



Entendiendo el Índice de
Rotación de Personal y su
Impacto en las
Organizaciones

Presentación del Programa

La contratación y la retención de personal son las dos caras de una misma moneda. Ambas se complementan, y si ambas se realizan debidamente, producen lo que cada empresa necesita desesperadamente: un activo humano de primera clase.

Aquí vamos a dejar a un lado el enfoque en el proceso de contratación para centrarnos en las estrategias para retener a las personas valiosas que ya trabajan en nuestra empresa.

Si cubre todos los puestos de trabajo con personas de talento y trabajadoras, dispondrá de una considerable ventaja con respecto a sus competidores, ya que pocas empresas logran esta meta.

Sin embargo, su éxito en la contratación puede significar un nuevo desafío: retener a esos empleados en nómina. Después de todo, si su activo humano es muy superior, otras empresas se darán cuenta e intentarán atraerlos ofreciéndoles un mejor salario, mayor poder dentro de la empresa o una situación laboral más atractiva; es decir, que probablemente utilizarán las mismas armas que usted empleó para contratarlas.

"...La Retención de Talento es una estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud. Contar con personas así y que además aporten valor a la empresa resulta clave para cualquier estrategia de negocio. Como contrapartida las personas tienen una serie de necesidades que cubrir y cuanto mejor lo haga y las cubra una organización, más duradera será la experiencia del empleado..."

La Retención de Talento es un proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas. Esta es una actividad que es beneficiosa tanto para la organización como para el empleado.

La Retención de Talento debe ser un proceso equilibrado, si un empleador se excede con esto, da la impresión de estar demasiado desesperado por retener a los empleados y sino lo hace, podría dar la impresión de que los empleados no son su prioridad.

Material desarrollado por Luis Arturo Yopez Zurita

Contenido

- 1.- Modelo de Atracción de Talento: Identificando las áreas clave de la Retención
 - Recursos Humanos
 - Líderes
- 2.- ¿Para qué sirve Retener a los Colaboradores en la Organización?
- 3.- Principales Mitos sobre la Retención de los Colaboradores
- 4.- Factores que valoran los Colaboradores para decidir “quedarse”
- 5.- Análisis y Diseño del Programa actual de Inducción al Puesto
- 6.- ¿Qué es el Salario Emocional y como influye en la Retención de los Colaboradores?
- 7.- Consideraciones Clave que el Líder puede hacer para Retener a su Equipo
 - Las 3 P’s del Liderazgo como estrategias de Retención de Talento

1.- Entendiendo el Origen de la Rotación de Personal y su Importancia en las Organizaciones

Hay una diferencia entre atracción de talento y reclutamiento. Mucha gente piensa que son sinónimos, pero las empresas que tienen una mirada más estratégica, saben que hay una importante diferencia entre estos dos conceptos. El reclutamiento y atracción de talento son comparables en el corto y largo plazo: soluciones rápidas vs. planificación en el largo plazo. Ambos enfoques pueden ser usados dependiendo de las circunstancias, pero mientras uno tiende a ser táctico en su naturaleza, el otro es estratégico para las compañías.

Reclutamiento es llenar posiciones vacantes. **Atracción de Talento** es una estrategia continua para encontrar especialistas, líderes o futuros ejecutivos para tu compañía. La Atracción de Talento, tiende a localizarse en la planificación a largo plazo de RRHH y en encontrar los candidatos apropiados para puestos de trabajo que requieren personas con habilidades muy específicas.

Estas dos definiciones normalmente suelen confundirse lo que conlleva una "laguna" sobre ¿Quién debiera de hacerse responsable de esta actividad?, y en esta confusión los Líderes o las personas que se encuentran coordinando al personal operativo suelen pensar que no es su responsabilidad, es decir que no les toca a ellos Atraer Talento.

"...un Líder no es responsable de los Resultados...es resposanble de la Gente que genera los Resultados..."

Como Líderes somos responsables de las personas que se encuentran en mi equipo, y al referirnos como responsables vamos más allá de la definición *in situ*, nos referimos a que el contacto directo corre por cuenta nuestra desde que los recibimos en la organización hasta que los instalamos en sus centros de trabajo, con la debida Inducción al Puesto, conocimiento de los Servicios, alcances y sobre todo la manera en que nos estaremos comunicando con ellos. ¿Qué es la Rotación de Personal?

