

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO



Rotación Periódica del Personal Operativo como Estrategia de Retención

Víctor Hugo González Araujo

Universidad Militar Nueva Granada

Notas del autor

**Víctor Hugo González Araújo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar
Nueva Granada**

Profesor, Christian Camilo Rojas Gutierrez

**La correspondencia relacionada con éste ensayo debe ser dirigida a Víctor Hugo
González Araújo**

**Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Calle 100
Carrera 11, Bogotá D.C., Colombia**

Contacto: vh03ga-@hotmail.com

Bogotá D.C., septiembre 2018

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Resumen

Para cumplir con los objetivos del presente ensayo, lo primero que se analiza es que aspectos emocionales son influenciados por la rotación periódica del personal operativo, de tal modo que permitan considerar la rotación como posible estrategia para la retención del personal operativo. Se examina la relación entre el aspecto emocional, la rotación periódica y la retención del personal operativo. Se profundiza en las características del entorno del personal operativo, para identificar beneficios emocionales de la rotación periódica, que permitan analizar su viabilidad como estrategia de permanencia y retención de éste personal en las empresas.

Abstract

To fulfill the objectives of this essay, the first thing that is analyzed is that emotional aspects are influenced by the periodic rotation of the operative personnel, in such a way that they allow to consider the rotation as a possible strategy for the retention of the operative personnel. The relationship between the emotional aspect, the periodic rotation and the retention of operative personnel is examined. It examines into the characteristics of the operating personnel environment, to identify emotional benefits of periodic rotation, which allow analyzing its viability as a strategy of permanence and retention of this personnel in companies.

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Contenido

Introducción	4
Justificación	6
Pregunta de Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos	7
Marco Teórico	8
Rotación del personal	8
Rotación laboral.....	8
Rotación laboral externa.	8
Rotación laboral interna.....	9
Estrategia	9
Sentido de pertenencia.....	10
Como la Rotación Periódica del Personal Operativo Aporta a su Retención en la Empresa, desde el Punto de Vista Emocional.....	10
Por qué el Aspecto Emocional Incide como Argumento para Aplicar la Rotación Periódica en el Personal Operativo y Facilitar su Retención.	11
Características del Personal Operativo e Identificación de los Factores que Hacen Posible su Rotación Periódica.	12
Aspectos Emocionales que son Beneficiados por la Rotación Periódica del Personal Operativo.	14
Conclusiones.....	17
Bibliografía	19

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Introducción

Hoy en día las empresas tienden a buscar la forma de adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes que se producen tanto en su entorno interno como externo, el cual tiende afectarlas en su funcionamiento u operación. Es por lo anterior, que internamente, “las organizaciones cambian constantemente de estructura ya sea por tendencia, o por incrementar su productividad” (Macario, 2018, p.1).

Uno de los motivos por los cuales las organizaciones cambian de estructura y tratan de adaptarse a las circunstancias del entorno, lo cual influye en la demanda y retención del talento humano, es la necesidad de favorecer el aspecto emocional de sus colaboradores, dada la importancia de este aspecto en el clima organizacional, lo cual repercute en el funcionamiento u operación de las empresas.

Lo anterior es fundamental, si se tiene en cuenta que el clima organizacional tiene un énfasis superior sobre otros procesos en recursos humanos, ya que este determina las actitudes y actividades que se generan en una empresa, e influyen en la perspectiva, desarrollo y productividad de los colaboradores a partir de un diseño y estructura establecida por la organización (Macario, 2018, p.1).

Según Gonzales (Gonzales, 2009), se puede decir que una compensación emocional positiva para los empleados operativos dentro de una organización, es relevante para conservar el clima y bienestar laboral que pueda influir en su retención en condiciones óptimas para su buen desempeño dentro de la empresa.

