

desgaste – attrition

Authored by
memjavad

November 1, 2025

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *desgaste – attrition*. Spanish Psychological Databases. Retrieved from <https://spanish.arabpsychology.com/?p=2411>

Atrición

Primary Disciplinary Field(s): Estrategia Militar, Gestión de Recursos Humanos, Lingüística, Economía

1. Definición Central

La atrición (del latín *attritio*) es un concepto multifacético que, en su acepción más amplia, describe el proceso de desgaste gradual, reducción progresiva o debilitamiento de una fuerza, un recurso o una entidad a lo largo del tiempo debido a causas internas o externas, generalmente inevitables o no directamente relacionadas con una acción contundente inmediata. Este fenómeno se caracteriza por ser un proceso sostenido más que un evento singular. En esencia, implica la pérdida acumulativa de elementos, ya sean vidas humanas, personal laboral, material bélico, o incluso unidades lingüísticas, que erosiona la capacidad operativa o la integridad del sistema afectado. Es fundamental distinguir la atrición de la destrucción total o la derrota instantánea, ya que su poder radica en la lentitud y la constancia de la pérdida, obligando a un reajuste estratégico continuo.

El término ha adquirido una prominencia particular en dos campos primarios: la **estrategia militar** y la **gestión de recursos humanos**. En el ámbito militar, la atrición se refiere a la estrategia de desgastar al enemigo mediante pérdidas continuas y sostenidas, superando su capacidad de reemplazo, sin necesidad de victorias decisivas en el campo de batalla. Históricamente, esta ha sido una táctica empleada cuando la superioridad tecnológica o numérica del oponente impide una confrontación directa y rápida. Por otro lado, en el contexto empresarial, la atrición se utiliza para describir la reducción natural del personal que ocurre cuando los empleados abandonan la organización (por renuncia, jubilación, enfermedad o fallecimiento) y no son reemplazados. Esta última acepción permite a las empresas reducir costos laborales y reestructurar plantillas de manera orgánica, sin recurrir a despidos masivos o reestructuraciones traumáticas, siendo a menudo denominada "desgaste natural".

Aunque la atrición puede ser vista como un resultado pasivo o inevitable, su manejo y predicción constituyen un área crítica de la planificación estratégica. La capacidad de una entidad para resistir o infligir atrición determina frecuentemente su éxito a largo plazo. En la economía, por ejemplo, los modelos de atrición ayudan a predecir la longevidad de los productos o la estabilidad de los mercados financieros. En todos sus usos, el concepto subraya la importancia del tiempo y la resiliencia, ya que la atrición es una función directa de la duración de la exposición a factores de desgaste.

2. Etimología y Evolución Histórica

La raíz etimológica de **atrición** se encuentra en el latín clásico, específicamente en el verbo *atterere*, que significa 'frotar contra', 'desgastar' o 'pulverizar'. De esta raíz se deriva el sustantivo *attritio*, que denotaba originalmente el acto físico de rozamiento o molienda, implicando una reducción de la masa o la forma mediante la fricción constante. Este significado inicial está íntimamente ligado a fenómenos naturales y mecánicos, como la erosión geológica, donde la acción continua del viento o el agua desgasta la roca.

La transición del significado físico al abstracto ocurrió principalmente en los contextos teológicos y militares. En la teología cristiana medieval, la atrición se refería al arrepentimiento imperfecto o al dolor por los pecados cometido, motivado por el miedo al castigo (en contraposición a la *contrición*, que es el arrepentimiento motivado por el amor a Dios). Esta connotación subraya la idea de un proceso gradual de purificación o debilitamiento moral. Sin embargo, fue en el campo de la guerra donde el concepto adquirió la relevancia estratégica que hoy conocemos. Las guerras de asedio antiguas y medievales ya dependían del desgaste de los recursos del enemigo (alimentos, moral, municiones) a lo largo del tiempo, pero la formalización de la atrición como estrategia consciente se consolidó con la llegada de los conflictos industriales.

El punto de inflexión histórico para la atrición como doctrina militar moderna fue la **Primera Guerra Mundial**. Las batallas estáticas de trincheras, como la [Batalla de Verdún](#) o la Batalla del Somme, ilustraron dramáticamente una guerra basada casi exclusivamente en el desgaste mutuo, donde el objetivo no era la maniobra territorial, sino la aniquilación gradual de las fuerzas vivas del enemigo. Esta experiencia cimentó la atrición como un concepto central, aunque moralmente cuestionado, en la teoría de la guerra, influyendo posteriormente en la gestión de recursos en tiempos de paz.

