

# La deserción laboral y sus repercusiones

Por: Dra. Isis Gutiérrez.

**Profesora de tiempo completo de Administración de Empresas UDLAP.**

¿Sabe que México tiene uno de los promedios más altos de deserción laboral en América Latina y en el Mundo?

¿Cuál es el impacto que puede tener para una organización el contar con elevados porcentajes de deserción laboral?.



La deserción laboral se refiere a cuando los empleados abandonan voluntariamente la empresa en la cual laboran. Esta deserción provoca que una empresa experimente una disminución de su fuerza laboral y por ende, que el logro de sus objetivos organizacionales pueda verse afectado. Evidentemente mientras más altos sean los porcentajes de deserción laboral mayores serán los problemas que se originaran en una organización.

Según los resultados del estudio PWC Saratoga 2013 sobre la efectividad del Capital Humano, México tiene una media de 8.9 % de deserción laboral voluntaria, esto representa cerca de 10 millones 800 mil personas que decidieron dejar sus empleos en 2013. Este porcentaje de deserción laboral en México representa más del doble de lo que se reporta como media para América Latina (3.4%)y es también un porcentaje mucho más alto comparado con los porcentajes obtenidos en Estados Unidos y en Europa, que tienen medias de deserción laboral de 6.2% y 4.6% respectivamente. El estudio antes mencionado

también indica que los porcentajes más elevados pertenecen a la industria "Retail" con 20% de deserción laboral y a la industria de Telecomunicación con 11.2%.

Otros resultados del mismo estudio, muestran que una de las generaciones que ha tenido un incremento crítico en la deserción laboral es la Generación Y. Recordemos, como ya comentamos en un artículo anterior, por una parte, que esta Generación está integrada por las personas que nacieron entre 1975 y 1995, y por otra, que actualmente casi el 50% de la fuerza laboral está integrada por la Generación Y. En lo referente a indicadores de deserción laboral, para 2010 la Generación Y representaba tan sólo un 0.7% de deserción laboral mientras que para el 2013 este porcentaje aumentó al 21%.

Este drástico incremento pudiera ser el reflejo de un inadecuado entendimiento de las necesidades y expectativas de la Generación Y por parte de las organizaciones. Pero, ¿Cómo repercute la deserción laboral en las organizaciones?. Primeramente, hay que considerar las implicaciones referentes a la imagen de la empresa.

Elevadas tasas de deserción laboral pueden poner en entredicho la reputación de la



empresa y hacerse menos atractivas a los ojos de futuros candidatos. Pero también, los clientes pueden cuestionarse con respecto a la seriedad de la empresa debido al constante cambio de personal y la calidad del servicio ofrecido a los clientes puede verse comprometida debido a la misma razón. En segundo lugar, se encuentran las repercusiones económicas. La deserción laboral provoca que las organizaciones pierdan lo invertido en la contratación del personal que decide desvincularse voluntariamente de la empresa.

Las estimaciones del estudio PWC Saratoga 2013 indican que en México se invierte en promedio \$324 dólares por cada nueva contratación. A esto hay que aunarle lo invertido en capacitación y desarrollo que en México, según el mismo estudio, asciende a \$300 dólares anuales por cada empleado. Y también hay que considerar la contratación y el tiempo de capacitación del nuevo personal que será contratado, así como el tiempo que le tomará para poder desempeñarse de una manera adecuada (curva de aprendizaje), el cual puede ser en promedio 6 meses.

Si hace cuentas, vera que la última deserción laboral le costó a su organización al menos \$624 dólares, esto sin contar lo que implicará económicamente contratar y capacitar a la persona que se quedará en el lugar que quedó vacante y lo que representará monetariamente para la empresa el perder su imagen. En conclusión, la deserción laboral puede ser más perjudicial de lo que imaginaba y con elevadas repercusiones económicas. De tal forma para las organizaciones, el conocer las principales causas de deserción e implementar estrategias de gestión adecuadas al respecto, se vuelve prioritario si se desean aumentar los porcentajes de retención laboral.