Es sobre este punto específico que se abordará el estudio del presente ensayo, con el fin de contribuir a identificar una solución para la problemática que constituye la deserción del talento humano a nivel operativo en las organizaciones, ocasionada por la realización de labores

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

rutinarias que producen fatiga física y mental, de tal modo que se puedan retener, dado lo valioso que resulta para una compañía la eficiencia y calificación de este tipo de empleados.

Tomado como referencia lo expuesto en Retos Directivos (Retos directivos, 2017), se pueden considerar ventajas y desventajas, respecto al momento de la aplicación de la rotación como fórmula de retención. Lo más importante de una estrategia de retención del empleado operativo, es lograr retener su talento, su experiencia y su compromiso para con la empresa, lo cual es muy valioso en el largo plazo, debido a que permite a la organización disponer de un personal en el que se ha inculcado profundamente la cultura de la organización.

En el presente ensayo se plantea la posibilidad de considerar la rotación como posible estrategia de retención, sin profundizar acerca de cómo se puede implementar o aplicar, porque ésta dependerá de las circunstancias de cada empresa y de las características de cada área en la que se deba aplicar la rotación (Retos directivos, 2017). Para lograr que sea considerada la aplicación de la rotación de los operarios en diferentes actividades de la empresa, como estrategia de retención, se debe dar bajo la supervisión de la alta gerencia y asumiendo los costos de entrenamiento necesarios para cada operación, teniendo en cuenta que los beneficios a largo plazo son la retención y la disponibilidad de personal con entrenamiento en varias actividades operativas.

Si resulta gratificante para cualquier empleado administrativo el tener la oportunidad de pasar de cargos inferiores a superiores dentro de la misma área, o para un jefe de cartera pasar de un ministerio a otro aportando, engrandeciendo y multiplicando sus capacidades y habilidades administrativas en favor de beneficiar a la ciudadanía; es posible considerar la rotación del personal operativo en diferentes actividades dentro de la operación de una empresa, como un estímulo que favorezca su bienestar y su proyección dentro de las organizaciones.

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Se debe tener en cuenta, no obstante que solo se pueden retener los talentos por el tiempo que se considere necesario para la empresa y para el personal mismo.

Según Macario (Macario, 2018), es por lo anteriormente expresado, que para las empresas la retención y adaptación del talento humano es una necesidad creada por las circunstancias que generan las tendencias del entorno laboral relacionadas con expectativas de las nuevas generaciones. En las circunstancias actuales, los empleados esperan que cada vez más las empresas dentro de su ambiente laboral, les proporcionen condiciones que satisfagan sus necesidades enmarcadas en los temas clima y ambiente laboral dentro de los cuales se encuentra el ámbito emocional. Por parte de las empresas la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores, se orientan a retener los mejores talentos (Macario (2018).

El presente ensayo plantea la rotación interna del personal operativo en las organizaciones, como estrategia de retención, al buscar que, con este mecanismo, se logre mediante el empoderamiento (como factor del clima organizacional), crear sentido de pertenencia y así alentar a estos empleados a la permanencia dentro de la empresa y a mejorar el desempeño en sus labores.

Justificación

El retener dentro de las organizaciones un talento humano satisfecho emocionalmente, es un aspecto que le permite a cualquier empresa ser considerablemente competitiva.

El personal humano es el principal capital de las empresas. En él reside tanto la fuerza productiva como la innovación, la creatividad y la capacidad de mejorar continuamente los procesos internos, sin el capital humano las empresas desaparecerían, son las empresas las que se deben a sus colaboradores y no al revés. (Retos directivos, 2017).

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Para las empresas es importante, “realizar una adecuada gestión del talento y proporcionarles a los trabajadores un clima laboral óptimo y unas condiciones contractuales y físicas en las que puedan dar lo mejor de sí” (Retos directivos, 2017).

Lo anterior, no significa que los colaboradores de una empresa deban permanecer siempre en la misma función o departamento, también existe la llamada rotación laboral, que es la capacidad voluntaria o involuntaria de las empresas para cambiar a sus trabajadores en la propia empresa o reemplazarlos definitivamente por otros (Retos directivos, 2017).

