

CAPITULO 2

ROTACIÓN DE PERSONAL Y AUSENTISMO.

2.1. Rotación de Personal

Se define como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente esto significa que el intercambio de personal entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que sale de ella.

2.1.1. El índice de rotación de personal

El calculo del índice de rotación de personal se basa en el volumen de entradas y salidas del personal.

1° Cuando se trata de medir el índice de rotación de personal para efectos de planeamiento de Recursos Humanos se utiliza la sig .

Ecuación:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{EM}$$

Donde:

A = Admisiones de personal en áreas consideradas dentro de un periodo considerado (entradas)

D = Desvinculación de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por decisión de los empleados) (salidas);

EM = Promedio efectivo del área considerada, dentro del periodo considerado. Puede ser obtenido por la suma de los efectivos existentes al comienzo y al final del periodo, dividido por dos.

2° Cuando se trata de analizar las perdidas de personal y sus causas, no se considera las admisiones (entradas), sino solo las desvinculaciones ya sea por iniciativa de la organización o de los empleados.

$$\text{Índice De rotación de personal} = \frac{D \times 100}{EM}$$

Donde:

D = desvinculaciones

EM = promedio efectivo en el periodo.

Por su carácter parcial, la presente ecuación puede ocultar los resultados, por no considerar el ingreso de recursos humanos que fluyen hacia adentro de la organización.

El tener una índice de rotación igual a cero es muy difícil que las organizaciones lo obtengan en la práctica, y también contar con un índice de rotación muy elevado afecta por que no permite manejar de la mejor manera sus recursos humanos.

El índice de rotación debe permitir a la organización retener a su personal de buen rendimiento y reemplazar a los empleados que no tengan un buen desempeño. La rotación de personal va a variar de acuerdo a los problemas y a la situación externa del mercado de la organización.

2.2. Ausentismo

Una de las más sutiles y al mismo tiempo más comunes identificaciones del descontento o actitud negativa de los empleados y de su inquietud, el ausentismo.

El ausentismo son todas aquellas faltas de asistencia al trabajo que ocurren cuando el empleado debe presentarse a sus labores.

2.2.1. El ausentismo puede calcularse de acuerdo con las siguientes índices:

$$\text{a) Gravedad} = \frac{\text{Días - hombre - perdidos}}{\text{Días- hombres - perdidos} + \text{días - hombre - trabajado}} \times 100$$

$$\text{b) Frecuencia} = \frac{\text{Casos de ausencia} \times 100}{\text{Numero de trabajadores}}$$

2.3. Causas de la Rotación del personal y Ausentismo

La rotación del personal no es una causa sino un efecto, el cual lo pueden originar factores externos e internos de la organización

Como factores externos se puede mencionar

- La oferta y demanda de recursos humanos.
- La situación económica.
- Las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

Como fenómenos internos de la organización pueden mencionarse:

- La política salarial de la organización;

- Las condiciones físicas del ambiente de trabajo ;
- La política de reclutamiento y selección de recuso humano;
- La política disciplinaria de la organización.
- La política de beneficios sociales;
- Horarios.
- Los criterios y programas de entrenamiento de los recursos humanos;
- El grado de flexibilidad de las políticas de la organización.

Toda esta información se puede obtener por medio de entrevista de retiro la cual va a permitir hacer un análisis de las causas por las cuales hay tanta rotación de personal, proporcionado información para hacer una evaluación de las políticas de los recursos humanos, así como también hacer los cambios necesarios para solucionar los efectos de la rotación del personal.

Las causas del ausentismo son debido a ciertos factores, siendo alguno de estos los siguientes:

- Selección del personal y método de asignación en el trabajo.
- Exceso o escasez de personal.
- Sueldos.
- Horarios.
- Enfermedades y accidentes.

- Jubilaciones.
- Dificultades y problemas financieros;
- competencia.
- Faltas injustificadas.
- Permisos.
- Renuncias.
- Políticas inadecuadas en la organización.

2.3. Costos

Todas las organizaciones se ven afectadas por la rotación y el ausentismo y este genera un costo dentro de los cuales podemos mencionar costos económicos y costos sociales.