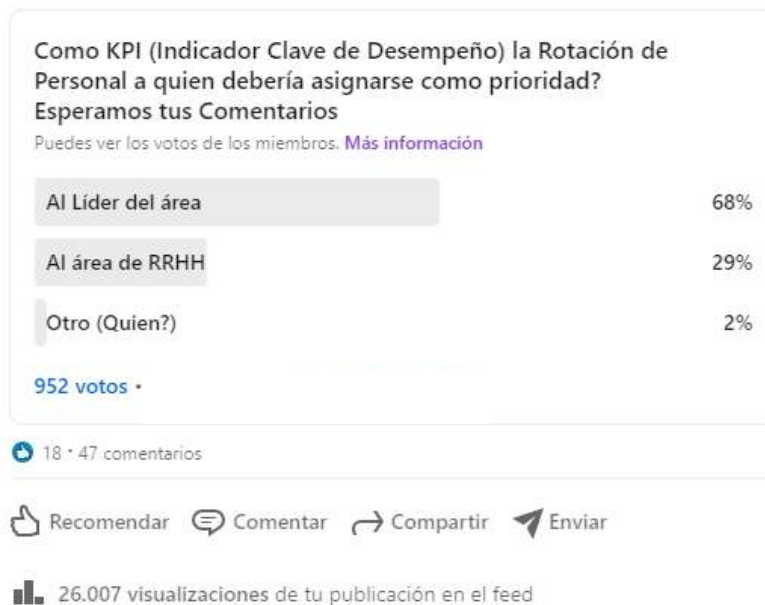
El índice de rotación de personal mide la relación entre las personas que se incorporan al equipo y los que salen. Es decir, el porcentaje de altas y bajas en relación al número de empleados en un periodo determinado.

Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución permanente. Piensa cuántas personas se han marchado de la empresa en el último año.

A ese número de personas que se han marchado en un periodo determinado lo llamamos índice de rotación de personal, y es importante que lo analices de forma regular.

Ahora bien , ¿a quién consideras que debiera de asignarse este Indicador? Al área de Recursos Humanos (como tradicionalmente se hace) o al Líder directo que se encuentra frente a los Colaboradores?

Realizamos una encuesta en LinkedIn para identificar la posible respuesta a esta pregunta; en donde participaron 952 personas de diferentes puestos, empresas y localidades, siendo estos los resultados:



Es un tema que puede dejar muchas aportaciones, sobre todo por los dos puntos de vista en algunas organizaciones hasta llegando a ser antagonicos, por una parte tenemos un área de RRHH que provee el servicio de Atracción y Selección y por otra un Líder que debiera de promover la Retención, siendo que en la gran mayoría de los casos se lo “encargan” a RRHH.

Esto a provocado que se implemente la creencia que el Líder solo debiera de enfocarse en generar resultados, y cualquier otro indicador que no este relacionado a esto, no sea considerado lo que genera a su vez que los Líderes lo desconozcan ya que solo lo escuchan pero no lo entienden; 8 de cada 10 Líderes no sabe como obtener el Índice de Rotación de Personal, entonces se presenta esta situación “...lo que no se mide no se puede mejorar...”, el involucramiento del Líder es fundamental, de ahí la justificación de este Manual y su contenido.

¿Cuáles son los tipos de Rotación de Personal?

A. Rotación de Personal Voluntaria

Se da cuando el trabajador renuncia al puesto de forma voluntaria. Esto puede suceder porque ha encontrado otro puesto superior o simplemente otro puesto que le convence más. Cada caso es un mundo, pero es muy importante analizar las causas para saber si algo no está funcionando como debería en tu empresa; ya sea la compatibilidad del equipo, la cultura de empresa, los beneficios que estás dando a tus empleados, etcétera.

Muchas de las causas de la rotación de personal voluntaria tienen que ver con la imagen que la empresa da a sus empleados. Cuando los trabajadores están contentos con el día a día, se sienten valorados y hacen las labores que se suponen para su puesto, hay menos posibilidades de que se vayan a otra compañía.

Por eso, si detectas que algunos empleados deciden aprovechar otra oportunidad o directamente dejar de trabajar en tu empresa, es hora de que te plantees cuál puede ser el problema, y pensar en una solución para fidelizar a tus empleados. También debes tener en cuenta si es un problema de raíz, como estar contratando a las personas no adecuadas para tu organización, que no comparten los mismos valores o no se sienten motivados por el propósito de la empresa.

B. Rotación de Personal Involuntaria

Es la que se da sin que la iniciativa sea del propio trabajador, sino de la empresa. Esto puede pasar por una reestructuración de la plantilla o por una evaluación desfavorable de su trabajo, pero no es una decisión del propio trabajador. También es importante analizar este tipo de rotación porque te puede estar indicando que tienes problemas en la plantilla o en los procesos de selección.

Fórmula para calcular el índice de rotación de personal

Lo que nos da una fórmula como esta: **$R = S / ((I + F) / 2) \times 100$** . Donde:

R = tasa de rotación

S = personal que se separó de la empresa en el periodo

I = personal que se tenía al inicio del periodo

F = personal que se tenía al final del periodo.

