

1. Planteamiento del problema

La época actual, demanda un alto nivel de competitividad y productividad en las empresas de todos los sectores (productos y/o servicios) para lograr su permanencia y crecimiento en el mercado, por lo que es importante cuidar hasta el mas mínimo detalle que pueda que pueda influir en el alcance de los objetivos de la organización (García y Navarro, 2008).

Uno de los problemas que se plantean en la competitividad de las empresas, se relaciona con la selección de personal, ya que se debe de contar con el personal adecuado en el puesto adecuado. Este proceso de selección constituye un elemento preponderante en el éxito de las empresas, generando oportunidades de desarrollo al recurso humano (García y Navarro, 2008).

Una selección inadecuada de personal, provoca problemas a las empresas que impactan de manera negativa a la productividad teniendo como resultado un desequilibrio entre los objetivos de la organización y los logros obtenidos y por consecuencia a aquel empleado que no cumple con sus funciones por falta de similitud necesaria en el perfil del puesto, será necesario reemplazarlo por un nuevo empleado con mayor afinidad al perfil buscado, originando uno de los principales problemas de toda organización en el recurso humano, que es la rotación de personal , un fenómeno que se presenta en toda organización, y si no se toman acciones traerá consecuencias serias para la empresa.

La rotación no sólo se origina por el reemplazo de empleados que no cubren las características que demanda el puesto. La rotación de personal se define, según Chiavenato, como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que la fluctuación entre una organización y el

ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella, la cual puede ser provocada por factores internos o externos. Dicha rotación se expresa mediante la relación porcentual entre las admisiones y los retiros, y el promedio del personal trabajando en cierto periodo.

Entonces se tiene que, la rotación de personal puede deberse tanto a factores internos de la empresa como externos de la misma. Como ejemplos de factores externos pueden enlistarse: oferta laboral del mercado externo, situación económica, la oferta y demanda del recurso humano. Como factores internos algunos pueden ser: sueldo y prestaciones, condiciones físicas del área de trabajo, políticas de reclutamiento y selección, horarios de trabajo. Cualquiera de estos factores que esté provocando la rotación de personal en las empresas, representa un costo considerable para las organizaciones ya que no solo tendrá que invertir en el reclutamiento, selección, contratación y capacitación de los nuevos empleados, sino que pierde competitividad por la renovación de su plantilla laboral (Heróles, 2007).

Así mismo Kay y Russette (2000) afirman que los procesos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de nuevos empleados, se han convertido en tareas críticas que toda organización debe conocer y desempeñar, ya que la definición y la correcta aplicación de estos procedimientos ayudarán a las organizaciones a reducir los efectos y costos que trae consigo la rotación de personal.

La rotación cuesta caro

Los índices de rotación de personal en las empresas pueden originar consecuencias que resulten muy caras, ya que esto incrementa los costos en sus

procesos para el reclutamiento y capacitación de personal. Además, para los empleados que permanecen en la organización, puede frenar o retrasar su desarrollo y crecimiento dentro de la empresa creando un sentimiento de inconformidad o desmotivación por la falta de oportunidades, y un empleado inconforme en su trabajo puede estar buscando mejores oportunidades en el mercado laboral mientras trabaja, por lo tanto deja de ser productiva, lo que origina pérdidas económicas y baja competitividad para la empresa.

Una encuesta aplicada a 1,000 empresas en varios países de Latinoamérica como: Venezuela, Chile, Perú, Colombia y México, reveló que el 45% del personal permanecerá menos de seis meses en su empleo, el 16.15% mantendrá su trabajo entre seis meses y un año y sólo el 11% estima quedarse (Flores, Badii y Abreu, 2008).

Hoy en día el reto de todas las organizaciones para estar en condiciones de competir en los mercados locales y externos, apunta a la consolidación de sus elementos materiales, técnicos y humanos, siendo estos últimos como el recurso más valioso con el que cuenta la empresa (García y Navarro, 2008).

El recurso humano es y seguirá siendo el elemento más importante de las organizaciones, por lo que es necesario que toda organización conozca cuáles son aquellos factores que origina la rotación en su empresa

La aportación del psicólogo

Dentro de las organizaciones, el recurso humano sigue siendo el recurso más importante con el que se cuenta, la necesidad de planificar y administrar el recurso humano debe ser tan importante para el alcance de objetivos de toda organización. Esta administración del recurso humano debe tener como principal

objetivo el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización dentro de un marco ético y socialmente responsable. En varias empresas la administración del personal, o del recurso humano, puede estar bajo la tutela de distintos departamentos: Finanzas, operaciones, contabilidad, comercial o cualquier área funcional con la que cuente la organización, que no se especialice en la administración del recurso humano.

