



Independent Member of

PrimeGlobal

*The Association of Advisory
and Accounting Firms*



**Herramientas para
Prevenir la Rotación:**

**Invierte en
Estabilidad y
Bienestar**





Rotación Laboral



“La Gran Renuncia” y Nuevas Formas de Trabajo



Clima Laboral y Principales Indicadores



Balance Vida- Trabajo



Roles y Estructura



Tribus Corporativas



Rotación Laboral

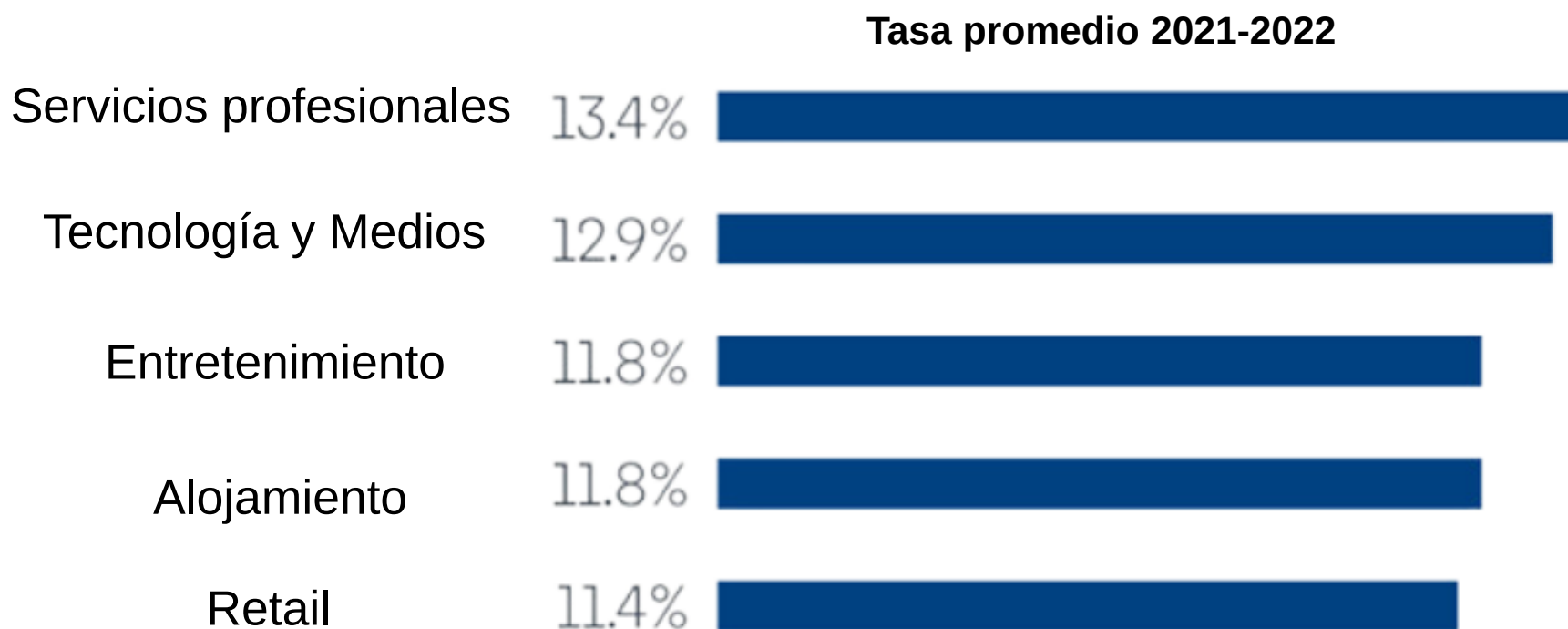
Es un fenómeno que se da en las organizaciones cuando los empleados dejan la compañía por diversas razones.

Se mide por el número o porcentaje de empleados que renuncian en un periodo determinado. Tiene que ver con la pérdida de talento en una empresa.



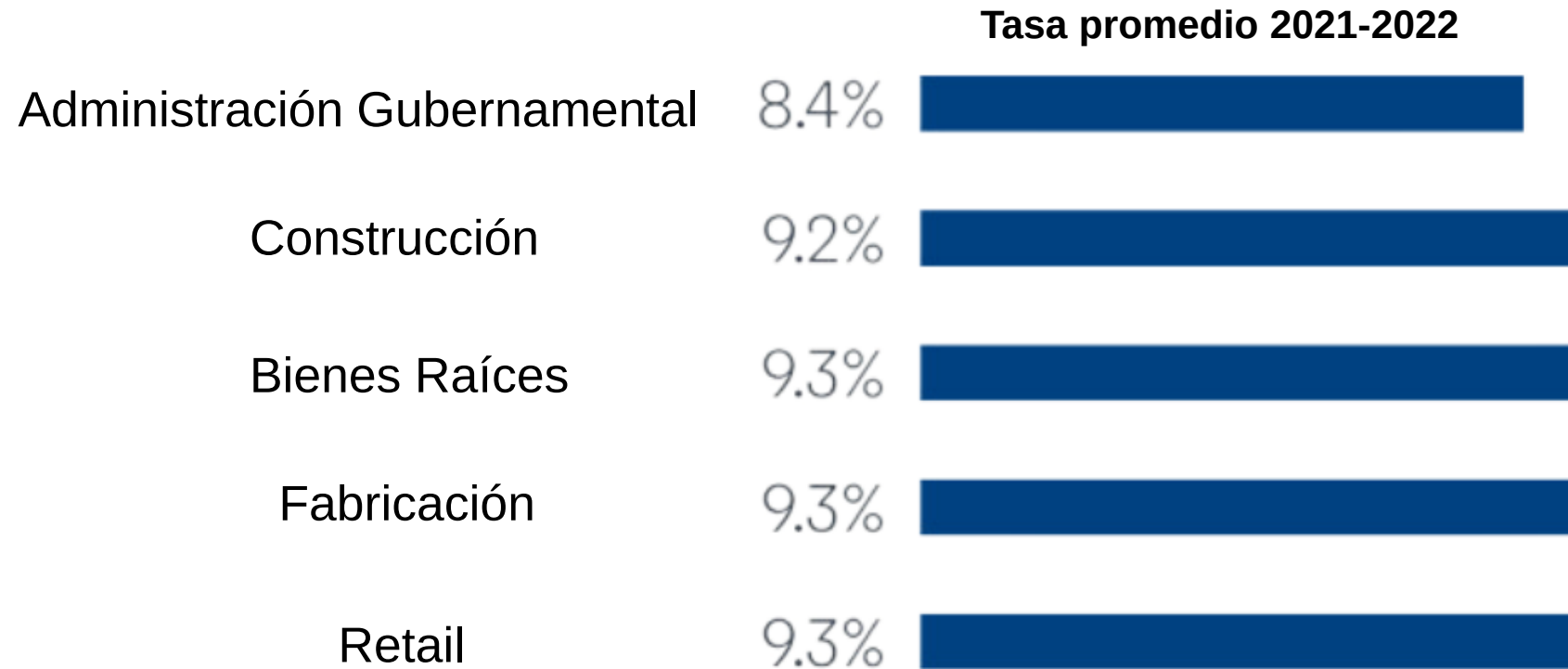
Industrias con el mayor índice de rotación

