

Portada (<https://www.forbes.com.mx/>) / Red Forbes (<https://www.forbes.com.mx/red-forbes/>) /

Cecilia Durán Mena (<https://www.forbes.com.mx/autor/cduranm/>)
Septiembre 6, 2017 @ 7:00 am

La importancia de la estabilidad laboral

El reto de lograr estabilidad laboral es cada vez más grande frente a la necesidad extrema de una satisfacción inmediata.



Foto: Reuters.



Share Tweet +

“Un agente necesita tiempo para iniciarse en una función nueva y llegar a desempeñarla bien, admitiendo que esté dotado de las aptitudes necesarias.”

Henri Fayol

Nos han querido vender la idea de que se trata de una brecha generacional (<https://www.forbes.com.mx/negociar-con-millennials-y-enfrentar-el-reto-de-la-comunicacion/>), que las nuevas generaciones no saben tener paciencia y que los jóvenes del milenio tienen otros valores. No se trata de estar de acuerdo o tener una opinión distinta, eso en todo caso, es lo de menos: lo que me parece relevante es el efecto que se está generando tanto en el mundo corporativo como a nivel personal. Las palabras de Henri Fayol parecen haber entrado en desuso y sus catorce principios de administración, en los que se enlista la estabilidad laboral se escuchan como un eco lejano. Deberíamos poner atención.

La queja de los empleadores es cada vez más frecuente: retener talento es difícil.


PageGroup Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS  Conócenos

<https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/>

MÁS COBERTURA



Este mexicano vendía limas, hoy busca ser ingeniero principal de Intel (<https://www.forbes.com.mx/vend-limas-hoy-busca-ser-ingeniero-principal-de-intel/>)



México, en el fondo de la tabla en respeto a Derechos Humanos (<https://www.forbes.com.mx/mexico-en-el-fondo-de-la-tabla-en-respeto-a-derechos-humanos/>)



El modelo económico actual no es sostenible: OCDE (<https://www.forbes.com.mx/el-modelo-economico-actual-no-es-sostenible-ocde/>)

Últimas Noticias

Las decisiones también se aseguran (<https://www.forbes.com.mx/las-decisiones-tambien-se-aseguran/>)
SEPTIEMBRE 6, 2017

Estonia pretende crear su propia criptomoneda nacional (<https://www.forbes.com.mx/estonia-pretende-crear-su-propia-criptomoneda-nacional/>)
SEPTIEMBRE 6, 2017

con la mayor fuerza
ndo
[forbes.com.mx](https://www.forbes.com.mx/)

absurdos. El ausentismo, los retardos, la distracción con dispositivos móviles y tantas otras razones suman a la falta de compromiso. Por quítame estas pajas, los jefes reciben renunciaciones y tienen que volver a completar el hueco que quedó mirando al cielo y preguntándose cuánto tiempo tardará en encontrar a alguien competente y cuánto le durará la ilusión de tener las posiciones cubiertas.

La preocupación lógica de todo administrador por mantener siempre un grupo de trabajo capacitado y estable para cumplir correctamente las funciones propias de una organización se agrava por un agente que se hace presente con mucha frecuencia: la impaciencia. Henri Fayol fue ingeniero minero, pilar de la administración clásica, decía: *“Si el agente es desplazado cuando apenas ha concluido el período de aprendizaje, o antes de que éste termine, no habrá tenido tiempo de rendir un trabajo apreciable”*. El problema es que parece que no contamos con la paciencia para esperar a que los resultados germinen. La gente cambia de interés con la facilidad con la que se escoge un nuevo par de calcetines. No se puede retener a quien no quiere quedarse.

El problema se agrava. Según Fayol: *“Si la misma situación se repite indefinidamente, la función no será nunca desempeñada a satisfacción”*. Las consecuencias de esta inestabilidad laboral son peligrosas y temibles en las grandes empresas, en las cuales el período de iniciación de los jefes es generalmente largo. También en los proyectos de emprendimiento en los que se deben de rentabilizar los recursos que generalmente son escasos. No hay forma de cambiar la ecuación. La variable es constante: se necesita tiempo para aprender de los hombres y de las cosas, pero la gente se desespera con facilidad. Antes de saludar y sentarse a trabajar, están preguntando por la clave de WiFi de su nuevo trabajo. Están tan acostumbrados a alternar entre los múltiples espacios en Internet que no consiguen encontrar la paciencia para entender lo que se espera de ellos y antes de lograrlo, deciden volar.