Por ejemplo:

Si se tenía 75 trabajadores al inicio y 85 al final del período, el promedio fue 80 trabajadores en el período. Si 16 personas salieron en el período, se tiene una tasa de $16/80$ que es 0.20; multiplicado por 100 da 20%

Con esta información llevada por cada Líder se podrán identificar áreas de oportunidad específicas o tendencias y patrones en donde se reincide con este Indicador por parte de algunos Líderes en la Organización.

Ejercicio:

Calcula los siguientes Indicadores de Rotación:

1.- ExpertosMarketeros tuvo 5 920 empleados durante el semestre que acaba de finalizar, registrando durante ese tiempo un total de 95 contrataciones y un total de 120 bajas o extinciones.

2.- SoftwareBueno contó con una plantilla de 4 580 empleados durante el pasado año. Durante ese periodo registró 70 entradas y 44 salidas.

3.- La Empresa X, esta buscando calcular su Rotación de Personal por Departamento y tiene los siguientes datos:

Depto Ventas: 25 Bajas, Iniciaron 75, Finalizaron 110

Depto Finanzas: 5 Bajas, Iniciaron 15, Finalizaron 10

Depto Producción: 12 Bajas, Inicaron 110, Finalizaron 115

Depto Logística: 10 Bajas, Inciaron 40, Finalizaron 40

¿Dónde se pierde la Gente en las Organizaciones?



A continuación se presentan 3 áreas Clave de una Organización promedio que se encuentran involucradas con el proceso de Rotación de Personal, el objetivo de este analisis es crear consciencia sobre las responsabilidades de estas areas e identificar ¿Cuáles son las actividades clave que es importante dar seguimiento?

Ejercicio:

Anota las 10 actividades clave que se debe de desarroollar cada una de estas 3 areas para disminuir la Rotación de Personal:

#1: Reclutamiento

#2: Líder



#3: Centro de Trabajo



Reflexión:

¿Dónde consideras que se pierde la gente?, y ¿por qué?

2.- ¿Para qué sirve Retener a los Colaboradores en la Organización?

Reflexión:

¿Cuál consideras que sea un proceso más costoso para la Organización: Reclutar o Retener?

Sabemos que, en gran medida, el éxito de una empresa está determinado por su capital humano. En este sentido, resulta imprescindible para las organizaciones poner especial énfasis en la captación y retención del mejor talento humano. Sin embargo, no son pocas las empresas que pierden de vista este hecho y terminan viendo partir a sus mejores colaboradores.

Imagina por un momento que eres el Director Técnico de un Equipo de Fútbol, en donde tu equipo gana un partido, y en el próximo resulta que no van los mismos del juego anterior, y necesitar alinear a nuevos jugadores, y así sucesivamente; esto podría ser un ejemplo muy dramático para ilustrar la importancia de contar con un "Cuadro Base" para que puedas alinear a tus mismos jugadores, de igual manera esto suele suceder en los Equipos y la mayoría de los casos los Líderes no lo perciben de esta manera, lo que puede provocar ciertas situaciones en el desempeño de los equipos o en los resultados de maneta individuales.

Reflexión:

¿Para qué consideras te pudiera servir Retener a tu Personal?

Entre los beneficios más rentables para tu organización al momento de disminuir la salida de personal o incrementar la Retención estarían los siguientes:

✓ Menores Costos. Se reduce considerablemente el nivel de rotación, y con eso la fuga de recursos invertidos en capacitación, el know how adquirido por los colaboradores sobre la operación, así como los costos de reemplazo.

✓ Mejor Productividad. Orientar y capacitar a un nuevo colaborador porque la empresa no supo retener un talento desvía el foco de la generación de nuevos negocios o cautivar nuevos clientes. Al retener a sus talentos claves, la empresa puede enfocarse en lo que sabe hacer mejor: buscar negocios sostenibles en el tiempo y comercialmente.

✓ Aumenta la Competitividad. La empresa pierde el doble cuando su talento se va. El profesional no sólo deja un vacío en la organización, sino que a la competencia se le hace más fácil contratarlo ya que está disponible.

✓ Cientes Satisfechos. Los colaboradores son el pilar de toda empresa, y la cara visible ante los consumidores. A medida que la organización reconozca y retenga a sus profesionales de calidad, esto se verá reflejado positivamente en la relación con los clientes. Una alta rotación de trabajadores en la empresa puede ser percibida como desorganización o gestión deficiente por el cliente. Asimismo, si el talento que tiene contacto directo y cercano con los clientes se va, es muy posible que estos le sigan; es una pérdida de capital humano y de ingresos para la empresa.

¿Por qué la retención de personal es importante?

