

## INTRODUCCION

El destino de un país está en manos de sus habitantes, de su conocimiento, de sus habilidades, de sus esfuerzos y sin lugar a dudas la motivación constituye un arma poderosa para lograr importantes resultados que satisfagan a cada persona en particular, a la organización a que pertenecen y a su país en general. Es conocido que las personas constituyen el recurso más valioso que tiene un país por lo que hay que saber potenciarlo al máximo por ello un reto para cualquier organización es conocer cuán motivada y satisfecha están las personas vinculadas a la misma, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en el grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la organización a la cuál pertenecen.

Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral en una organización que afectan el desempeño de la misma hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal.

Generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta una mala selección de personal que a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los recursos humanos.

Con el presente trabajo se pretende hacer algunas reflexiones relacionadas con la rotación de personal y sus causas fundamentales en una empresa de servicios.

### Justificación

Uno de los aspectos más importantes de la dinámica de toda organización es la rotación de personal, la cual se entiende como el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización en un tiempo determinado que por lo

general se maneja de manera mensual ó anual expresándose en una relación porcentual (Chiavenato 1998).

Estos indicadores no sólo deben de manejarse como mera estadística, ya que como se menciona anteriormente, esta información ofrece la oportunidad de mejorar, redefinir y reorientar objetivos, funciones, estrategias, etc., así como determinar lo que es menos costoso entre la rotación que se está presentando en un momento dado y corregir las causas que la motivan.

Con el presente trabajo se pretende resaltar la labor del psicólogo dentro de las organizaciones, ayudando al cumplimiento de objetivos planteados por la empresa, ofreciendo alternativas que permiten dar soluciones a los distintos factores que generan la rotación de personal a través del análisis de revisión y determinación de perfiles, evaluación de habilidades y competencias a través de la estructuración de una batería de pruebas de corte psicométrico y de personalidad interpretando resultados de los candidatos y contextualizarlos en situaciones específicas, entrevistas de selección eficaz entre otras, es por esto que el presente trabajo se denomina retención vs. rotación, selección eficaz de personal.

#### Objetivo

Recalcar la importancia del psicólogo en las empresas para el reclutamiento y selección de personal adecuado a través del diseño de estrategias para su contratación, así como el desarrollo de técnicas para lograr la estabilidad de la plantilla laboral y decrementar los índices de deserción a través del análisis e interpretación de los indicadores de rotación generados en los últimos 3 años.