Pero, para estar en condiciones de formular un programa de acción, para adquirir la confianza necesaria y para inspirar confianza a los otros hace falta tiempo. Lo triste es que muchos vuelan a muy corta distancia. No se van porque opten por un camino ascendente o por una alternativa más adecuada. Muchos dejan su trabajo y se quedan en casa mirando una pantalla o se van a analizar las hendiduras que hay en el techo que está sobre su cama. Existe una queja generalizada de padres que ven a sus hijos dedicados a nada, así como de empleadores que necesitan gente que quiera trabajar en forma comprometida. La brecha es muy grande y es absurda.

Según Fayol,

es preferible un jefe (<https://www.forbes.com.mx/formas-para-sobrevivir-a-un-jefecobarde/>)

de mediana capacidad que subsiste en su cargo, a jefes de alta capacidad que no hacen sino pasar sin pena ni gloria por puestos de trabajo. La solución no es evitar el rigor en la asignación de las tareas de cada cargo, ni los buenos modos, ni las ñoñerías. Ya se intentó y de todos modos no se alcanzaron resultados. Hay que hacer lo que se necesita en tiempo y forma. La polifuncionalidad o trabajadores polivalentes en los niveles operativos, con lo cual se procura, a través de una mayor rotación en las tareas, la disminución de la monotonía de las tareas rutinarias, así



PageGroup

Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS

Conócenos

(<https://ads.us.e->

[planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?](https://ads.us.e-planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?)

[rnd=0.9972775903210751&pb=91309930659ae7ac&fi=ea3a9c8d19859022&ur=https%3A//www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/](https://ads.us.e-rnd=0.9972775903210751&pb=91309930659ae7ac&fi=ea3a9c8d19859022&ur=https%3A//www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/))

mejores resultados. Fayol advirtió: “la división del trabajo tiene límites que la experiencia y el sentido de la medida enseñan a no franquear”. Me parece que le damos muchas vueltas a algo que debiera ser más fácil.

Hemos fallado al creer que los costos de la inestabilidad (<https://www.forbes.com.mx/el-ambito-laboral-como-espacio-de-diversidad/>) laboral se los lleva sólo la empresa. Una persona que va brincando de posición en posición y de empresa en empresa o de proyecto en proyecto pierde impulso, derechos, prestaciones y seguridad. Un estudio realizado por Fiorella Mancini, del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, reveló que en el pasado un trabajador con 30 años de experiencia había tenido uno o dos cambios de empleo en su vida laboral, mientras que ahora un joven de 24 años podría haber tenido cinco o seis trabajos. Evidentemente, esto trae un deterioro en las condiciones de empleabilidad.

Es necesario hacer consciencia de que los factores individuales como edad, género o nivel de educación son determinantes de inseguridad laboral. Nos falta advertir que los más vulnerables son los que tienen un menor nivel académico, pero tristemente, tener formación educativa no garantiza un buen trabajo. La inestabilidad laboral juega en el deterioro de las condiciones alcanzables. Después de una serie de saltos laborales, la gente empieza a conformarse con empleos de bajos salarios y que carecen de prestaciones.

Nos falta advertir que sin estabilidad laboral (<https://www.forbes.com.mx/despido-del-trabajo-una-ventana-oportunidad-abrela/>) conseguir protección de seguridad social, de prestaciones sociales, de jubilación, de planes de retiro, son elementos que no se tendrán y sin ellos es casi imposible amortiguar las experiencias de inseguridad personal y de autonomía. Es importante tomar en cuenta los elementos que nos lleven, como decía Sor Juana Inés de la Cruz a “saber para valorar, valorar para elegir”. Me parece que es tiempo de poner los acentos en su lugar. No sé si se trata de una separación generacional o de un punto de vista, creo que eso es lo de menos. Lo relevante es entender las consecuencias graves que trae la inestabilidad laboral, tanto para las corporaciones como para las empresas. En contrario sensu, la estabilidad laboral puede generar círculos virtuosos que son buenos para las organizaciones y para quienes forman parte de ellas.

Contacto:

Correo: ceciliaduran@me.com

Twitter: [@CecyDuranMena](https://twitter.com/cecycduranmena?lang=es) (<https://twitter.com/cecycduranmena?lang=es>)

Blog: Las ventanas de Cecilia Durán Mena (<https://ceciliaduran.wordpress.com/>)

Las opiniones expresadas son sólo responsabilidad de sus autores y son completamente independientes de la postura y la línea editorial de Forbes



PageGroup

Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS

Conócenos

(<https://ads.us.e->

Share Tweet +

planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?

www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/



Siguientes artículos

Forbes Centroamérica
(<https://www.forbes.com.mx/forbes-latam/>)

El modelo económico actual no es sostenible:
OCDE (<https://www.forbes.com.mx/el-modelo-economico-actual-no-es-sostenible-ocde/>)

Por Uriel Naum (<https://www.forbes.com.mx/author/uriel-naum/>)

(<https://www.forbes.com.mx/el-modelo-economico-actual-no-es-sostenible-ocde/>)

La directora del organismo se dice consciente de que la incursión de más jóvenes y mujeres en el sector laboral requiere...