Considera los siguientes 3 puntos:

Tenemos que aceptarlo, la contratación no es un proceso fácil: Ninguna de las organizaciones desconoce el hecho de que la contratación es un proceso tedioso. De un grupo de candidatos, el prospecto perfecto es seleccionado después de la debida deliberación.

El proceso de buscar y contratar candidatos es muy largo, y definitivamente no es fácil. ¡Imagínate a una organización pasando por el mismo proceso una y una vez! Una pesadilla, ¿verdad?

Se invierte mucho tiempo, energía y dinero en este proceso: La rotación de empleados es un gran problema, particularmente para el Departamento de Recursos Humanos y para la organización en general. Se invierte una gran cantidad de tiempo y recursos para encontrar al candidato más adecuado para el trabajo.

La lealtad viene con el tiempo: Según un estudio, los empleados que permanecen por más tiempo en una organización son más propensos a ser leales y trabajadores que otros que cambian de trabajo continuamente, de ahí la importancia de buscar estas relaciones a largo plazo con los miembros del equipo y de la empresa.

Reflexión:

De los 4 beneficios de la Retención de Personal presentados con anterioridad, ¿Cuáles son las estrategias que tu Organización esta llevando a cabo relacionadas con ellas?

3.- Principales Mitos sobre la Retención de los Colaboradores

Aunque las organizaciones necesitan considerar la retención de empleados como uno de los factores más importantes para gestionar una organización, solo algunas implementan estrategias efectivas y medibles para cuantificar los resultados.

Una de las principales razones es la existencia de muchas historias falsas o mitos en torno a esta terminología que son demasiado generales y provienen de medios no cuantificables. Estos son algunos mitos que pueden haber cambiado la forma en que las organizaciones ven la retención de empleados:

▼ Los empleados renuncian porque no pueden manejar la presión: La presión es una de las muchas razones por la que los empleados renuncian, pero no es la única.

En las organización con más de 500 trabajadores, los empleados pueden renunciar por la falta de responsabilidades, y no porque no puedan lidiar con el ritmo laboral.

▼ Todos los empleados renuncian por un trabajo mejor pagado: Aunque el dinero puede ser tentador, los empleados que están satisfechos, comprometidos y cómodos en su lugar de trabajo rara vez se van porque se les ofrece un trabajo mejor pagado.

Si se ofrecen oportunidades de crecimiento, si hay recompensas y reconocimiento laboral, habrá menos deserción.

▼ Los empleados se van porque tienen "malos jefes": Los gerentes y supervisores pueden ser un factor, pero también lo pueden ser los salarios injustos, el desorden o confusión en el lugar de trabajo y la mala comunicación.

Es cierto que la dirección puede ser un factor tangible, pero señalarla como la raíz del problema es injusto.

▼ La retención de empleados es una tarea imposible de cuantificar: La retención de empleados no es una tarea imposible de cuantificar a menos que estés haciendo todo mal para retener a tus empleados (las posibilidades de esto son raras).

Los cambios visibles en toda la organización en términos de comunicación, apreciación y cultura laboral pueden funcionar como un factor de motivación para que tus empleados se queden contigo.

4.- Factores que valoran los Colaboradores para decidir "quedarse"

Reflexión:

Pregunta a tus Colaboradores con más tiempo en la Organización; ¿por qué se mantienen trabajando en la Empresa?, ¿Qué es lo que más les gusta de trabajar aquí?, comparte sus respuestas:

Son muchos y variados los factores que valoran los trabajadores para acceder a una empresa o bien para permanecer en ella.

1. Salario

No nos vamos a engañar, el principal es el salario (y no el emocional que veremos más adelante) que constituye la principal contraprestación que necesita un trabajador para evaluar un puesto. No es el único ni el más importante, ya que esto depende de la circunstancia de cada uno, pero quizá constituya el núcleo sobre el que pivotan los demás. La remuneración económica determina muchos aspectos de nuestra vida y por ello cobra un protagonismo especial que la empresa ha de considerar.

2. Conciliación

Otro factor muy valorado es la conciliación de la vida laboral y personal. Poder combinar y atender de forma equilibrada aspectos personales es un beneficio que demandan los empleados y que aunque parezca obvio en ocasiones no lo es. La flexibilidad horaria permitirá que podamos llevar a cabo la conciliación: no significa hacer las horas que uno quiera ni como quiera, se trata de poder desempeñar tu vida laboral sin perjudicar a la personal.

3. Clima Laboral

Las relaciones y el ambiente generado por las emociones de quienes conforman esa organización. Un buen clima laboral es percibido como algo muy positivo por parte de los trabajadores, al fin y al cabo es el espacio y entorno en el que tenemos que pasar gran parte del día y donde tenemos que desempeñar nuestra labor profesional. La toxicidad en el puesto de trabajo puede generar una imagen de marca muy negativa de la empresa.

