

José Luis Rodríguez Espantoso

Enginyer Tècnic Industrial

@DiariDelValles



La rotación de personal

REDACCIÓ
 @VALLESECONOMIC

Muchas empresas tienen un índice de rotación de personal alto o muy alto; es decir, tienen puestos de trabajo donde las personas que lo ocupan duran poco, dado que los/las contratan y despiden con facilidad.

Desde un punto de vista empresarial, esta práctica de "contratación-despido habitual" tiene unas consecuencias negativas que analizaremos a continuación y que podemos clasificar en dos tipologías: Internas y Externas.

Las consecuencias Internas, son aquellas que afectan a todo tipo de empresas, independientemente del sector económico al que pertenezcan, y que ocurren puertas adentro:

- Costes por adaptación al puesto laboral y cultura de empresa. Toda persona necesita un tiempo de adaptación a las tareas propias del puesto (uso de aplicativos informáticos y de base de datos, procedimientos internos, etc.), así como las normas y costumbres de la empresa. Por lo tanto, durante este periodo de adaptación, todo empleado no podrá dar lo mejor de sí. Si la rotación es alta, el rendimiento de ese puesto labo-

ral siempre estará a "medio gas". Por otro lado, no hay que olvidar también la pérdida de tiempo de aquella persona encargada de supervisar a dicha persona, con lo que ya se tienen más horas laborales no productivas.

- Pérdida de implicación de todos los empleados. Si la alta rotación de personal se ha convertido en habitual (o es apreciada por los empleados como "norma de la casa") y dicha práctica puede afectar a cualquier puesto, tendrá, como es lógico, un resultado de desmotivación y baja implicación de los empleados, haciendo menos productivas sus horas e incidiendo en su búsqueda de nuevas oportunidades laborales en otra empresa.

Las consecuencias Externas, tienen que ver con el entorno de la empresa y, en especial, afectan a aquellos sectores donde un cliente necesita (o prefiere) tener un interlocutor fijo, dado que los asuntos que están negociando o gestionando tienen una duración más o menos larga, y la entrada de una nueva persona no es bien vista; o que requiere servicios de corta duración, pero múltiples a lo largo del año, y prefiere un único interlocutor, dado que ello proporciona un conocimiento de las necesidades mutuas (calidad de "socio").

Bien, dentro de estas consecuencias externas, tendríamos:

- Pérdida de imagen ante los clientes. Una empresa que tenga una alta rotación proporciona una imagen negativa sobre sí misma, está deteriorando su imagen y/o confianza, la cual, en determinados círculos empresariales, también puede afectar a una pérdida de imagen ante competidores, dado que no es inusual que los empleados terminen trabajando para la competencia.

- Pérdida de un saber hacer propio. Si no se consigue una estabilidad en el puesto laboral, o estructura empresarial, será difícil disponer de un saber hacer propio que aporte valor y distinga a dicha empresa del resto de competidores.

Resumiendo, una rotación alta de empleados conlleva siempre una pérdida económica, en ocasiones fácilmente cuantificables, y en otras, no tanto. Por este motivo, los directivos, gerentes y gestores en general, han de ser conscientes de que utilizar esta política de dirección de personal no es buena para el negocio, y menos aun cuando se está tratando con trabajadores del conocimiento.

Desde un punto de vista empresarial, esta práctica de "contratación-despido habitual" tiene unas consecuencias negativas que analizaremos a continuación y que podemos clasificar en dos tipologías: Internas y Externas.



CAPITAL FOCUS

Soluciones financieras para PYMES