

Cas: per què se'n va la gent — la rotació en una cadena de restaurants

Cas d'anàlisi de l'alta rotació de personal en hostaleria: calcular el cost de rotació i proposar un pla de retenció basat en la motivació.

DURADA

55 min · 1 sessió

AGRUPAMENT

grups xicotets (3-4)

UNITAT 8

La gestió dels recursos humans

MATERIALS

- Fitxa del cas amb dades de plantilla, baixes i costos de selecció
- Calculadora
- Resum de teories de motivació (Maslow, Herzberg)

ENCAIX CURRICULAR · Sabers B.4 · Comp. específiques CE4 · Comp. clau STEM, CPSAA, CC, CCL

Plantejament

Sabores Express, una cadena de restauració ràpida amb 8 locals i 120 empleats, té un problema silenciós que li costa molts diners: cada any se'n va quasi la mitat de la plantilla. Els encarregats creuen que *en hostaleria és normal*, però la direcció vol saber quant costa realment eixa rotació i si es pot reduir.

Dades del cas:

- Plantilla mitjana: 120 empleats.
- Baixes voluntàries l'últim any: 54 persones.
- Cost estimat de substituir un empleat (selecció, formació, baixa productivitat inicial): 1.500 €.
- Enquesta d'eixida: els motius més citats són *horaris imprevisibles*, *falta de reconeixement* i *sense possibilitat de promoció*.

Objectius didàctics

- Calcular i interpretar la taxa de rotació de personal i el seu cost.
- Aplicar teories de motivació (Maslow, Herzberg) per a explicar les causes.
- Dissenyar un pla de retenció realista i prioritzat.

Passos

- 1. Lectura del cas (10 min).** El grup llig les dades i els motius de les baixes.
- 2. Càlcul (15 min).** Calculen:
 - a) Taxa de rotació anual (baixes / plantilla mitjana).
 - b) Cost anual total de la rotació.
 - c) Estalvi si reduïren la rotació a la mitat.
- 3. Diagnòstic motivacional (15 min).** Classifiquen els tres motius de baixa segons Herzberg (factors higiènics vs. motivadors) i segons Maslow.

4. Pla de retenció (15 min). Proposen tres mesures concretes, prioritzades per relació impacte-cost, i estimen quant podrien reduir la rotació.

Solució (per a la correcció)

a) **Taxa de rotació:** $54 / 120 = 45 \%$ anual (molt alta).

b) **Cost anual:** $54 \times 1.500 = 81.000 \text{ €/any}$.

c) **Estalvi en reduir a la mitat** (27 baixes): s'evitarien $27 \times 1.500 = 40.500 \text{ €/any}$, diners que financen de sobra un pla de retenció.

Diagnòstic: *horaris imprevisibles* és un factor higiènic (Herzberg) i de seguretat (Maslow); *falta de reconeixement* i *sense promoció* són factors motivadors i d'estima/autorerealització. Atacar només el salari no bastarà: els motivadors són decisius.

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Càlcul de rotació i cost	Les tres xifres correctes	30 %
Diagnòstic motivacional	Aplica Maslow/Herzberg correctament	25 %
Pla de retenció	Mesures concretes i prioritzades	30 %
Treball en grup	Repartiment i exposició	15 %

Variants i extensions

- **Variant de comparació:** donar la taxa de rotació mitjana del sector perquè valoren si el 45 % és normal o excessiu.
- **Connexió amb la Unitat 11:** reflectir el cost de la rotació en el compte de resultats com a despesa de personal.

Material obert de profedeeconomia.es · Llicència Creative Commons BY-NC-SA · Currículum LOMLOE