

GESTIÓN HUMANA EN TU MANO - ROTACIÓN

NOVIEMBRE 2021

CONTENIDO:

PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	1
LA IMPORTANCIA DE UNA BUENA SELECCIÓN	1
ROTACIÓN UN PROCESO COSTOSO	2
COMO IDENTIFICAR LOS MOTIVOS DE ROTACIÓN	2
QUE HACER PARA EVITAR LA ROTACIÓN	3
TRABAJADORES FELICES? COMO ESTA SU CLIMA	4
COMO MEJORAR EL CLIMA LABORAL	4
ENTREVISTA DE RETIRO	5

FUENTES RECLUTAMIENTO

- Buscadores
- linkedin
- Servicio empleo SENA
- CCF
- Publicación vacantes periódicos
- Volanteo

PROCESO DE GESTIÓN HUMANA

La gestión de talento humano es un conjunto de procesos de la empresa, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores, a continuación se enumeran aspectos importantes a tener en cuenta.

GENERALIDADES Selección y Entrevista del personal

La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo, en él se entrevista a los candidatos buscando las cualidades necesarias para desarrollar la labor en la empresa.

Inducción

Es importante realizar el proceso de inducción, con él se busca instruir, orientar y dar a conocer a los nuevos miembros, sus deberes, derechos, funciones, y otros aspectos que deben conocer al momento de ingresar a realizar sus labores en una empresa. De igual forma se debe informar con claridad el salario y horario laboral.

Afiliaciones

A la hora de contratar al empleado se debe realizar su afiliación al régimen de salud, pensión, riesgos laborales, caja de compensación

familiar y al fondo de cesantías, con el fin de garantizar que esté cobijado con servicio médico, una vejez digna y en caso de que se presente algún accidente laboral sea atendido, así mismo poder disfrutar los beneficios de recreación, vivienda y educación.

Espacio físico-puesto de trabajo

El empleador debe garantizar que las instalaciones y el puesto de trabajo se encuentren en buenas condiciones en cuanto a espacio,



LA IMPORTANCIA DE UNA BUENA SELECCIÓN

Chiavenato (217) comenta: “Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir la persona adecuada para el puesto adecuado. Es decir, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más convenientes para los puestos disponibles, con la intención de mantener o au-

mentar la eficiencia y la eficacia de la organización. En una buena selección de personal se tiene en cuenta las habilidades y competencias de las personas.

Beneficios de un adecuado proceso de selección: Escogencia del candidato idóneo

Una alta productividad de los trabajadores.

Influye en el clima laboral.

Repercute en costes de formación y capacitación laboral

Disminuye la rotación de personal

ROTACIÓN UN PROCESO COSTOSO

El costo de rotación de personal, representa todo desembolso de dinero o que pueda expresarse en términos monetarios relacionado directa o indirectamente con la desvinculación

del personal de la empresa. (Chiavenato 2000, Burbano 1993, Arias 1999)

Entre los costos secundarios de la rotación de personal, están:

1. Reflejos de la producción

Pérdida de la producción causada por el vacío dejado por el empleado desvinculado, mientras no es substituido;

*Producción generalmente inferior, por lo menos durante el periodo de ambientación del nuevo empleado que ha ocupado el cargo;

*Inseguridad inicial del nuevo empleado y su interferen-

cia en el trabajo de los compañeros.

2. Reflejos en la actitud del personal:

*Imagen, actitudes y predisposiciones que el empleado que esta retirándose transmite a sus compañeros;

Imagen, actitudes y predisposiciones que el empleado que está iniciando transmite a sus compañeros;



3. Costo extralaboral:

*Gastos del personal extra y de las horas extras necesarias para cubrir el vacío existente o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo empleado.

*Tiempo adicional de producción causado por la deficiencia inicial del nuevo empleado;

COMO IDENTIFICAR LOS MOTIVOS DE ROTACIÓN

A través de la persona idónea y de la herramienta pertinente se identifican los motivos mas frecuentes de rotación, dentro de los usuales se ha identificado que los trabajadores, normalmente rotan , se debe al mal ambiente laboral; esto quiere decir, que el clima organizacional juega un papel muy determinante a la hora de retener y fidelizar a los trabajadores dentro de una organización.

Los empleadores tienen la percepción de que el principal motivo de rotación de personal obedece a factores salariales. Sin embargo, las diversas investigaciones sobre estos temas y en especial el análisis de datos recolectados para nuestra propia investigación nos, permitieron evidenciar que no es el factor principal para la población en estudio, resaltando otros aspectos que inciden a la

hora de tomar la decisión de retirarse voluntariamente de una compañía.