4. Oportunidades de desarrollo y crecimiento

Cuando nos sentimos comprometidos y satisfechos con nuestro trabajo, necesitamos ver que existen oportunidades para crecer o para movernos dentro de la organización, un cambio que secunde nuestras inquietudes y que permita mantenernos motivados. Las empresas que ofrecen oportunidades de crecimiento o de movimiento transversal son mejor valoradas por aquellos trabajadores que necesitan sentir que cuando llegan a dominar su puesto no se van a estancar sino que van a tener la oportunidad de crecer dentro.

5. Reconocimiento y Retroalimentación

Por lo general, los jefes son rápidos en dar retroalimentación cuando surgen problemas. Sin embargo, el aprecio es raro cuando las cosas van bien. Dejarle saber a sus empleados que usted aprecia sus esfuerzos, reconociendo y destacando resultados impactantes y dando la retroalimentación oportuna es crucial. Del mismo modo, ganar la retroalimentación de los empleados y comprometerse en diálogos significativos para mejorar las áreas que están creando obstáculos es igual de importante.

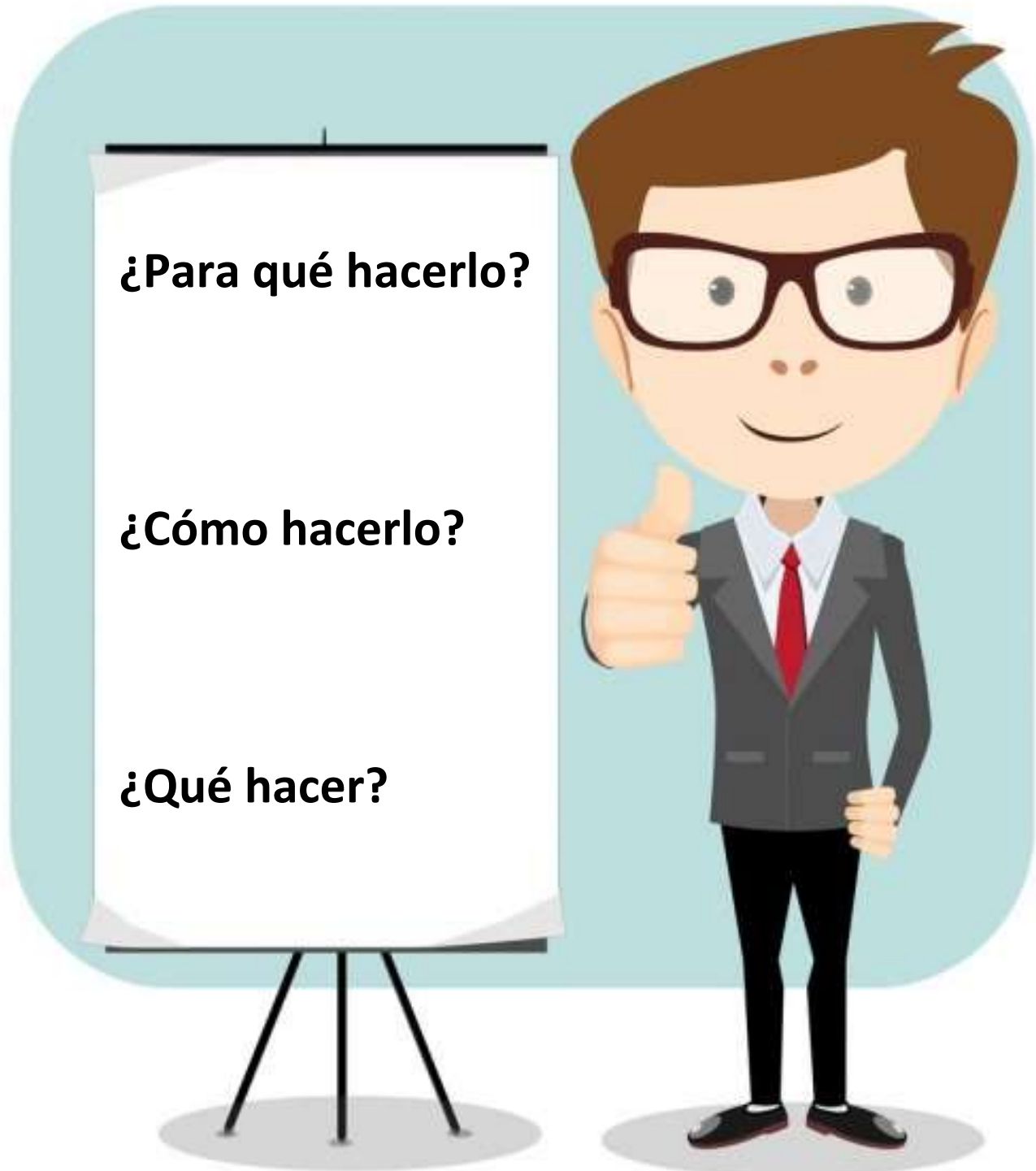
Reflexión:

De los 5 puntos que valoran los Colaboradores para mantenerse en la Organización, ¿Qué es lo que esta haciendo en estos momentos tu Empresa?