3. La Atrición en la Estrategia Militar

La atrición militar es una doctrina estratégica que busca la victoria mediante la acumulación de pérdidas humanas y materiales en las filas del enemigo hasta que este pierda su capacidad o voluntad para luchar. Esta estrategia contrasta fuertemente con la **guerra de maniobra**, que busca la victoria mediante movimientos rápidos y decisivos para desorganizar y rodear al enemigo, aprovechando sus vulnerabilidades. La atrición, por el contrario, acepta el combate frontal y sostenido, priorizando la superioridad de recursos y la capacidad de absorber y reponer pérdidas por encima de la brillantez táctica.

El teórico militar prusiano **Carl von Clausewitz** analizó la fricción (un concepto relacionado con la atrición) como un elemento inevitable de la guerra, señalando que la realidad del campo de batalla siempre ralentiza y complica los planes. Sin embargo, la atrición como estrategia dominante se hizo viable con el surgimiento de Estados-nación capaces de movilizar ejércitos masivos y sostener una producción industrial a gran escala para reemplazar el material perdido. La clave de

la atrición reside en el diferencial de reposición: si una fuerza puede reemplazar sus pérdidas más rápido que el enemigo, el simple paso del tiempo trabaja a su favor. Ejemplos modernos incluyen la Guerra de Vietnam, donde el Viet Cong y el EVN emplearon la atrición para desgastar la moral y el apoyo público estadounidense, y la [Guerra de Afganistán](#), donde las fuerzas insurgentes buscaron desgastar la paciencia y los recursos de las coaliciones internacionales.

La eficacia de la atrición depende de varios factores críticos, incluyendo la profundidad de las reservas humanas y materiales, la moral de las tropas, y el apoyo logístico. Una estrategia de atrición impone costos extraordinariamente altos, tanto en términos económicos como humanos, y a menudo resulta en conflictos prolongados y brutales. Por esta razón, suele ser la estrategia elegida cuando las opciones de maniobra están agotadas o cuando se enfrenta a un enemigo geográficamente profundo o numéricamente superior en la línea de frente. La decisión de optar por la atrición conlleva un cálculo cínico sobre la capacidad de la propia nación para soportar el dolor prolongado y la pérdida constante.

4. La Atrición en la Gestión de Recursos Humanos (RR. HH.)

En el ámbito organizacional, la **atrición de personal**, o desgaste natural, es la reducción del número de empleados debido a salidas no deseadas por la empresa, pero que esta decide no cubrir. Es un componente clave de la gestión del talento y la planificación de la fuerza laboral. Esta atrición puede ser una herramienta estratégica poderosa para las empresas que buscan reducir su tamaño, optimizar estructuras o disminuir costos operativos sin incurrir en los gastos y el impacto negativo en la moral asociados con los despidos (*layoffs*).

La atrición se clasifica típicamente en dos grandes categorías: **voluntaria** e **involuntaria**. La atrición voluntaria ocurre cuando los empleados deciden dejar la empresa (renuncias, jubilaciones). La atrición involuntaria incluye las salidas forzadas por la empresa (terminación por desempeño, cumplimiento de contratos, etc.), excluyendo los despidos masivos. Desde una perspectiva de RR. HH., el objetivo es gestionar la atrición para que sea **funcional** (la salida de empleados de bajo rendimiento) y minimizar la atrición **disfuncional** (la pérdida de talento clave o empleados de alto rendimiento). Una alta tasa de atrición disfuncional puede paralizar proyectos, erosionar el conocimiento institucional y aumentar significativamente los costos de reclutamiento y capacitación.

La medición de la atrición es crucial para la salud organizacional. Se calcula generalmente como una tasa, comparando el número de salidas durante un período específico con el número promedio de empleados durante ese mismo período. Las empresas utilizan esta métrica para pronosticar las necesidades de personal, planificar sucesiones y evaluar la satisfacción laboral. Una tasa de atrición controlada y baja puede indicar estabilidad y compromiso del personal, mientras que tasas elevadas sugieren problemas subyacentes en el ambiente laboral, la

compensación o la cultura corporativa. La gestión estratégica de la atrición implica decidir qué vacantes se congelarán y cuáles se reasignarán, transformando potencialmente las funciones laborales para lograr una mayor eficiencia operativa sin necesidad de reemplazo directo.

5. Aplicaciones en Otras Disciplinas

El principio de desgaste gradual y pérdida progresiva se extiende a múltiples campos académicos y científicos más allá de la guerra y los negocios. En **Geología**, la atrición es sinónimo de abrasión o erosión, donde el material sólido (como rocas o sedimentos) se reduce en tamaño y masa debido al roce constante contra otros materiales o fluidos. Este proceso es fundamental para la formación de paisajes, valles fluviales y costas, demostrando que la acción persistente de fuerzas menores puede generar cambios masivos a largo plazo.