Por todo lo anterior, es justificable ensayar posibles formas de mejorar el aspecto emocional de los colaboradores permitiendo y fomentando la rotación periódica dentro de las empresas, como estrategia de retención en la organización.

Pregunta de Investigación

¿La rotación de personal operativo, funciona como estrategia de retención de personal considerando el factor emocional?

Objetivo General

- Identificar como la rotación periódica del personal operativo aporta a su retención dentro de la empresa.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el personal operativo e identificar los factores que hacen posible su rotación periódica.
- Identificar los aspectos emocionales que son beneficiados por la rotación periódica del personal operativo.

Marco Teórico

Para comprender la relación que existe entre rotación periódica y el aspecto emocional del personal, se examinan contribuciones académicas y teóricas como referentes sobre el tema.

Rotación del personal

Se define como en “número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto. De esta definición se deduce que no se debe considerar como parte de la rotación, el número de trabajadores que salen y que no son substituidos por otros, pues en este caso puede tratarse de reajuste o contracción de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entra a formar parte de la empresa, mas no a sustituir a otros que existen antes, tampoco se considera rotación, sino que se refiere más bien al crecimiento de la institución” (González, 2006 p.14).

De acuerdo a Pigors y Meyers, (Citado en González, 2006), “la rotación de personal es el grado de movilidad interna de los empleados; evitable o inevitable; saludable o no saludable para una organización. Para ellos cada tipo de rotación tiene sus propias causas” (p. 19).

Rotación laboral

En términos generales, puede presentarse rotación laboral de manera tanto interna como externa.

Rotación laboral externa. Aunque la rotación externa no es objeto de análisis en el presente ensayo, sirve de contextualización, y se considera como la rotación laboral que se produce cuando uno o varios miembros de la empresa se desvinculan de la misma de manera voluntaria o no, pero en cualquier caso las vacantes deben ser ocupadas y dan paso a nuevas incorporaciones.

Existen empresas para las que la rotación laboral externa es una política corporativa, es decir, asumen que sus trabajadores solo permanecerán en los cargos durante un plazo específico y

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

terminado el mismo, buscan un reemplazo para ellos. No obstante, para otras compañías es una circunstancia a la que deben hacer frente lo más rápido posible para no afectar sus niveles de productividad (Retos directivos, 2017).

Rotación laboral interna. Este tipo de rotación, es el aspecto sobre el cual se basa el presente ensayo y se define como la rotación que se realiza dentro de la propia empresa, es decir, sin que ninguno de los trabajadores deje de formar parte de la misma. Simplemente, el movimiento consiste en cambiar las funciones de unos colaboradores con otros, sin que esto implique una alteración abrupta del rendimiento en las operaciones de la empresa. Este sistema es propio de las estructuras flexibles, o de aquellos negocios en donde sus miembros se ocupan de todas las funciones por igual. También es habitual la rotación laboral utilizada como una medida preventiva para preservar la salud física y psicológica de los trabajadores. Este tipo de rotación también es habitual en fábricas donde las funciones a desarrollar son mecánicas y repetitivas (Retos directivos, 2017),

El término estrategia, ha sido abordado, desde un punto de vista teórico, por diferentes autores, entre los que se puede mencionar a Mintzberg (citado en Gonzales, 2009), que define la estrategia como una “Acción colectiva orientada en una dirección común para alcanzar metas previamente establecidas” (p. 11).

Karlöf (citado en Gonzales, 2009), define la estrategia como “un proceso integrado por acciones destinadas a alcanzar metas específicas” (p.11).

Sobre la estrategia, Thompson & Strickland (citado en Gonzales, 2009) afirman que “no puede existir una estrategia si previamente no se han establecido las metas u objetivos, entendidos estos como los logros que se desean alcanzar y que funcionan como parámetro para la evaluación del progreso y el desempeño de la organización” (p. 10).