5.- Análisis y Diseño del Programa actual de Inducción al Puesto

Caso de Estudio:

Desarrollar el Proceso Actual que se lleva a cabo para la Inducción al Puesto por parte de los Líderes.



6.- ¿Qué es el Salario Emocional y como influye en la Retención de los Colaboradores?

Cuando hablamos de salario es habitual que a todos se nos venga a la cabeza el concepto económico y pensemos únicamente en el dinero que una persona recibe por realizar su trabajo en un determinado lugar. Pero hay que saber que no es el único.

Con las necesidades actuales de las empresas para atraer y retener el talento, surgió hace unos años el concepto de salario emocional, que cada vez cuenta con más relevancia y que se refiere a aquellas retribuciones que un trabajador puede conseguir de su empresa – sin carácter económico – y que están dirigidas a mejorar su bienestar y su calidad de vida.

¿Por qué trabajas?

Muchos dirán: "por dinero". Sin embargo, por más ceros que tenga tu nómina, hay elementos que suman o restan a tu satisfacción laboral y que forman parte de tu "salario emocional".

Junto con la lógica retribución económica, el salario emocional es una de las herramientas que puede utilizar la empresa para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de sus empleados; además de ser un elemento de gran ayuda para reducir el absentismo laboral. Cuando un empleado se siente feliz en su empresa, es menos probable que se vaya a otra por un salario mayor, de ahí que el salario emocional juegue un papel muy importante si queremos mantener nuestra plantilla intacta.

El salario emocional reúne todos los elementos que "van a influenciar tus decisiones en el trabajo, cómo te relacionas y todos tus comportamientos".

"No es algo fijo, puede cambiar a lo largo del tiempo, y tú eres un agente muy importante para gestionar activamente tu salario emocional y reclamar lo que te falta, pero los líderes al frente de las empresas también tienen una importancia brutal", explica Elizundia.

Pero ¡ojo!, advierten los expertos: un salario emocional alto nunca puede compensar un salario económico bajo.

"A final de cuentas, si las empresas quieren retener a su mejor talento deben darle la retribución económica adecuada. El salario emocional es algo que suma al salario económico".

Ventajas del salario emocional

Más allá de ofrecer un mejor marco de trabajo a los empleados, que no es poco, las empresas pueden beneficiarse del sueldo emocional en otros aspectos de su día a día

Menor Rotación de la Plantilla

Los trabajadores que encuentran otros alicientes para permanecer en la empresa además del salario, resultan más difíciles de seducir por otras ofertas de empleo. Salvo que las condiciones salariales sean muy dispares, los empleados no darán el paso de cambiar de empresa si la actual les ofrece un entorno de trabajo agradable.

Menor Absentismo Laboral

Aunque se trata de una cuestión estrechamente relacionada con la ética profesional, el absentismo laboral también puede reducirse si se refuerza el salario emocional.

Esta ventaja parte de la base de que una parte de las ausencias podría evitarse si la rutina diaria fuera más positiva para el empleado, que tendría menos alicientes para no acudir al trabajo (salvo causas de fuerza mayor, lógicamente).

Mayor Productividad

La mayor satisfacción de los empleados puede suponer un incremento de su productividad. Es una situación altamente rentable para la empresa porque la mejora del rendimiento laboral no tendría ningún coste económico (no tiene por qué haber habido un incremento salarial en términos monetarios).

Menores Costes Operativos

Contrariamente a lo que podría pensarse, la mejora de las condiciones que influyen en el salario emocional no tiene por qué implicar un aumento de los costes operativos. De hecho, podría suceder exactamente lo contrario. Dado que una de las mejores técnicas para reforzar esta variable es ofrecer la posibilidad de cubrir parte de la jornada con el teletrabajo, la inversión en el mantenimiento de las instalaciones de la empresa podría reducirse.

