

ESTUDIO SOBRE TALENTOS

Menor nivel de rotación de personal está en industria

—Nivel ideal es de 7%, y este sector se ubica en 11.8%, según estudio de Ipsos y AmCham. Más del 50% de los ejecutivos que se van a otra empresa optan por la competencia.

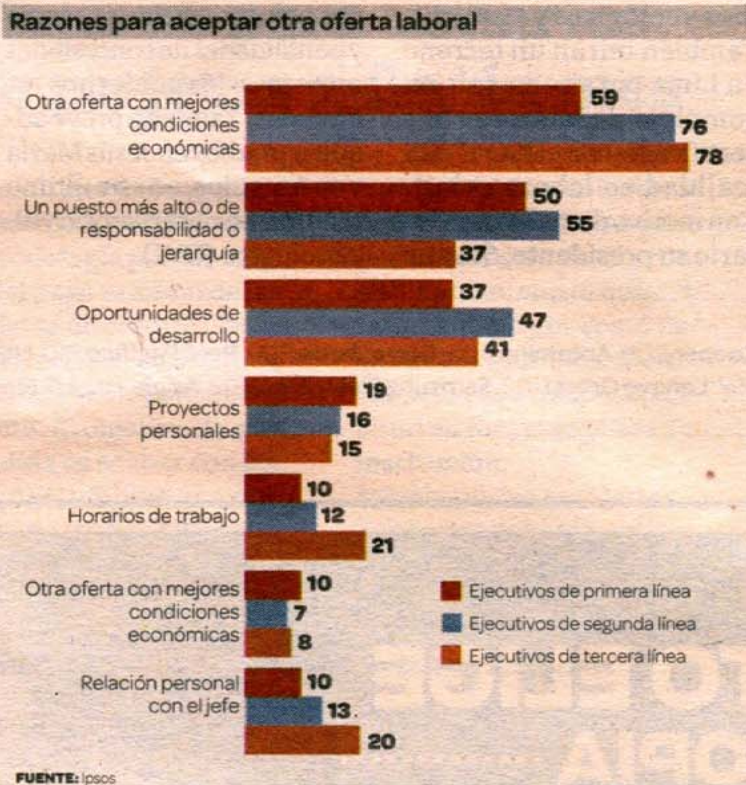
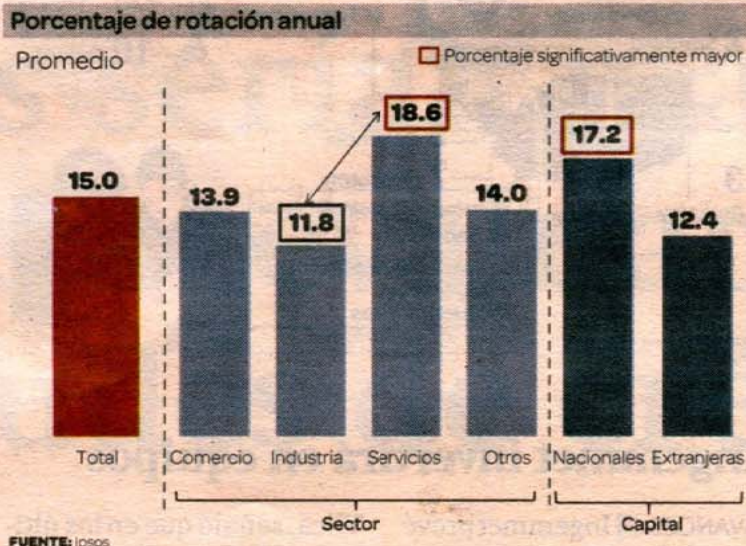
VANESSA OCHOA FATTORINI
vochoa@diariogestion.com.pe

En promedio, la rotación anual de personal en las empresas de nuestro país es de un 15%, pese a que la cifra ideal debería ser de 7%. Y es el sector industrial el que tiene el menor nivel de rotación con 11.8%, seguido de comercio, según el estudio "Talento: ¿Estamos preparados para dejarlos ir?", realizado por Ipsos y la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham).

"Este menor nivel se da en las empresas que tienen como esquema de trabajo quedarse con aquellos talentos que coincidan con su modelo de desarrollo, y saben que los están formando para enfrentar los obstáculos que se presenten", comentó Sebastian Márquez, vicepresidente del comité de RR.HH. de la AmCham.

El estudio, presentado oficialmente el último miércoles, detalla que el sector industria estima que su tasa de rotación anual debe ser de 6.4%, encajando así en el nivel esperado.

Asimismo, el sector servicios es el que tiene la tasa más alta de rotación (18.6% en promedio), ya que mucha de estas organizaciones no solo están dispuestas a que haya un modelo de rotación, sino que es parte de su modelo de negocio.



FICHA TÉCNICA

Universo 1: Gerentes y jefes de RR.HH. de las 3,000 principales empresas del país.
Universo 2: Ejecutivos de primer, segundo y tercer

nivel de las 3,000 principales empresas del país.

Muestra 1: 213 gerentes y jefes de RR.HH.

Muestra 2: 1,252 ejecutivos.

EN CORTO

Retención. Son tres los pilares con los que una empresa puede y está, en algunos casos, reteniendo a sus talentos: dinero, mejor puesto o interés humano junto con el laboral. Este último tipo de cultura organizacional es el que da mayores resultados, pero pocas empresas lo están aplicando, y será el futuro de las organizaciones.

Otro dato que mostró el estudio es la permanencia dentro de la empresa. Así, en el caso de los ejecutivos de primera línea, un 41% permanece entre 5 y 10 años, mientras que de los considerados en segunda línea un 39% labora entre tres y cinco años.

Factor sueldo

Pero ¿qué atrae más a un ejecutivo para cambiarse de empresa? El sueldo, y es esta una prioridad según la línea a la que pertenece ya que es la principal razón en el caso de los ejecutivos de tercera línea, muy parejos con los de segunda línea.

Y un dato a resaltar es que un poco más de la mitad de quienes dejan las empresas (53%) se va a la competencia, seguido por quienes apuestan por empresas de otros sectores (44%).

En menor nivel, los ejecutivos apuntan a ir donde sus clientes (13%) y al sector público (2%).