

Unidad 8: Rotación

Lic. Laura A. Martinez

Materia: RECURSOS HUMANOS



¿QUÉ ES LA ROTACIÓN DE PERSONAL?

Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente

Hablamos del intercambio de personas entre la organización y el ambiente y es definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización.

¿PODEMOS MEDIRLA?

Sí, se puede medir.

Se expresa en términos porcentuales, en índices mensuales o anuales

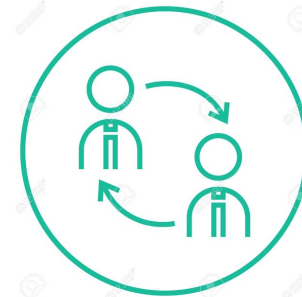


Se utiliza para realizar comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones.

¿QUÉ PROVOCA QUE HAYA ROTACIÓN?

Detrás de una excesiva
rotación laboral se oculta:

- ➔ La desmotivación,
- ➔ El descontento,
- ➔ La insatisfacción laboral
- ➔ Una insuficiente gestión
de los Recursos Humanos.





INSATISFACCION LABORAL

INSATISFACCIÓN LABORAL,



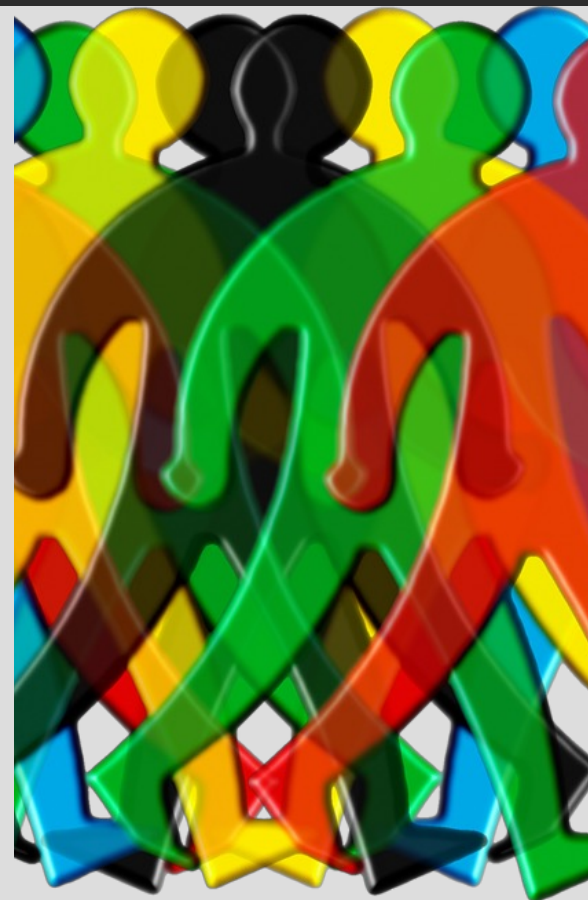
Según Robbins la satisfacción es la diferencia de la **cantidad de recompensas que reciben** los trabajadores y la **cantidad que piensan deberían recibir**, es más una **actitud** que un comportamiento.

INSATISFACCIÓN LABORAL

- Entre los factores mas importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran:
 - trabajos interesantes,
 - recompensas justas y equitativas,
 - condiciones laborales adecuadas y
 - buenos compañeros de trabajo.

¿CÓMO AFECTA LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN TU EMPRESA?

Cuando en una empresa se da una situación de rotación de personal donde **determinados puestos no pueden ser cubiertos adecuadamente** por los trabajadores ya que éstos se marchan, se debe analizar los factores que dan lugar a esta situación y **qué repercusiones** tiene en tu empresa.



CAUSAS DE ROTACION

- La fluctuación laboral refleja los movimientos de entradas y salidas definitivas de trabajadores en una organización durante un período de tiempo
- Las salidas pueden ser por diversas causas pero podemos agruparlas de la forma siguiente:



BAJAS BIOLÓGICAS:

- Salidas relacionadas con **el término de la vida laboral** de las personas, también son denominadas bajas inevitables:
 - Bajas socialmente necesarias.
 - Bajas por motivos personales.
 - Bajas por motivos laborales.
 - Bajas por decisión de la propia Empresa.

La rotación o fluctuación puede ser REAL o POTENCIAL:

- **REAL:** es la salida consumada ante lo cuál no se puede tomar ninguna medida pues el trabajador ya se ha marchado
- **POTENCIAL:** está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse, el cuál no se ha hecho efectivo por no haber encontrado un empleo que reúna los requisitos que está buscando y que corresponda con sus expectativas.



La fluctuación real puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización,



mientras que la potencial presupone la utilización de encuestas o entrevistas, para ser detectada.

ROTACIÓN REAL Y POTENCIAL

¿COMO MIDO LA ROTACION?

Para poder realizar la medición, se deben llevar registros de los eventos

Antes de presentar la forma de medirla vamos a repasar la terminologia



TERMINOLOGÍA

- **Rotación:** Es la cantidad de personas que ingresan y que se desvinculan de la empresa
- **Índice de Rotación:** Relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo.
- **Índice Ideal:** Permite a la empresa retener al personal de buena calidad, sustituyendo a aquel que presenta problemas difíciles de corregir

CALCULO DE LA ROTACIÓN

**Rotación = Número neto de trabajadores separados
/Número promedio de trabajadores**

¿QUÉ ÍNDICE DE ROTACIÓN ES EL ÓPTIMO?

- No hay un número que defina el índice ideal de rotación, sino una situación específica para cada organización en función de sus problemas y de la propia situación externa del mercado.
- Lo que si sabemos es que:
 - Un índice de rotación de personal equivalente a **cero** demostraría un estado de total estancamiento de la organización.
 - Por otro lado un índice de rotación de personal **elevado** reflejaría un estado de fluidez y entropía de la organización que no podría fijar y asimilar adecuadamente sus recursos humanos.



ROTACION DE PERSONAL

¿Cuánto Cuesta?



La rotación de personal involucra una serie de costos primarios y secundarios.

- **COSTOS PRIMARIOS**

- Costo de reclutamiento y selección
- Costos de registro y documentación
- Costos de integración
- Costo de desvinculación



COSTOS SECUNDARIOS

- La productividad de la empresa se ve afectada
- Afecta la actitud de los trabajadores
- Costo laboral extraordinarios
- Costo operativo extra
- Afecta a la imagen de la empresa