7.- Consideraciones Clave que el Líder puede hacer para Retener a su Equipo

Síntomas de un empleado que está a punto de abandonar la empresa

El retraso en la puesta en marcha de estrategias de retención de empleados también se explica en muchas ocasiones por la incapacidad para apreciar las evidencias de que una parte de la plantilla no se siente satisfecha. Estos son los síntomas previos más habituales cuando un trabajador sopesa abandonar la empresa:

- Bajada de la productividad: los empleados no son máquinas y su productividad puede experimentar altibajos. Ahora bien, si esta presenta una clara tendencia a la baja, quizá esté indicando su falta de compromiso.
- Colaboración deficiente y apatía: si el trabajador no se muestra colaborativo con los asuntos para los que se le requiere y muestra cierta indiferencia ante lo que le rodea, posiblemente su mente esté más fuera que dentro de la empresa.
- Cuestionamiento de los objetivos corporativos: es un aspecto crítico porque si el empleado siente que los objetivos de la empresa no son los apropiados, el riesgo de que acabe abandonándola aumenta notablemente.
- Ausencias y retrasos: cuando un profesional que no ha tenido problemas de disciplina comienza a acumular retrasos y ausencias, tal vez esté sopesando cambiar de trabajo.
- Escaso compromiso a largo plazo: si se presentan estrategias o proyectos a largo plazo y algunos trabajadores se muestran poco entusiasmados o incluso evasivos, podría deberse a su voluntad de dejar la empresa.

Es muy importante que como Líder estes al pendiente de poder detectar la presencia de alguno de estos Síntomas que te mencionamos ya que son muy claros al momento de presentarse.

Para lograrlo, el Líder deberá de contar con el conocimiento que le permita fomentar en cada uno de los miembros de su equipo las 3 P's del Liderazgo:

- **Pertenencia;** el sentido de pertenencia a ser parte de un equipo de una Empresa es una herramienta muy importante, ya que todo aquel colaborador que perciba que sus acciones forman parte de un todo o de un sistema organizacional garantiza sus resultados.
- **Permanencia;** un segundo comportamiento deseado como parte de la continuidad en la prestación de Servicios, es que el colaborador decida mantenerse por un tiempo largo dentro de la organización, eso nos garantiza que no habrá pérdida de seguimientos a Clientes.
- **Productividad;** el Colaborador, es parte del equipo, se mantiene ahora también tiene que dar resultados y cumplir con los objetivos planteados por la organización.

Ahora analicemos cada una de estas 3 variables a detalle:

1ª P: Pertenencia

El sentido de pertenencia hace que un colaborador se sienta parte de la empresa y tome los objetivos del equipo como propios; al estar comprometido con tu trabajo aumentas tu desempeño y contribuyes a mejorar el ambiente laboral al mantener una actitud positiva que contagia de entusiasmo a tus compañeros.

"Cuando la gente es consciente que la tuvieron en cuenta, porque le preguntaron una u otra cosa, eso eleva el nivel de motivación y pertenencia dentro de la compañía. Además, el hecho de que el trabajador tenga posibilidades de desarrollo dentro de la empresa es otro factor importante, pues si existe la oportunidad de proyección y avance, la persona va a ser muy agradecida con la compañía y también va a ser mucho más productiva"

Los empleados que no se identifican con lo que hacen, que no se identifican con la empresa, que hablan mal de los jefes o del producto se convierten en líderes negativos, pues son multiplicadores de una muy mala imagen. Por el contrario, si un trabajador está convencido que la compañía es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la empresa y lo que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo

¿Qué puede hacer un Líder para fomentar el Sentido de Pertenencia?

- Incluir formación o capacitación personal para demostrar que invertimos en crecimiento personal y profesional de los miembros del sistema. Es como decir: «Te doy herramientas para que las utilices en la empresa, porque eres una parte de ella fundamental».

- Interesarse en conocer a cada uno de los miembros del sistema, valorar sus actitudes y conocer también aspectos personales para potenciar su sentido de pertenencia con la organización. Crear vínculos es igual a pertenencia.
- Fomentar una visión sistémica a nivel global dentro de la organización. Todas las personas deben entender que sus acciones no son aisladas, lo que sucede en una parte del sistema afecta a las demás directamente.
- Crear espacios comunes y de participación, distribuir responsabilidades. Esto crea un sentimiento de utilidad y necesidad dentro de la empresa, una vinculación a la misma más fuerte.
- Celebrar los logros de cada miembro, pues su éxito es el de todo el grupo, el de toda la organización. Se trata de generar un «nosotros».

EJERCICIO:

Elaboremos Estrategias sobre cómo lograr las 3 P's del Liderazgo en tu Empresa, para ello contesta las preguntas: ¿Para qué? y ¿Cómo?:

Pertenencia:

¿Para qué?

Menciona 3 ¿Cómo lograrla?

2ª P: Permanencia

La permanencia de los empleados en una empresa es uno de los puntos importantes de mantener e incentivar en el área de Recursos Humanos.