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Sentido de pertenencia

Busca que el “empleado se identifique con su trabajo y con la empresa; con el objetivo de generar lealtad y adhesión hacia la organización” (Gonzales 2009, p. 16).

Como la Rotación Periódica del Personal Operativo Aporta a su Retención en la Empresa, desde el Punto de Vista Emocional.

Determinar formas en las que el personal operativo logre estar satisfecho emocionalmente en el desarrollo de sus labores, es requisito para lograr su retención dentro de las organizaciones, de tal modo que evitar el agotamiento emocional de éste personal es indispensable para el buen desempeño de la empresa.

La importancia del aspecto emocional en el desarrollo de las labores empresariales, ha sido comentada por autores como Maslach, Schaufeli y Leiter, (citado en Máynez, Cavazos, Reyes, 2017), los cuáles afirman que “el agotamiento emocional es una variable que también se considera relevante en términos organizacionales. Es una de las dimensiones del síndrome del quemado en el trabajo o burnout”.

El agotamiento emocional puede considerarse como la extenuación con efectos fisiológicos que repercuten y se manifiestan en conductas emocionales negativas de los individuos. Evitar el agotamiento emocional es tan importante, de tal modo que en las últimas décadas se han multiplicado las investigaciones sobre el impacto de las emociones en el trabajo, llegando a la conclusión generalizada de que los estados de ánimos y la disposición general de las personas, afecta directamente el rendimiento, la toma de decisiones, la creatividad, la capacidad de colaboración, la motivación laboral o el liderazgo, tanto en lo positivo como en lo negativo (Gestión de Personas, 2017).

Otros autores también se han referidos al tema, tales como Yang Tsai y Tsai, 2014 (citado en Máynez, Cavazos, Reyes, (2017), que menciona que “cuando existe agotamiento emocional, el

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

trabajador se siente extremadamente fatigado (física o mentalmente), como consecuencia de la exposición de largo plazo, al estrés laboral” (p. 3).

Por su parte Wrigt y Cropazado, (citado en Máynez, Cavazos, Reyes, 2017), afirma que “así mismo esta variable se refleja en la salud del empleado a través de una serie de dificultades somáticas: resfriados, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, y trastorno del sueño”.

Las causas de la alta rotación laboral externa en las organizaciones deben ser abordadas y minimizadas, si se quiere retener el talento humano. Entre los aspectos identificados como causas para la alta rotación externa, están las excesivas labores rutinarias dentro de un puesto de trabajo, ante lo cual pueden proponerse soluciones que procuren la retención del talento humano operativo dentro de la empresa, tales como la rotación interna del personal operativo en distintas labores, que le permitan diversificar, aprender nuevas actividades y tener una visión mas amplia de su desarrollo personal.

Bajo las anteriores consideraciones, promover la rotación laboral interna periódica de los empleados operativos puede ser un mecanismo que permita la retención de los operarios proporcionándoles diversificación de actividades y fomentando satisfacción personal.

Por qué el Aspecto Emocional Incide como Argumento para Aplicar la Rotación Periódica en el Personal Operativo y Facilitar su Retención.

La rotación periódica de labores consiste en asignar tareas cambiantes o variables a los empleados operativos de una empresa. Aunque los puestos no rotan en sí mismo, los colaboradores operativos dentro de las organizaciones pueden romper la monotonía pasando de una labor a otra distinta en la cual hayan sido entrenados y puedan desempeñarse eficientemente.

La rotación periódica entre los empleados en sus puestos de trabajos o actividades laborales, rompe la monotonía o rutina individual, cuando dichas labores se han tornado demasiado

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

rutinarias, debido a que el cambio de labores o trabajos, es decir la realización de actividades distintas, requiere el uso de hábitos diferentes y nuevos aprendizajes.

