



Guía para Realizar tu Diagnóstico del Coste de la Inacción (COI) Internamente

Una metodología práctica para que tu equipo analice, cuantifique y actúe sobre el verdadero coste de no gestionar el talento en tu empresa – sin necesidad de un consultor externo.

AUTODIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

GESTIÓN DEL TALENTO

¿Qué es el COI y por qué importa?

El Coste de la Inacción

El COI no es solo dinero: es tiempo, oportunidades perdidas, estrés directivo y crecimiento frenado. Cada mes que no actúas, el coste se acumula silenciosamente.

Objetivo de esta guía

Darte las herramientas para realizar internamente el mismo diagnóstico profesional que haría un consultor externo: validar datos, identificar causas raíz y construir tu propio Panel de Control del COI.

- 📘 El objetivo es claridad y acción, no una propuesta comercial.



Fase 1: Recopila y Valida tus Datos

Antes de calcular nada, necesitas datos fiables. Crea una **Ficha de Validación** con el dato inicial, el dato revisado y notas de contexto para cada categoría.

Empleados

- 1 Distribución por perfil (administrativos, operativos, comerciales), estacionalidad, empleados clave y estructura organizativa.

Salarios

- 2 Incluye variables y pagas extra. Anota dispersión salarial, porcentaje en empleados clave y competitividad frente al mercado.

Rotación

- 3 Dato actual vs. histórico, tendencia en últimos 2 años, rotación voluntaria vs. involuntaria y perfiles más afectados.

Absentismo

- 4 Tipos de bajas incluidas, departamentos más afectados, bajas recurrentes o de larga duración y patrones temporales.



Fase 2: Analiza Tendencias e Impacto Real

1

¿Mejora, empeora o se estanca?

Compara rotación y absentismo actuales con hace 2 años. Tendencias negativas = COI acelerado. Estables = COI crónico.

2

Conecta con el negocio

¿Qué proyectos se han visto afectados?
¿Cuántos clientes se han perdido? ¿Cuántas horas dedica dirección a RRHH?

3

Compara con el sector

Referencias: rotación media 15-20%,
absentismo 6-8 días/empleado/año, tiempo para cubrir vacante 45-60 días.

⚠ Proyección clave: ¿Cuál será tu situación en 2 años si no actúas? ¿Puedes sostener las pérdidas mensuales actuales?



Fase 3: Identifica las Causas Raíz

Aplica la **metodología de los 5 Porqués** para ir más allá de los síntomas superficiales.

Razón Declarada	Causa Real Probable
"Mejor oferta económica"	Falta de reconocimiento o desarrollo profesional
"Motivos personales"	Mal ambiente laboral o mala gestión directa
"Cambio de sector"	Falta de propósito o desalineación con la empresa
"Más cerca de casa"	Falta de flexibilidad o conciliación laboral

Cuando alguien dice "me voy por dinero", muchas veces el dinero es solo el detonante. La causa real suele ser que no se sentía valorado, no veía futuro, o el ambiente no era bueno.

Fase 4: Construye tu Panel de Control del COI

Este panel es el corazón del diagnóstico. Documenta cada sección con los datos reales de tu empresa.

01

Resumen Ejecutivo

COI total anual y mensual, datos clave y nivel de urgencia.

02

Desglose de Fugas

Tabla con costes, porcentajes, evitabilidad y prioridad por categoría.

03

Causas Raíz

Resumen de causas identificadas en el análisis interno.

04

Comparativa Sector

Gráficos comparativos con benchmarks del sector.

05

Proyección y Recomendaciones

Escenarios a 24 meses y 3-4 acciones priorizadas con hoja de ruta accionable.

Ejemplo Real: Desglose de Fugas COI

Así se vería el panel de un caso tipo con 50 empleados. Replica esta tabla con tus propios datos.

Fuga	Coste Anual	% Total	Evitable	Prioridad
Rotación evitable	135.000 €	73%	Sí	Crítica
Ineficiencia fiscal	24.000 €	13%	Sí	Crítica
Absentismo prevenible	13.636 €	7%	Parcial	Media
Rechazo candidatos	9.769 €	5%	Sí	Media
Crisis de salud	3.150 €	2%	Parcial	Baja
TOTAL	185.555 €	100%		

📌 El 73% del COI proviene de la rotación. Enfocar los esfuerzos ahí tendrá el mayor impacto inmediato.

Fase 5: Diseña Soluciones por Nivel de Inversión

Sin Coste

- Entrevistas de retención trimestrales (1-a-1)
- Plan de onboarding estructurado (90 días + buddy)
- Reconocimiento público de logros
- Flexibilidad horaria o teletrabajo parcial

Bajo Coste

- Programa de referidos: 500-1.000 € por contratación (ROI 200-300%)
- Plataforma de beneficios flexibles: 10-20 €/empleado/mes
- Formación en liderazgo para mandos: 2.000-5.000 €

Solución Integral

- Básico: 40 €/empleado/mes – Medicina general + Urgencias
- Estándar: 80 €/empleado/mes – + Especialistas (punto óptimo)
- Premium: 120 €/empleado/mes – + Dental + Hospitalización
- Todos con ahorro fiscal del 40% y ROI superior al 100%

Calcula tu ROI Interno

Ejemplo: Nivel Estándar – 50 empleados

Inversión bruta: $80 \text{ €/empleado/mes} \times 50 \times 12 = 48.000 \text{ €/año}$

Ahorro fiscal (40%): -19.200 €

Coste neto: $28.800 \text{ €/año (2.400 €/mes)}$

Reducción rotación 25%: $+33.750 \text{ €}$

Reducción absentismo 20%: $+2.727 \text{ €}$

Ahorro total: 36.477 €/año

ROI 127%

Por cada euro invertido, ahorras **1,27 €**. Beneficio neto: **7.677 €/año**.

Opciones de implantación progresiva

- **Por antigüedad:** Básico para nuevos, Premium para +5 años
- **Por nivel:** Operativos/Mandos/Directivos
- **Progresiva:** 20% plantilla año 1 → 100% año 3
- **Con copago:** Empresa 70% / Empleado 30%

Tu Hoja de Ruta: Próximos Pasos

Tienes el diagnóstico. Ahora es el momento de actuar. Sigue esta secuencia para implementar el proyecto internamente.

Semana 1

Recopila y valida todos los datos (empleados, salarios, rotación, absentismo). Crea tu Ficha de Validación.

1

Semana 3

Construye tu Panel de Control del COI con desglose de fugas, comparativa sectorial y proyección a 24 meses.

3

Semana 2

Aplica los 5 Porqués con tu equipo directivo. Identifica causas raíz reales, no síntomas.

2

Semana 4

Diseña el plan de soluciones por nivel de inversión, calcula el ROI y presenta a dirección para aprobación.

4

- ✓ Recuerda: el objetivo no es la perfección del análisis, sino pasar a la acción. Cada mes de espera tiene un coste real y cuantificable para tu empresa.