También te puede interesar

Emprendedores (<https://www.forbes.com.mx/emprendedores/>)

¿Se puede emprender y ser empleado a la vez?
(<https://www.forbes.com.mx/se-puede-emprender-y-ser-empleado-a-la-vez/>)

Muchos piensan que para emprender se necesita capital y otros, que ya tienen algunos ahorros, no están dispuestos a arri...

(<https://www.forbes.com.mx/se-puede-emprender-y-ser-empleado-a-la-vez/>)

(<https://www.forbes.com.mx/la-felicidad-exito-en-el-trabajo/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/Capital-Humano-2/>)

La felicidad: éxito en el trabajo
(<https://www.forbes.com.mx/la-felicidad-exito-en-el-trabajo/>)

(<https://www.forbes.com.mx/factores-que-bloquean-el-trabajo-en-equipo/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/Capital-Humano-2/>)

Factores que bloquean el trabajo en equipo
(<https://www.forbes.com.mx/factores-que-bloquean-el-trabajo-en-equipo/>)

(<https://www.forbes.com.mx/consejos-para-solicitar-un-horario-de-trabajo-flexible/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/Capital-Humano-2/>)

Consejos para solicitar un horario de trabajo flexible
(<https://www.forbes.com.mx/consejos-para-solicitar-un-horario-de-trabajo-flexible/>)

(<https://www.forbes.com.mx/consejos-para-solicitar-un-horario-de-trabajo-flexible/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/Capital-Humano-2/>)

Consejos para solicitar un horario de trabajo flexible
(<https://www.forbes.com.mx/consejos-para-solicitar-un-horario-de-trabajo-flexible/>)



PageGroup

Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS

Conócenos 

(<https://ads.us.e->

[planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?](https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/)

[rnd=0.9972775903210751&pb=91309930659ae7ac&fi=ea3a9c8d19859022&ur=https%3A//www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/](https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/))



Capital Humano (<https://www.forbes.com.mx/capital-humano-2/>)

¿Millennials preparados para Centennials?
(<https://www.forbes.com.mx/millennials-preparados-para-centennials/>)

Hoy, Recursos Humanos se centra en la discusión y planificación de estrategias que permitan reclutar, seleccionar y rete...

(<https://www.forbes.com.mx/millennials-preparados-para-centennials/>)

(<https://www.forbes.com.mx/la-ecuacion-de-las-multigeneraciones/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/capital-humano-2/>)

La ecuación de las multigeneraciones
(<https://www.forbes.com.mx/la-ecuacion-de-las-multigeneraciones/>)

(<https://www.forbes.com.mx/cuando-debemos-despedir-buen-empleado/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/capital-humano-2/>)

Cuando debemos despedir a un buen empleado
(<https://www.forbes.com.mx/cuando-debemos-despedir-buen-empleado/>)

(<https://www.forbes.com.mx/6-tips-para-aumentar-tu-productividad/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/capital-humano-2/>)

6 tips para aumentar tu productividad
(<https://www.forbes.com.mx/6-tips-para-aumentar-tu-productividad/>)

(<https://www.reacciones-negativas-manejar-las-reacciones-negativas/>)

Capital Humano
(<https://www.forbes.com.mx/capital-humano-2/>)

Como manejar las reacciones negativas
(<https://www.reacciones-negativas-manejar-las-reacciones-negativas/>)



PageGroup

Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS

Conócenos

(<https://ads.us.e->

[planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?](https://www.planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?)

[rnd=0.9972775903210751&pb=91309930659ae7ac&fi=ea3a9c8d19859022&ur=https%3A//www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/](https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/))



(<https://www.facebook.com/ForbesMexico>)



(https://twitter.com/Forbes_Mexico)



(<https://www.instagram.com/forbesmexico/?hl=es>)



(<https://www.pinterest.com/forbesmexico/>)



(<https://mx.linkedin.com/company/forbes-m-xico>)



(<https://www.youtube.com/user/forbesmexico>)

SUSCRÍBETE

([HTTP://SUSCRIPCIONES.FORBES.COM.MX/](http://suscripciones.forbes.com.mx/))

NEWSLETTER

([HTTP://NEWSLETTER.FORBES.COM.MX/](http://newsletter.forbes.com.mx/))



PageGroup

Colocamos tu talento en las mejores EMPRESAS

Conócenos



(<https://ads.us.e->

planning.net/ei/3/1052b/capita_notas/cintillo_2?

www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-estabilidad-laboral/