*Clima laboral

*Mejor Salario

*Oportunidad de crecimiento laboral

*Mejor Posicionamiento

“La inversión de tiempo y dinero es algo que no se recupera; capacitar a un candidato y pasar la curva de aprendizaje representa retraso y desgaste para una empresa si la persona se va en el corto plazo.”

QUE HACER PARA EVITAR LA ROTACIÓN

Es importante que las empresas implementen un monitoreo constante de su clima organizacional frente al nivel de satisfacción de sus colaboradores, que les permita identificar de manera efectiva las posibles causas que motivan a los colaboradores a retirarse de manera voluntaria. Por tanto, es recomendable establecer espacios de participación e integración donde el capital humano pueda expresar los factores que generan insatisfacción y tomar

medidas.

Se sugiere a la gerencia de las mipymes comunicar y definir con claridad su enfoque, mediante la socialización de su plan estratégico y objetivos corporativos, de tal manera que las acciones sean encaminadas y todas las áreas trabajen hacia un mismo fin, generando compromiso, seguridad y fidelización del capital humano.



TRABAJADORES FELICES? COMO ESTA SU CLIMA LABORAL

Clima laboral se le conoce al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa u oficina. La calidad de este influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

Siguiendo esta lógica mientras que un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento, de ahí la importancia de aplicar encuestas para empleados que nos ayuden a medir el nivel de satisfacción del empleado.



COMO MEJORAR EL CLIMA LABORAL

Es importante contar con una herramienta que permita medir la calidad del clima laboral la cual está muy relacionada con el manejo social de los directivos, con el comportamiento que tienen hacia los trabajadores y la manera en la que se relacionan, la interacción que tienen con la empresa así como de las herramientas que se utilizan y las características propias de los empleados.

Aquí te damos algunas preguntas claves que puedes incluir en tu encuesta:

- ¿Consideras a esta empresa un buen lugar para trabajar?
- ¿Qué factores dentro de la organización te motivan a trabajar y cuáles te desaniman?
- ¿Cuál es tu opinión sobre las prácticas de gestión de personas promovidas por la empresa?
- ¿Te sientes integrado en tu equipo de trabajo?
- ¿Conoces la misión, la visión, los valores y los objetivos de la organización?
- ¿Estás satisfecho con el trabajo desarrollado por los líderes?
- ¿Qué mejoras sugieres para beneficiar el clima organizacional?

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL—UNA HERRAMIENTA INFLUYENTE

- ⇒ **Liderazgo flexible.** Tener la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones laborales, facilita un clima de trabajo positivo que guiará a la empresa al éxito.
- ⇒ **Relaciones sanas.** Para ello debe haber un respeto y buena comunicación. Estos dos puntos repercuten en el ánimo general de la empresa y a su vez es percibido por los clientes.
- ⇒ **Autonomía.** El tener independencia en tareas habituales genera un buen clima laboral. Dale la certeza a tu fuerza laboral de que confías en su labor y lograrás también la felicidad en el trabajo.
- ⇒ **Igualdad.** Cerciórate de que todos los miembros de la empresa sean tratados con criterios justos para evitar injusticias y envidias entre ellos.
- ⇒ **Espacios de trabajo óptimos.** Ofrece el espacio adecuado para que el empleado desarrolle su traba-



ENTREVISTA DE RETIRO

Es muy importante que los empresarios tengan en cuenta la percepción que tiene sus colaboradores del ambiente laboral, la remuneración y la jerarquía y más aún los que dejan su puesto, conocer los motivos por los cuales están cambiando de empleador, por ello, es indispensable realizar una buena encuesta de retiro, en donde tengas datos concretos para prevenir la rotación de personal.

Aquí les daremos algunos ejemplos de preguntas que deberías tener en cuenta a la hora de elaborar la herramienta en mención: se sintió:

1. valorado por su jefe inmediato
2. El trabajo cumplió con las expectativas del cargo
3. En constante capacitación
4. Con oportunidades de crecimiento o ascenso
5. Con oportunidades de crecimiento o ascenso
6. Recompensado adecuadamente por su labor (salario)
7. Las condiciones de trabajo eran adecuadas en cuanto a instalaciones físicas



Cuales son los motivos por los cuales usted renunció a su trabajo de manera voluntaria:

1. Ambiente Laboral
2. Estilo de dirección
3. Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
4. Mejor posicionamiento y/o reconocimiento de la nueva empresa
5. Estudios
6. Horarios