

Afirman que IP invierte poco en talento (Reforma 02/02/11)

Afirman que IP invierte poco en talento (Reforma 02/02/11) PWC dijo que los directores del área deben utilizar con mayor frecuencia herramientas cuantitativas. Foto: Archivo PriceWaterhouseCoopers asegura que en México existe un índice de rotación del 5 por ciento, cifra alta que está por encima de Argentina Karla Rodríguez Ciudad de México (2 febrero 2011).- Las empresas mexicanas invierten en promedio anual 387 dólares para atraer talento, cifra muy inferior al promedio de Latinoamérica de 475 dólares, de Europa que invierte 737 dólares y Estados Unidos con 3 mil 375 dólares. Acorde con los resultados del estudio Saratoga elaborado PriceWaterhouseCoopers (PWC), que encuestó a más de mil organizaciones de 10 países de América Latina, en México además de la baja inversión en atracción de talento existe un índice de rotación laboral muy alto de 5 por ciento muy por encima de países como Argentina con 3.2 por ciento y Colombia con un 2.2 por ciento. En conferencia de prensa, Amaia Ramírez, gerente de Consultoría de la Práctica de Soluciones de Recursos Humanos de PWC, explicó que el promedio de rotación laboral en América Latina es de 2.89 por ciento lo que significa que el porcentaje de desvinculación voluntaria laboral de México es el más alto en la región, siendo el sector de ventas al detalle el que tiene la mayor rotación laboral del mercado. Ramírez detalló que el gasto en capacitación y desarrollo de recursos humanos en México es bastante bajo, pues se encuentra en un promedio de 300 dólares, lo que equivale a 44 horas promedio de capacitación, mientras que en Estados Unidos ese monto asciende a 692 dólares. "El área de recursos humanos debe de mostrar que es capaz de generar rendimiento sobre la inversión para sus programas, por eso, las métricas asociadas a los temas relacionados con el capital humano continuará ganando importancia. "Los directores del área deben utilizar con mayor frecuencia herramientas cuantitativas para mostrar el progreso que traen consigo sus iniciativas", dijo Ramírez. La especialista añadió que actualmente México enfrentará el reto de establecer planes de sucesión laboral, pues se percibe que el 72.5 por ciento de los empleados de las empresas son trabajadores de la llamada generación X (nacidos entre 1961 y 1982) lo que marcará la necesidad de definición de planes de sucesión y administración de conocimiento.