

¿Qué es la rotación de personal?

Normalmente se habla de rotación de personal cuando un trabajador llega o se va de la empresa.

Cuando un puesto de trabajo se queda vacío solemos decir que hay un índice de rotación alto, lo que nos tiene que alertar y debemos intentar buscar cuales son las causas que lo generan y a su vez buscar una solución.

¿Cuáles son los distintos tipos de rotación de personal?

1. Rotación de personal voluntaria

Se habla de rotación de personal voluntaria cuando el trabajador renuncia de manera voluntaria a su puesto de trabajo. Esto se puede dar por varios motivos, pero normalmente suele ser porque ha encontrado otro puesto en el que se le ofrecen mayores salidas profesionales, porque tiene posibilidades de ascender o simplemente porque le apetece cambiar de empleo.

La mayoría de las causas de la rotación de personal voluntaria están relacionadas con la imagen que la empresa les da a sus empleados. Si un trabajador se siente valorado en su puesto de trabajo, hay muchas menos posibilidades de que se marche de la empresa.

2. Rotación de personal involuntaria

Cuando hablamos de rotación de personal involuntaria no es el trabajador el que decide dejar de formar parte de la empresa, sino que es la empresa la que toma la decisión de que ese trabajador ya no forme parte de su plantilla.

Estas decisiones se pueden tomar cuando tiene lugar una reestructuración de plantilla o por una bajada de rendimiento del propio trabajador sin ningún motivo aparente.

Es importante analizar este tipo de rotación ya que te puede servir como indicador si tienes problemas en la plantilla o en tus procesos de selección.

¿Cómo se calcula la tasa de rotación?

El índice de rotación de personal mide la relación entre las personas que se incorporan al equipo y los que se marchan, es decir, el porcentaje de altas y bajas en relación al número de empleados en un determinado periodo temporal.

$$\text{IRP} = \left(\frac{A+D}{2} \right) * 100 / \text{PE}$$

- A: Admisiones de personal durante el periodo considerado
- D: Desvinculaciones del personal por decisión del empleado o de la organización durante el periodo considerado
- PE: Promedio efectivo del periodo considerado, sumar el personal al comienzo y final del periodo y dividiendo por 2

¿Cómo podemos interpretarlo?

La verdad es que no existe un índice ideal, cada resultado puede tener múltiples interpretaciones con base en el clima social, tamaño de la empresa, campo de actividad, volumen de negocio, etc.

Cuando tenemos una tasa de rotación baja puede ser producto de un buen clima social en la empresa, sin embargo, un índice de rotación cercano a 0 suele ser indicativo de falta de dinamismo empresarial.

Por el contrario, un índice de rotación muy elevado puede ser resultado de un mal ambiente social. Pero tengamos en cuenta las excepciones que confirman la regla: para los empleos de baja cualificación (contratos y salarios precarios) o en profesiones con una gran oferta de candidatos que compiten entre sí, la tasa de rotación va a ser más alta sin que esto se deba a los motivos que hemos citado anteriormente.

También debemos ser conscientes de que todo ambiente social o estado del mercado económico puede afectar al equilibrio del índice de rotación de la empresa.

Ausentismo o Absentismo laboral

Toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de todos los deberes propios del mismo. Entre permisos retribuidos, como las vacaciones, ausencias por enfermedad, ausencias justificadas o ausencias no retribuidas, entre otras, la empresa tiene que asumir una serie de gastos de personal que no producen ningún valor añadido y que pueden acabar ocasionando pérdidas.

De acuerdo al Ministerio de trabajo: Ausentismo o Absentismo laboral, es la inasistencia de un trabajador en relación de dependencia de por lo menos una jornada de trabajo durante un período determinado. Las principales causas de inasistencia:

- ✓ enfermedad, enfermedad laboral,
- ✓ maternidad,
- ✓ accidentes de trabajo,
- ✓ problemas familiares o personales,
- ✓ faltas sin aviso,
- ✓ sanciones,
- ✓ nacimiento,
- ✓ matrimonio,

- ✓ defunción,
- ✓ estudio,
- ✓ otras razones

Se excluyen como tales vacaciones y feriados.

¿Cómo se calcula el índice de ausentismo laboral?

Fórmula de cálculo:

$$IAL = (N.º \text{ total horas de absentismo} / N.º \text{ total horas trabajadas}) \times 100$$

Ej.: - 3 operarios con 80 hs mensuales/cada uno

3 operarios con 160 hs mensuales/cada uno

30 hs de ausentismo entre todos los operarios

$$IAL = ((30\text{hs}/(3*80\text{hs}+3*160\text{hs})) * 100 = 4,17\%$$