Para Pigors y Meyers, (Citado en González, 2006), existen situaciones negativas, que deben evitarse, tales como “insatisfacción, bajos sueldos, mala integración del trabajador a la organización, falta de identificación del empleado con los objetivos de la organización, falta de movilidad interna (programa de ascensos y traslados)” (p. 19).

Teniendo en cuenta el punto de vista emocional, se plantea que la rotación interna de empleados aporta a la retención de los mismos dentro de la empresa, tal y como lo plantean Strauss y Sayles (1985), (citado en Mario González Ríos, 2006), que afirman que la rotación interna de personal “permite al trabajador conocer nuevas ocupaciones, ampliar sus conocimientos y evaluar sus potencialidades reales, buscar nuevas oportunidades de promoción, ascenso, y mejorar sus ingresos y las condiciones de trabajo” (p. 20).

La rotación laboral interna es una alternativa para dinamizar la fuerza productiva de las empresas y evitar el inmovilismo, uno de los problemas más recurrentes y que, en casos extremos, puede afectar seriamente elementos como la productividad y el rendimiento, la creatividad y el surgimiento de ideas y proyectos nuevos (Retos directivos, 2017).

De acuerdo con lo anterior es factible considerar la rotación laboral interna de los empleados operativos, como una alternativa de ayuda en la búsqueda por lograr satisfacción emocional del personal operario, mejorar su desempeño dentro de las organizaciones y de ésta manera aumentar su retención en la empresa.

Características del Personal Operativo e Identificación de los Factores que Hacen Posible su Rotación Periódica.

El personal operativo en muchas empresas realizan funciones que implican labores mecánicas, rutinarias y repetitivas las cuales pueden ser desempeñadas en varios departamentos o cargos del

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

mismo nivel; aunque las labores específicas no sean idénticas en cada departamento o cargos. Las características por las cuales son contratados los operarios o colaboradores para el desarrollo de éstas actividades, en su mayoría, solo exigen un grado de escolaridad básica, de tal modo que les permitan asimilar conocimientos acordes con este nivel educativo, para desarrollar de igual forma, actividades sencillas en cuanto a la exigencia cognitiva.

Las anteriores características, permiten que el personal operativo, pueda ser sujeto accesible a la rotación laboral en niveles que no exigen alta formación académica especializada.

En algunos casos, la rotación interna es motivada por la ausencia temporal de una persona, cuyas funciones son asumidas por sus compañeros del mismo nivel operativo. También es habitual la rotación laboral utilizada como una medida preventiva para preservar la salud física y bienestar psicológico de los trabajadores, en fábricas donde las funciones a desarrollar son mecánicas y repetitivas (Retos directivos, 2017).

En el contexto hasta aquí planteado, y teniendo en cuenta los planteamientos de Sigal G. Barsade y Donald E. Gibson, (citado en Gestión de personas, 2017), se puede afirmar que el aspecto emocional de los empleados operativos, se correlaciona con la realización de labores rutinarias o monótonas que al prolongarse por largo tiempo, pueden causar estrés laboral y agotamiento emocional, dando como resultado estados de ánimos que desencadenan saturación física o mental, producto del fastidio o aburrimiento con las labores que realizan.

Las funciones o labores específicas, repetitivas o monótonas en general se extienden por largos periodos de tiempo y son propias del personal operativo. Con relación con este tipo de funciones Werther y Davis, (citado por González 2006) afirman que “entre más especializado es un puesto, mayor será el índice de rotación externa; cuando las tasas de rotación externa son altas, un nuevo diseño de puesto puede reducirlas” (p. 21).

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Por lo anterior, los operarios son un personal dentro de las empresas cuyas características hacen posible su rotación en distintas labores, y aunque pueden requerir un entrenamiento básico para nuevas labores, en general pueden ser asimilables en muy corto tiempo.