Como costos económicos podemos mencionar:

- 1.- Gastos de mantenimiento de la dependencia del reclutamiento y selección.
- 2.- Gasto en publicación de avisos en periódicos.
- 3.- Gasto de entrenamiento para el personal de nuevo ingreso.
- 4.- Costos de retiro del trabajador.
- 5.- Gastos del personal extra u horas extras para cubrir la vacante del nuevo empleado.

Dentro y fuera de la organización se genera información que puede generar un costo social el cual influye en sus empleados y su relación con el entorno de la organización.

Estos costos afectan a un mas a la organización que los costos económicos, por que estos costos se reflejan en la actitud de los empleados y estos a su vez son la imagen de cualquier organización.

A continuación se mencionan algunos de ellos:

- 1.- Imagen, actitudes y predisposiciones trasmitidas a sus compañeros por el empleado que se retira;
- 2.- Influencia del ausentismo y la rotación del personal en el cliente y Imagen, actitudes y predisposiciones trasmitidas a el empleado de nuevo inicio.

2.4. Actitud de las Empresas.

Las empresas debe de tomar determinación por el problema existente de ausentismo y la rotación del personal.

Todas las organizaciones deben de capacitar, motivar, hacer una buena selección basándose en los requerimientos del puesto como la idoneidad del seleccionado para desempeñar el puesto.

El no cumplir las políticas de sueldos, de horarios son otro factor para que los empleados abandonen el trabajo.

2.5. Beneficio Social.

Los orígenes de beneficio social son por diferentes factores que ha continuación se mencionaran:

- 1.- La actitud del empleado en cuanto al beneficio social.
- 2.- Legislación laboral y previsión impuesta por el gobierno.
- 3.- Competencia entre las empresas que disputan por los recursos humanos, ya sea para atraerlos o por mantenerlos.
- 4.- Los altos impuestos establecidos a las empresas, las cuales encontraron medios lícitos de hacer deducciones de su obligaciones tributarias.

Los planes de servicio y beneficio social pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1.- En cuanto a sus exigencias

Los planes pueden ser legales o espontáneos

a) **Beneficio legales:** son todas aquellas exigidas por la legislación laboral del país como:

- Prima Anual
- Vacaciones
- Seguro de accidente de trabajo.
- Pensión
- Horas extras.
- Salario por maternidad.

b) **Beneficios espontáneos:** son los otorgados por la empresa sin que estos sean su obligación. Incluyen:

- Bonificaciones.
- Restaurante.
- Transporte.
- Prestamos.

2.- En cuanto a su naturaleza

Por su naturaleza se pueden clasificar en monetarios y no monetarios.

a) **Beneficios monetarios:** son todos aquellos que se obtienen a través de la nomina, los cuales generan obligaciones sociales de los cuales se mencionan algunos a continuación:

- Prima anual.
- Pensión.
- Bonificaciones.
- reembolso o subsidio de medicamento.

b) **Beneficio no monetario:** son los ofrecidos en forma de servicios a los empleados :

- servicios de restaurante.
- club o gremio
- Conducción de transporte personal.
- Servicio social y consejería.

3.- En cuanto a sus objetivos

Los cuales pueden ser asistenciales, recreativos y supletorios.

a) **Planes asistenciales:** son los beneficios que la organización pretende proveer al trabajador como a su familia.

- servicio social.
- Seguro de accidentes personales.
- Asistencia medica- hospitalaria.

c) **Planes recreativos:** son todas aquellas condiciones de descanso, higiene mental, por ejemplo:

- Áreas de descanso
- Música ambiental.
- Actividades deportivas.
- Paseos y excursiones programadas.

d) **Planes supletorios:** son todas aquellas facilidades que se proporcionan al trabajador para que pueda mejorar su condición de vida.

- Horario movable de trabajo.



- Agencia bancaria en el lugar de trabajo.
- Estacionamiento privado para los empleados.

Las ventajas de un beneficio social para la organización, como para los empleados consiste en que la organización puede elevar la moral de los trabajadores, reduciendo la rotación y el ausentismo, así también la forma de hacerse llegar de personal y poder retenerlo.

Las ventajas para los empleados es que les ofrece la satisfacción del personal, también contribuye para que el trabajador tenga un mejor estatus social, las compensaciones extras.