Una parte en la formación y consolidación de una empresa son los colaboradores y empleados, ya que cooperan juntos por un mismo objetivo. Sin embargo, la mayoría de las personas no están conformes con su ambiente laboral o las condiciones de su empresa no son óptimas, por lo que terminan abandonando sus puestos provocando a la empresa una constante rotación en las organizaciones.

Esto es un punto negativo para la compañía, ya que genera desconfianza e inestabilidad. La organización debe comprender que la retención de empleados es realmente una acción estratégica que requiere principalmente de la apreciación y motivación de los niveles más altos de dirección.

Estrategias para generar permanencia en un empleado

Es importante plantear diferentes estrategias para retener el talento y mantenerlos, ya que el personal es parte fundamental de la inversión de la empresa; el tiempo y los recursos que se gastan en capacitación, actualización, entre otras cosas para el desarrollo de la misma.

Algunas estrategias para mantener una plantilla fuerte y que tus colaboradores se sientan con la camisa bien puesta son:

- Demuestra aprecio por el trabajo de los empleados. Puede que muchos de tus colaboradores sólo hagan sus tareas establecidas, pero no limita el hecho de querer sentirse reconocidos por su desempeño laboral.
- Hazlos sentir parte importante de tu empresa. Busca un trato directo y respetuoso, además de contribuir al reconocimiento mutuo.
- Asocia el desarrollo de sus actividades con el alcance de las metas de la empresa. Los hará sentir parte importante de la compañía, manteniéndose motivados e interesados por sus tareas.
- Genera un buen ambiente de trabajo. Si el trabajador no se siente a gusto se refleja directamente en su productividad. Tener un buen ambiente te permitirá tener contento a tu personal así tendrán motivación extra para seguir ayudando al crecimiento de la empresa.
- Incentiva la comunicación y la interacción entre los trabajadores para que puedan generar lazos laborales. Con esto podrás crear sentido de pertenencia, lo cual favorece a la permanencia de los colaboradores. Puedes realizar diferentes actividades internas para que puedan tener una convivencia entre todas las áreas. Hoy en día existen muchas dinámicas de integración con enfoques especiales que pueden aportar a las necesidades más específicas de una empresa.

- Transmite a tus colaboradores las metas a corto y largo plazo. Esto ayudará a que se sientan involucrados y tengan interés en los nuevos proyectos.
- Ofrece oportunidades de ascenso, así como un mejor salario. Esto mantendrá motivado al colaborador, sintiéndose parte de la empresa y verá un crecimiento en su vida profesional.
- Incorpora beneficios corporativos. A manera de incentivo, busca beneficios que le den un plus a lo valiosa que es tu empresa, no importa lo pequeños que sean, pueden ir desde descuentos en lugares de comida hasta beneficios que involucran la actividad física. En la actualidad existen empresas que ofrecen una red amplia de centros de acondicionamiento físico por una sola membresía. Lo que hace de este beneficio un beneficio corporativo viable, económico y flexible.

Estas estrategias te ayudaran a bajar tus índices de rotación de personal, así como crear sentido de pertenencia con tus colaboradores actuales; teniendo así resultados positivos dentro de la empresa.

Pero recuerda que, si bien un índice de rotación de personal puede darte grandes beneficios, una rotación casi nula puede resultar contraproducente.

Permanencia:

¿Para qué?

Menciona 3 ¿Cómo lograrla?

3ª P: Productividad

La productividad empresarial es uno de los factores clave de cualquier negocio, y al que muchas veces no se le presta la atención necesaria. Cualquier empresa, no importa su tamaño o su cometido, tiene como objetivo principal producir lo máximo y mejor posible. Esforzarse por lograr la máxima eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos llevados a cabo dentro de la empresa debería ser una prioridad absoluta.

La productividad es un indicador crucial, pero muchas veces se pasa por alto. Debería medirse de forma objetiva y rigurosa, y todas las empresas deberían ser capaces de saber exactamente cómo es su productividad, en qué se basa esta y en qué fallan. Es un indicador igual de importante (o más) que el rendimiento económico de la compañía. Tenemos que conocer la fórmula de la productividad de nuestra empresa.

La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial podríamos definir la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen ambiente laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos. La productividad es la solución empresarial con más relevancia para obtener ganancias y crecimiento.

Para lograr una buena productividad Organizacional es imprescindible una buena gestión empresarial, la cual engloba un conjunto de técnicas que se aplican al conjunto de una empresa. El objetivo de dicha gestión es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, garantizando viabilidad de la empresa. Para poder lograrlo se debe conocer primero cual es el proceso más crítico y así poder ponerle remedio.

Productividad:

¿Para qué?

Menciona 3 ¿Cómo lograrla?