



CAPÍTULO 3: Modelo Turnover

3.1 Descripción de Modelo Turnover

Este modelo consta de 5 etapas o fases las cuales deberán ser implementadas por las empresas en forma y tiempo. Atendiendo así las necesidades propias de cada una.

Etapa 1 Estado inicial de la empresa

Primeramente la empresa debe hacer un diagnostico de sus sistema de trabajo actual y de la situación que prevalece en la organización con sus empleados y su comportamiento.

Etapa 2 Situación que prevalece

Se procede a desarrollar la formula del Índice de Rotación de Personal, para conocer si es un índice bajo, medio o alto.

$$\text{Índice de rotación de personal} = R \times 100/EM$$

R= Renuncias de personal en un mes.

EM = Efectivo medio del área dentro del periodo considerado.

Si se presenta una situación de abandono de la empresa por parte del empleado se procede a realizar la encuesta de salida. La cual nos presentara una idea mas clara de la decisión del empleado respecto al abandono de su trabajo.

Si se presenta una situación de permanencia en la empresa por parte del empleado se procede a realizar reuniones y platicas con los mismos y conocer sus opiniones, inquietudes y necesidades.

Etapa 3 Resultados

Después de la aplicación del índice de rotación de personal, se conocen los resultados y según sea lo revelado, la empresa deberá actuar en base a los mismos y s lo propuesto por este modelo.



a. ALTO

Acción: tomar acciones correctivas que bajen el I.R.P. y analizar las posibilidades de cambios.

b. MEDIO

Alerta: buscar los factores que aumentan el I.R.P. y controlar los problemas presentados.

c. BAJO

Prevención: establecer acciones que permitan a la empresa seguir con el bajo I.R.P.

Como ya lo mencionamos anteriormente, 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. Cada empresa deberá revisar y evaluar constantemente a través de un periodo considerable de tiempo (un año quizás), cual es en promedio el índice de rotación de la misma.

Buscar el índice de rotación ideal para su empresa, o la situación más idónea.

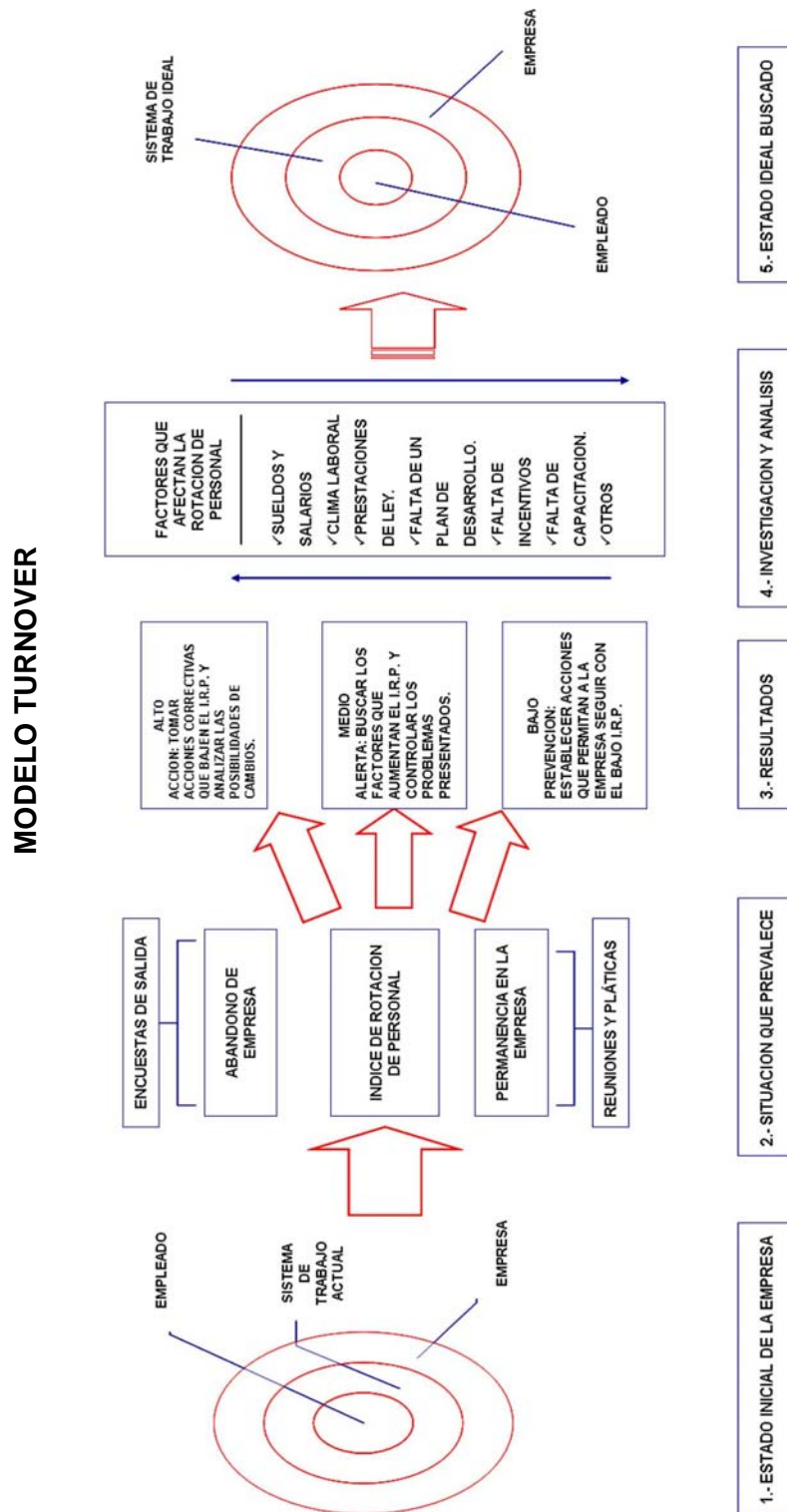
Etapa 4 Investigación y Análisis

En base a los resultados obtenidos y a las acciones propuestas para llevar a cabo se deben investigar a fondo los factores que afectan la rotación de personal. Donde cada empresa analizara cual es el factor principal que afecta directamente a la rotación de personal alta.

Etapa 5 Estado ideal buscado

Finalmente la empresa después de todo el proceso llevado a cabo desde la etapa inicial, ya en esta última fase debe encontrar el sistema de trabajo ideal, en el cual exista un equilibrio entre las necesidades de la empresa y los objetivos del empleado.

3.2 Esquema de modelo Turnover



Fuente: Elaboración propia