

# México, líder en rotación de personal en AL

□ *Faltan políticas que promuevan el arraigo de empleados: PwC*

■ Ventas al detalle, el sector con mayores cambios

■ Los trabajadores incluso se van por poco dinero

## Claudia Alcántara

México es considerado el país de Latinoamérica con el mayor índice de rotación de personal —desvinculación voluntaria—, por una ausencia de políticas corporativas que promuevan el arraigo y el compromiso entre empresas y su personal.

Asimismo, se espera que tras la crisis económica que sufrió nuestro país, la desvinculación voluntaria en corporativos aumente, ya que el empleado que logró sobrevivir a un recorte de personal, pero que no contó con motivadores para permanecer en su puesto de trabajo, buscará nuevas oportunidades.

De acuerdo con el Estudio Regional de Métricas de Capital Humano de Saratoga 2010, realizado por la consultora PwC, el promedio de rotación de personal que reportó México se ubica en 5 por ciento, mientras que en otros países de América Latina se ubicó en 2.9 por ciento.

La gerente de consultoría de la práctica de soluciones de recursos humanos de PwC México, Amaia Ramírez indicó que Argentina registró un nivel promedio de 3.2 por ciento y Colombia 2.2 por ciento.

Luis Martínez Gómez, socio líder de clientes y mercados de PwC México, señaló que el estudio se realizó en diez países de la región a 155 empresas participantes, las cuales tienen un ingreso promedio anual de mil 700 millones de dólares y cerca de tres mil 100 empleados.



Amaia Ramírez y Luis Martínez. (Foto: Arturo Monroy)

La muestra consideró a empresas pertenecientes del sector farmacéutico, manufactura, energía, minería, servicios financieros y seguros, telecomunicaciones y ventas al detalle, entre otras.

Amaia Ramírez resaltó que los sectores que registran un mayor porcentaje de rotación de personal son las ventas al detalle o retail, en contraste, el sector de menor desvinculación es el petrolero, dados sus requerimientos de mano de obra especializada.

La directiva afirmó que la salida voluntaria de personal no radica en una baja de su compensación económica, sino en que se le invierte poco al compromiso de arraigarlo. “A veces se van (a otra empresa) por muy poco dinero (de diferencia)”, añadió.

Expresó que las empresas deben revisar su calidad directiva, ya que los empleados se van por su jefe o por la calidad del ambiente de trabajo.

Manifestó que tras un momento de crisis, las empresas que no cuidan a sus empleados suelen sufrir una desvincula-

ción voluntaria “exagerada”, como ha sucedido en el histórico de varias compañías, lo que supondrá un alto gasto en la búsqueda de nuevo talento y en su proceso de capacitación.

La directiva consideró que en México el gasto por atraer talento es de 387 dólares —promedio por empleado—, lo cual es una cifra inferior en comparación con la media en Latinoamérica, que es de 475 dólares, en países de Europa de 737 dólares y en Estados Unidos de tres mil 375 dólares.

Por la rotación, dijo, las empresas están contratando en México a personal no adecuado para las funciones que requieren.

Para empresas de los ramos manufactureros principalmente, que registraron en 2008 y 2009 un fuerte recorte de personal, el reto será atraer a los empleados adecuados; crear un programa de acompañamiento para sus primeros seis meses de labores, en que el nuevo trabajador conozca la cultura de la empresa; y en motivar a los empleados que han logrado sobrevivir. ☐