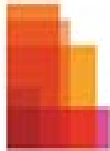
Oficinas en el Mundo

Contáctenos

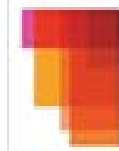
trados.

México, la cual es firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada firma miembro constituye una entidad legal independiente.

# Propuesta



## Programa de Recomendados PwC



### I. Datos Generales de quién recomienda:

Por favor proporcione su nombre, correo electrónico, LoS y área:

Nombre del participante:

Correo electrónico:

### II. Deseo que contacte a la siguiente persona que recibir información sobre la vacante de \_\_\_\_\_

Nombre:

Empresa:

Puesto:

Teléfono:

e-mail:

Edad:

Escolaridad:

Comentarios:

---

## Difusión

*Red Social*  
*Interna*

Spark

*¡Denuncia a  
alguien con  
talento!*



# Portal de Vacantes

**pwc** Being the employer of choice

v 14.6

**talent**

Guid

Contraseña

**Ingresar** [¿Olvidaste tu contraseña?](#)

PwC

# Portal de Vacantes

Being the employer of choice

Fecha y hora de tu última conexión 25 Jul 2014 13:58:48

Vacantes Actuales
Días Activa ▾

Tipo de Solicitud
<- Todas -> ▾

Vacantes
Candidatos
Citas
Ofertas
Mis Referidos
Referencias Laborales
Noticias
Tareas
Mis Reportes

	No. Req.	Puesto	Status	MI Rol	Días Activa	Nuevos Candidatos
↓						
🔥🔥	03212	Practicas Profesionales en Comunicación	ACTIVA	Reclutador	159	6
🔥🔥	03312	Prácticas profesionales o Servicio Social para Global Mobility	ACTIVA	Reclutador	115	1
👤👤👤	03316	Especialista de Servicios Electromecánicos	ACTIVA	Reclutador	114	0
👤👤👤	03444	Analista Global Mobility	ACTIVA	Reclutador	51	0
🔥🔥	03446	Auxiliar de Archivo	ACTIVA	Reclutador	414	2
🔥🔥	03468	Coordinador Administrativo	ACTIVA	Reclutador	52	2
🔥🔥	03485	Coordinador Administrativo	ACTIVA	Capital Humano	51	2
👤👤👤	03515	Gerente de Dispositivos Médicos	ACTIVA	Entrevistador	39	0
🔥🔥	03533	Jefe en Desarrollo Organizacional	ACTIVA	Reclutador	36	2
👤👤👤	03538	Servicio Social en Diseño	ACTIVA	Reclutador	34	0

Registros 1 - 10 de 18

- MI Cuenta
- MI Escritorio
- Mis Datos
- Personas
- Buscar
- Puestos
- Copiar
- Añadir
- Buscar
- Varios
- Grupos
- Eventos
- Reportes
- Biblioteca
- Administración
- Ayuda
- Citas Centrales
- Salir

## ¿Cómo saber quién es referido?

		Primer Apellido	Nombre	Status	Solicitud	Último Status	Estudios	¿?	Matriz Tot	Fuente	Candidat	
eleccionar: Todos, Pagina, Ninguno		MÁRQUEZ	MARIANA	ASIGNADO	486	486	0	0	0	Graduados	Externo	
		Marron	Carmen Ili	REVISIÓN EXPEDIENTE	395	395	25	0	0	25	Graduados	Externo
		Martinez	Itzel Zoau	RESERVA	523	411	10	0	0	10	Graduados	Externo
		MARTINEZ	MARIO ALBE	ASIGNADO	487	487	0	0	0	0	Estudiantes	Externo
		Martinez	Alan Shair	(ICT) INVITADO A CITA	523	500	5	0	0	5	Días PvC	Externo
		Martinez	Martha Pat	(ICT) INVITADO A CITA	505	500	10	0	0	10	Estudiantes	Externo
		Martinez	Martha Pat	ASIGNADO	486	486	20	0	0	20	Graduados	Externo
		MARTÍNEZ	MARÍA FERN	ASIGNADO	341	341	0	0	0	0	Estudiantes	Externo
		MARTÍNEZ	JOSUE EFRA	ASIGNADO	102	102	5	0	0	5	Graduados	Externo

## Campo que indique que es Referido

PvC



- Conócenlos > [Ver más](#)
- ¿Por qué elegir PwC? > [Ver más](#)
- Encuentra tu área de interés > [Ver más](#)
- ¿Cómo integrarte a PwC? > [Ver más](#)
- Código de Conducta [Ver más](#)


**Nuestra gente**




**Diego Ramirez**  
Auditor Senior - Entretenimiento

"Mi experiencia en PwC es muy gratificante, necesito que nos entiendan como estudiantes y PwC me ha dado la oportunidad de participar en las auditorías de las principales compañías en México sin descuidar mi escuela."

**Estudiantes**  
Da un paso al frente en tu carrera profesional con nosotros



**Graduados**  
Enriquece tu carrera profesional con nosotros



**Referidos**

**Unelle\_PwCMe yesterday**  
Te invitamos a formar parte de nuestro equipo como Especialista Legal Fiscal, para laborar en el DF, más información: [en tu mail](#)

**Unelle\_PwCMe 2 days ago**  
0 comentarios que comentarán tu destino laboral [en tu mail](#)

**Unelle\_PwCMe 2 days ago**  
No puedes leer contigo estos artículos en una entrevista de trabajo [en tu mail](#)