

¿CONOCES CUÁL ES EL COSTO REAL DE LA ROTACIÓN DE TU EMPRESA?

Lisett Bastidas

No es noticia que la rotación de personal afecta directamente la rentabilidad de los negocios. El reto está en cuantificar su costo real, conocer su impacto financiero y detonar las estrategias para evitarlo.

Los problemas ligados a la rotación de personal afectan a todo el negocio y su rentabilidad. Sin embargo, atender este tema normalmente se restringe a la arena del equipo de Recursos Humanos. Mientras que cada una de las funciones del negocio trabaja para cumplir sus *Key Performance Indicators* (KPIs), un enemigo silencioso se infiltra año con año en el P&L de la compañía: **el costo de rotación de personal.**

Esto es un tema importante, ya que, en nuestra experiencia, **la rotación de personal puede significar hasta un 15% del EBITDA de las empresas.**

Para calcularlo, dentro de nuestro portafolio de soluciones de *People Analytics*, **contamos con una herramienta que permite generar un diagnóstico exhaustivo de los costos de rotación**, cruzando distintos factores como el perfil de puesto, el tiempo de cobertura de las vacantes, la nómina de los reclutadores y los costos de capacitación. El resultado de este análisis proporciona la información necesaria para calcular el impacto financiero de la fuga de talento.

En Sintec Consulting, hemos identificado las limitantes de calcular los costos de rotación tomando en cuenta las implicaciones de este proceso. Los modelos tradicionales para realizar este cálculo suelen concentrarse en los costos directos (aquellos vinculados con reclutamiento y selección de candidatos) y dejan a un lado los costos indirectos (usualmente vinculados con pérdidas de productividad), cuando en realidad éstos últimos representan hasta dos terceras partes del costo total de rotación.



Los costos indirectos de la rotación del personal (asociados a productividad perdida) representan 2/3 del costo total de rotación]

Tomemos en cuenta que, durante el primer mes de un nuevo ingreso, sus contribuciones a la empresa se estiman en un 25% de productividad. Es hasta las semanas 13-20, que el nivel de productividad de un nuevo empleado llega a promediar un 75%. En un estudio de *Allied Workforce Mobility*, alrededor de 30% de las empresas encuestadas, mencionaron que **toma por lo menos un año para que un nuevo ingreso llegue al 100% de nivel de productividad** de la persona a la que reemplazó.



Es también importante mencionar que nuestro modelo para el cálculo de costo de rotación considera factores como el nivel del puesto (ejecutivo/operativo), en el cual, **los costos anuales asociados a la rotación pueden resultar entre 90 y 200% del salario del empleado que se va.** En el caso de roles especializados, esta cifra puede llegar a 400%.

¿Significa que debemos retener a todos nuestros empleados? La respuesta es no. No podemos ignorar el hecho de que existe una rotación natural de personal dentro de todas las industrias (algunas más altas que otras) debido a la naturaleza de los puestos y las demandas del mercado. Sin embargo, sí es posible lograr una mejora vs benchmark de la industria. Por lo tanto, el enfoque debe ser en retener a los empleados clave, tener mecanismos para visualización constante de las métricas, identificar las variables que más impactan en la salida y contar con estrategias claras de retención y reemplazo de personal.

Dependiendo de los hallazgos que la data procesada en tu empresa pueda arrojar, **podemos construir un plan para reducir los costos de rotación** y proveer herramientas a la organización para una toma de decisiones más efectiva, ágil, oportuna y eficiente.

En Sintec Consulting, podemos ayudarte a tomar control de los costos ocultos de la rotación de personal, usando la analítica a tu favor. Te invitamos a tomar el primer paso y responder nuestro diagnóstico en línea. ¡Platiquemos de las oportunidades que tiene tu empresa para inyectar eficiencia y efectividad en su gestión de talento!



¿Quieres conocer el impacto económico de la rotación en tu empresa?

Visita y responde nuestro diagnóstico online

[clic aquí](#)

Acerca de los autores



Lissett Bastidas,
Directora de Transformación Organizacional
lissett.bastidas@sintec.com

Cuenta con más de 9 años de experiencia en consultoría. Lissett es experta en temas de gestión de cambio, gestión de talento y diseño organizacional, habiendo implementado más de 20 proyectos en distintas industrias incluyendo Bienes de Consumo, Retail, Banca y Productos Industriales. Gracias a Michelle Sánchez y Fernando Delgado por su contribución a esta pieza.

Referencias:

- Allen, David G. Retaining Talent (2008) <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Retaining-Talent.pdf>
- Allied (comp) 2012 Allied Workforce Mobility Survey : Onboarding and Retention (2012) <http://hriq.allied.com/pdfs/AlliedWorkforceMobilitySurvey.pdf>
- Altman, Jack. How much does employee turnover really cost? (2017) https://www.huffpost.com/entry/how-much-does-employee-turnover-really-cost_b_587fbaf9e4b0474ad4874fb7
- Bersin, Josh. Employee Retention Now a Big Issue: Why the Tide has Turned (2013) <https://www.linkedin.com/pulse/20130816200159-131079-employee-retention-now-a-big-issue-why-the-tide-has-turned>
- Boushey, Heather et. Al. There Are Significant Business Costs to Replacing Employees (2012) <https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
- Forman, David. Fearless HR. Sage Learning Systems (2015)

CIUDAD DE MÉXICO / MONTERREY / BOGOTÁ / SÃO PAULO / SANTIAGO DE CHILE

www.sintec.com
informes@sintec.com