




Insatisfacción en el trabajo y alta rotación

 Fecha	@February 11, 2023
 Revista	Harvard Business

 **Sara Carolina Gómez**
Delgado || 0226594

1. ¿Cómo es el trabajo del capataz?

Pesado. Requiere saber administrar muy bien el personal y los recursos con los que se cuenta hasta ese momento (esto pudiendo variar cada día, así que , el capataz debe tener buen control).

El capataz debe tener un reporte por día (y por área) de los resultados obtenidos un día anterior y los esperados para el día presente. Además debe ser paciente ante los desacuerdos que podrían llegar a tener con la gerencia, empleados y sindicato.

2. ¿Cómo creen que se sienten los capataces?

Al tener una carga pesada de trabajo, me imagino que deben sentirse con una responsabilidad muy alta. Pues a veces no depende de sí mismo alguna falla, si no de la gente a su cargo que, al ser humanos, pueden cometer errores que, sin embargo, pueden ser catastróficos para la producción.

3. ¿Cuáles creen que son las consecuencias de los sentimientos de los capataces?

Desde mi punto de vista, parece ser que los capataces se terminaban haciendo un tanto insensibles a sus empleados, ya que lo único en lo que se enfocaban era en mantener la línea de producción al margen, descuidando quizá un poco a quienes trabajaban por conseguir este objetivo. Esto afecta porque es como una cadena: el gerente se muestra indiferente con el capataz y sus responsabilidades, el capataz le habla de mal modo (siendo poco tolerante) con sus empleados y finalmente, el empleado no soporta tal ambiente y horas extendidas de trabajo por lo que renuncia y surge la raíz de la rotación de personal.

4. ¿Cuáles son los costos de la rotación?

- Tiempo:
 - Cada empleado requiere de capacitación inicial (*al menos de 2 semanas*).
- Dinero:
 - Por cada empleado que salga de la empresa, se necesita pagarle un finiquito de cierto porcentaje, lo cual implica gastos para la empresa según su antigüedad.
 - Puede que un candidato solicite un mayor sueldo al que el trabajador anterior tenía, pero por la urgencia de cubrir el puesto, puede que la empresa tenga que hacer gastos extras.

5. ¿Qué elementos en el sistema de trabajo contribuyen con el problema?

- Turnos largos (los empleados terminan exhaustos)
- Maltrato por parte del capataz: probablemente debido a tanta presión, el capataz se hizo poco tolerante por lo que le gritaba a los trabajadores en el mínimo error.
- Poca empatía por parte de gerencia hacia el capataz: parecen preocuparse por sus propios intereses ignorando la carga del capataz.
- Capataces jóvenes: probablemente no tengan la suficiente experiencia para manejar a sus empleados y ser conscientes su propia carga de trabajo.
- Poca valoración al trabajo de los empleados: Puede que algunos digan “ay, pero eso qué tiene que ver?”. Yo creo que tiene bastante que ver, pues es motivación para tu equipo. Si sientes que estás haciendo las cosas bien y todavía te las reconocen, te motivan a seguirlo haciendo de la mejor forma posible.

6. ¿Cuál debe de ser el plan de acción de Wall?

Pienso que la mejor opción es evitar exceso de rotación de personal, pues como lo comenté en la pregunta 4, puede resultar bastante costoso en cuanto a la empresa ya que hay que capacitar a cada trabajador, y esto toma un mínimo de dos semanas.

Ahora la pregunta es: ¿cómo se puede evitar el exceso de rotación de personal? Pienso que primero se debería estudiar cuál es la causa que provoca tanta rotación de personal, así se puede tomar una mejor decisión en cómo actuar para no perjudicar el rendimiento y costos previstos para la empresa.

Además de esto, a mi parecer, toda empresa debe ofrecer algún beneficio a sus trabajadores que les asegure que seguir trabajando ahí es la mejor opción. Esto incluye tener asegurados a

los trabajadores, que exista un buen ambiente laboral, un buen sueldo que equivalga a las horas laboradas, entre otras.

Si bien esta propuesta no funciona del todo, se puede procurar tener un mejor control (mejores filtros) en la atracción de talento.