La existencia de un departamento de recursos humanos, por lo general está ligada al tamaño de la organización y la complejidad de la misma. En empresas pequeñas, el director general suele ser quien se ocupa de la gestión del recurso humano, sin embargo a medida que la organización crece, el director se ve obligado a ir delegando responsabilidades, transfiriendo las funciones relativas al personal, y es en esos momentos cuando se inicia la creación de los departamentos de recursos humanos (RH), donde cada uno de los que colaboran en esta área se vuelven en especialistas en la gestión de los recursos humanos.

Estos especialistas, deben contar con las habilidades relacionados con su materia y ser conscientes no sólo de la relación entre sus competencias y el resto de sus funciones, sino también con las actividades sociales

La administración de un departamento de RH tiene como uno de los principales fines proporcionar el talento humano requerido por las organizaciones, así como desarrollar habilidades y competencias en los individuos.

Las organizaciones empresariales no sólo poseen una finalidad económica, sino que es ante todo una organización humana, y de ahí su carácter psicosocial. Junto con el alcance de las metas de eficiencia y rentabilidad hay que convertir a

la organización en un espacio de bienestar y de realización personal y profesional de las personas que en ella trabajan (Díaz, 2000).

La mayor parte del tiempo el ser humano lo pasa en el trabajo, es en este espacio donde se generan gratificaciones, frustraciones, preocupaciones, fuentes de conflictos entre él, la familia y tiempo libre (De Quiroga y Racedo, 1988).

El psicólogo como profesional interesado en el bienestar y realización plena del ser humano, encuentra un espacio importante en las empresas, ofreciendo un servicio orientado a las necesidades de una organización, desarrollando perfiles, habilidades, entrenamiento para los empleados teniendo como resultado una mejor productividad

Se entrevistaron a 50 psicólogos y 50 empresarios para determinar si existe una misma percepción y/o creencia entre ambos sobre la aportación del psicólogo en este tipo de organizaciones, por lo que se le hicieron entre otras, la siguiente pregunta ¿Qué hace el psicólogo en la empresa?, y cada una de las partes coincide que una de las principales funciones del psicólogo es la de selección de personal, capacitación y detección de necesidades para el desarrollo de habilidades y competencias de los individuos

Existe el estereotipo en muchas personas y organizaciones de que la prioridad del empresario está la dimensión económica – productividad de la empresa, y que el psicólogo se ha centrado en su dimensión humana, sin embargo en el abordaje de los problemas de la organización es necesario un enfoque sistémico de la empresa para no desatender el conjunto de subsistemas que la componen y que participan y determinan su dinámica de cuya interrelación

armónica dependerá de la comprensión de su acontecer, su crecimiento y desarrollo

La cultura de trabajo en equipo fomenta en los trabajadores de una empresa que pertenecen a diversos departamentos, sientan a los “otros” como indispensables para el alcance de objetivos de la organización, revelando la importancia y el valor de cada uno de los puestos de la empresa, y por tanto cada una de las personas de la organización

Por otro lado el concepto de equipo implica cambios a nivel estructural y funcional de manera que las áreas funcionales de la empresa se parezcan cada vez más sus flujos de producción y/o servicios. Por último, vemos a la empresa como un sujeto económico – mercantil y psicosocial, teniendo la responsabilidad de generar empleo y de garantizar la realización profesional, salud y el bienestar de las personas que trabajan en ella

Por estas razones, el alcance de las metas de eficacia y rentabilidad hay que convertir a la organización en un espacio de bienestar y de realización personal y profesional de las personas que en ella trabajan si queremos lograr implicación y pertenencia

De acuerdo a lo anterior, el psicólogo en función a las necesidades de las empresas debe presentar procesos, propuestas, innovar y no permanecer estático e invariante, promoviendo cambios que ayuden el alcance de objetivos y el establecimiento de nuevas metas para la empresa. La preparación y formación del psicólogo ayuda a la selección, detección y evaluación del talento humano idóneo para los diversos puestos (Díaz, 2000).