En sintonía con lo anterior, “las organizaciones pueden obtener beneficios de este tipo de programas de rotación interna, porque los trabajadores se hacen competentes para el desempeño de varias labores, lo que además mejora la auto imagen del empleado” (González, 2006, p. 21).

Desde otra perspectiva, tener en cuenta las características y necesidades de bienestar emocional del personal operativo, permite lograr su inclusión laboral dentro de las políticas de la empresa, en pro de aumentar su rendimiento y su permanencia en la misma. La rotación periódica interna por su lado, puede indicar a los operarios que pueden desarrollarse en varias labores y sentirse atraídos por la generación de oportunidades de aprendizaje en la misma empresa, aumentando la retención del talento de este tipo de personal en las empresas. Lo anterior repercutirá a su vez en el buen desempeño empresarial frente a organizaciones que buscan atraer operarios entrenados en labores similares a los de sus competidores.

De acuerdo con lo anterior, la rotación interna periódica de personal operativo de acuerdo a sus características y capacidades, en actividades acordes con su nivel básico de escolaridad, puede ser una estrategia para aumentar el bienestar y satisfacción de éste personal y por tanto para aumentar su permanencia o retención dentro de las empresas.

Aspectos Emocionales que son Beneficiados por la Rotación Periódica del Personal Operativo.

Existe una relación entre la rotación interna, la retención y la satisfacción de los empleados operativos teniendo en cuenta el aspecto emocional, por lo que a continuación se identifican

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

aspectos específicos emocionales, que pueden ser beneficiados con la rotación interna en las empresas.

Por muy fuerte que sea el carácter de una persona, no deja de sentir emociones en el trabajo, de la misma manera la parte emocional no es un objeto, como las llaves o el portátil, que se pueda dejar en casa antes de acudir al trabajo laboral. Aunque tradicionalmente, se ha hecho referencia a las emociones en el ámbito laboral en términos peyorativos, en las investigaciones más recientes se ha destacado que los estados de ánimo deben formar parte del día a día de los empleados como un instrumento positivo de gestión de talento humano, (Gestión de personas 2017).

De acuerdo con lo anterior, se plantean algunos beneficios emocionales que trae consigo la estrategia de rotación interna de personal, como herramienta para ayudar en la retención de los empleados operarios en las empresas.

Para que la rotación interna de personal operativo resulte beneficiosa para un desarrollo emocional positivo de éste personal, las empresas deben “desarrollar una adecuada inteligencia emocional que nos permita gestionar estos sentimientos, controlando los impulsos negativos y aprovechando los positivos”, (Gestión de personas, (2017).

La rotación interna de personal operativo logrará impactar positivamente los estados de ánimo y la disposición general de los operarios en pro del rendimiento y desempeño empresarial, si la empresa conoce las características emocionales de ellos, establece programas de entrenamiento y apoya su desempeño de manera adecuada (Gestión de talento humano empresarial).

Adicionalmente, “los directivos deben asumir la inherencia de las emociones en el trabajo y, en lugar de tratar de erradicarlas de las empresas, deben redirigir sus esfuerzos al desarrollo de la inteligencia emocional de la plantilla”, (Gestión de personas, 2017).

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Planteamientos acerca de gestión de las emociones permiten conocer los beneficios que se derivan de dicha gestión; tal y como lo plantean Ashkanasy y Daus, (Citado por Gestión de Personas, 2017), que “recomiendan a los altos cargos y líderes pautas para desarrollar y mantener un clima emocionalmente positivo en el lugar de trabajo”.

“En lugar de ver a las empresas como espacios puramente racionales, los gerentes deben evaluar el impacto emocional del trabajo de cada empleado y estructurar la asignación de puestos teniendo en cuenta—además de sus capacidades técnicas y sociales- la inteligencia emocional de cada profesional”, (Gestión de personas, 2017).