En **Lingüística**, el concepto de atrición se aplica a la pérdida gradual de la competencia en una lengua previamente adquirida. La **atrición lingüística** afecta tanto a la lengua materna (L1), generalmente en contextos de inmersión en una segunda lengua (L2), como a la L2 misma si no se practica. Este fenómeno es un área clave de estudio en la psicolingüística, ya que ayuda a entender cómo se almacenan y acceden las estructuras lingüísticas en el cerebro y qué factores (ambientales, cognitivos o emocionales) aceleran el olvido o la simplificación gramatical. La atrición en este contexto no implica la pérdida total, sino una degradación en la fluidez, el vocabulario y la precisión sintáctica.

Finalmente, en la **Economía y las Ciencias Sociales**, la atrición se utiliza para describir la desaparición gradual de unidades dentro de una población o conjunto de datos. Por ejemplo, en los estudios longitudinales, la atrición de la muestra (o *sample attrition*) es la pérdida de participantes a lo largo del tiempo, lo cual puede introducir sesgos significativos si las razones de la salida están correlacionadas con las variables de interés. La validez de las conclusiones de cualquier estudio de panel depende críticamente de la minimización y el análisis de esta atrición muestral.

6. Características y Métricas Clave

La atrición se caracteriza por ser un proceso: 1) **Gradual**, operando a una escala temporal que permite la adaptación o el ajuste; 2) **Acumulativo**, donde las pequeñas pérdidas se suman para generar un impacto significativo; y 3) **Inercial**, a menudo difícil de detener una vez que se establecen las condiciones subyacentes de desgaste. Estas características requieren métricas específicas para su monitoreo y control.

Tasa de Rotación (Turnover Rate): Aunque la rotación mide el número total de salidas (incluyendo las que son reemplazadas), es la métrica base. Para calcular la atrición pura, se resta el número de nuevas contrataciones del número total de salidas. La fórmula general es: (Número

de salidas no reemplazadas / Número promedio de empleados) * 100.

Costo de la Atrición: Este métrico evalúa el impacto financiero, que incluye la pérdida de productividad, el costo de la sobrecarga de trabajo para los empleados restantes, y el costo intangible de la pérdida de conocimiento institucional. En el contexto militar, el costo se mide en vidas, material y tiempo de guerra.

Atrición Voluntaria vs. Involuntaria: La distinción es crucial para la intervención en RR. HH. Una alta atrición voluntaria indica problemas de retención que requieren cambios en la cultura, compensación o liderazgo, mientras que una alta atrición involuntaria puede indicar problemas en los procesos de reclutamiento o gestión de desempeño.

El análisis de estas métricas permite a los líderes estratégicos determinar si el nivel de atrición es sostenible, deseable o perjudicial. En muchos casos, un nivel cero de atrición es tan perjudicial como uno excesivamente alto, ya que un desgaste controlado permite la renovación del talento y la eliminación de ineficiencias.

7. Debates y Desafíos Críticos

La atrición, como estrategia o como fenómeno natural, está sujeta a intensos debates éticos y prácticos. En el plano militar, la **guerra de atrición** es frecuentemente criticada por su ineficiencia en términos de costo humano. Las batallas de desgaste se asocian con la matanza indiscriminada y la falta de imaginación estratégica. Críticos como B. H. Liddell Hart argumentaron que la atrición es la estrategia del comandante inepto, que recurre a la fuerza bruta cuando la maniobra y la sorpresa fallan, llevando a un sufrimiento desproporcionado entre la población civil y militar.

En el entorno corporativo, el uso estratégico de la atrición para reducir la plantilla plantea desafíos éticos y de gestión. El principal riesgo es que la atrición no es selectiva. La empresa corre el peligro de perder a sus empleados más competentes y comercializables (atración disfuncional) mientras que el personal menos productivo permanece (ya que tienen menos oportunidades de empleo externas). Dependiendo demasiado de la atrición puede llevar a un estancamiento organizacional, ya que las vacantes no cubiertas sobrecargan al personal restante, disminuyendo la moral y la productividad, y erosionando la capacidad de innovación.

Además, existen debates sobre la transparencia. Cuando una empresa depende de la atrición para reducir costos, a menudo se abstiene de comunicar claramente sus planes de reducción de personal. Esta falta de claridad puede generar ansiedad e incertidumbre entre los empleados, creando un ambiente de trabajo tóxico y acelerando la salida de aquellos que sí son valiosos, en una espiral negativa que socava la estabilidad a largo plazo. Por lo tanto, la atrición requiere una gestión extremadamente cuidadosa para que sea una herramienta de optimización y no una fuente de crisis organizacional.

8. Lecturas Adicionales

[Guerra de desgaste \(Wikipedia\)](#)

[Clausewitz and the Concept of Attrition \(JSTOR\)](#)

[Understanding Employee Attrition \(SHRM\)](#)

ARABPSYCHOLOGY.COM