“Los trabajadores no pueden comportarse como robots en la compañía; crean relaciones e interaccionan, por lo que es esencial que los directivos creen ambientes positivos y emocionalmente estables”, (Gestión de personas, 2017).

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es aconsejable tratar de evitar funciones en el que los empleados desarrollen actividades netamente repetitivas o rutinarias que pueden llegar a afectar negativamente el aspecto emocional de los empleados operativos. La rotación interna periódica de personal operativo, puede conducir a que experimenten entornos distintos, posibilita relaciones e interacciones entre diferentes grupos de operarios, y permite el conocimiento e interacción de los operarios con nuevos oficios, funciones o labores desempeñadas al interior de la empresa

Finalmente, se recomienda que “para potenciar los estados de ánimo positivos de la plantilla, la organización debe ofrecer un adecuado sistema de recompensas y compensación que permita a los empleados sentirse realizados y satisfechos”, (Gestión de personas, 2017), lo cual puede incentivarse con un buen programa de entrenamiento, que posibilite la rotación interna periódica de personal operativo en una empresa, que le permita a éste nivel de empleados proyectarse en nuevos oficios y labores y no dejar que la rutina los agobie y los desmotive.

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Conclusiones

Como conclusión fundamental, se puede enunciar, que la rotación interna periódica de personal operativo, puede ser una estrategia efectiva que mejora el aspecto emocional de éste nivel de empleados y por tanto de aumenta la retención del personal operativo.

El aspecto emocional es fundamental y debe considerar por parte de las empresas, para lograr un buen ambiente laboral en toda la organización y mejorar el desempeño empresarial.

En el nivel específico de operarios en una empresa, el aspecto emocional incide en el desempeño de sus funciones y por tanto lograr satisfacción y motivación en éstos empleados, es fundamental para aumentar el compromiso con la empresa y disminuir su rotación externa hacia otras organizaciones.

El personal el Operativo, presta un servicio laboral de acuerdo a la exigencia cognitiva de su cargo y desempeña labores rutinarias y repetitivas, que no lo motivan y le producen en cambio, aburrimiento y fastidio, razón por la cual se pueden mejorar sus condiciones emocionales, dándoles la oportunidad de desarrollar labores diferentes mediante rotación periódica interna, con el respectivo entrenamiento, y demostrándoles de ésta manera interés por conservar sus capacidades dentro de las empresas.

En el contexto anterior, permitir al personal operativo de las empresas rotar internamente es una estrategia que facilita su retención dentro de las organizaciones, porque impacta positivamente su aspecto emocional y les permite bienestar, obtención de conocimientos y desarrollo de distintas destrezas propias de diferentes actividades. La oportunidad de rotar internamente, con el adecuado entrenamiento, demuestra interés en cada operario, se les muestra lo valiosos que son dentro de la compañía, y se les da oportunidad de adquirir nuevas destrezas, con lo cual se contribuye a mejorar su vínculo con la empresa.

Encabezado: ROTACIÓN PERIÓDICA DE PERSONAL OPERATIVO

Bibliografía

Fredy Isaac Macario de paz, 2018. Rotación de personal y clima organizacional. Campus de Quetzaltenango.

Gestión de Personas. (2017). ¿Cómo influyen las emociones en el trabajo? *Gestión de Personas*.

Mario González Ríos, 2006. La rotación de personal como un elemento laboral. Monterrey, N.L (diciembre 2006).

EAE Business School Harvard Deusto, (22 febrero, 2017). Rotación laboral. ¿Qué ventajas tiene? Retos Directivos.

Gonzales, D. R. 2009, “Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances”, Revista Universidad EAFIT, vol. 45 (núm. 156), pp. 45-72.

Máynez, A. I., Cavazos, J., Reyes, G. (2017) “Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional”. Estudios Gerenciales, vol. 33 124-131.

Revista académica de la escuela europea management 14 Mar 2017 ¿Cómo influyen las emociones en el trabajo? Gestión de personas