Con base al artículo *“Industries with the Highest and Lowest Turnover Rates”* de Greg Lewis (Sr. Content Marketing Manager de LinkedIn) estas son las industrias que globalmente tienen el mayor índice de rotación.



Industrias con el menor índice de rotación

Se muestra un análisis de los Datos Económicos de la Reserva Federal (FRED). El análisis FRED encontró que “los empleados privados renuncian a sus trabajos tres veces más frecuentemente que los empleados del gobierno”.



Principales Causas de Rotación

Según una investigación realizada en 2018 por Gallup (*empresa estadounidense de análisis y asesoría*) estas son 4 razones por la cual una persona decide la rotación voluntaria o irse de una compañía:



- *Un índice menor al 15% se considera una rotación sana*



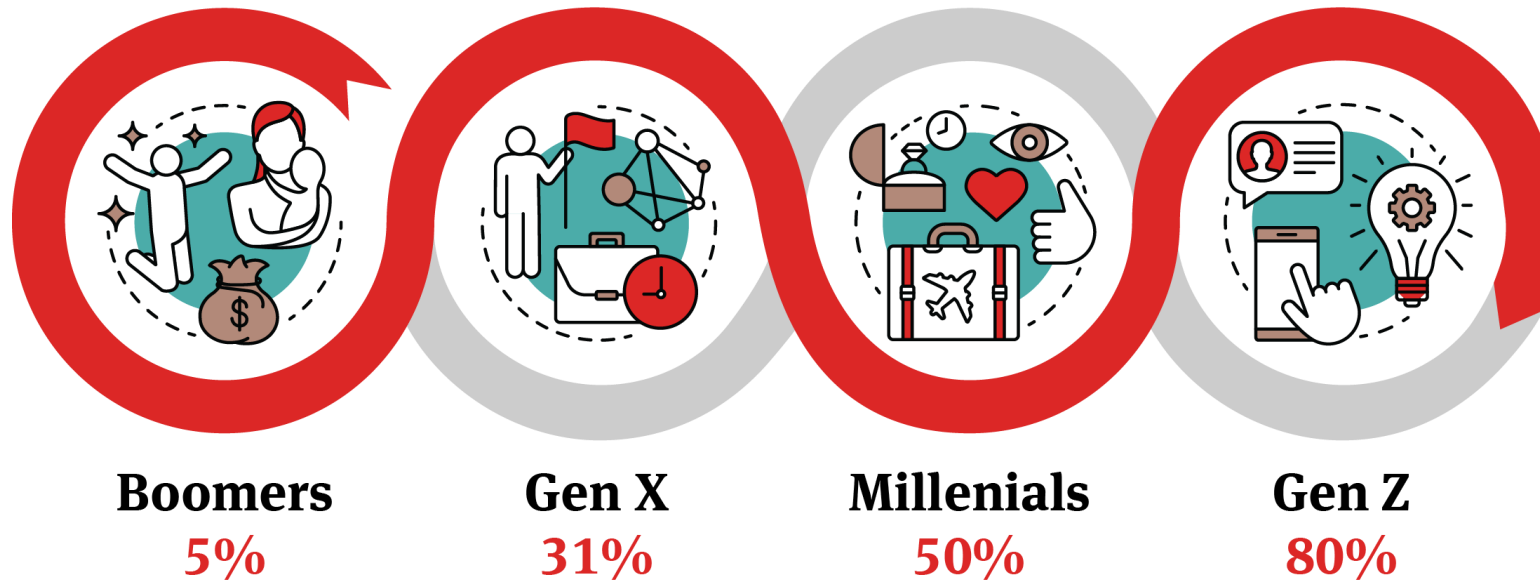
- *El índice entre 15% y 30% es una pérdida considerable para C.H.*



- *Una Tasa SUPERIOR al 40% se considera GRAVE.*

Evolución de Generaciones

- En septiembre de 2021, LinkedIn rastreó el porcentaje de miembros en todo el mundo con cambios de trabajo recientes
- Encontró un aumento de cambio de trabajo interanual del 54 %
- El CEO de LinkedIn, Ryan Roslansky, se refiere a esto como una "Gran Reorganización"
- Los aumentos en el cambio de trabajo por generación muestran que los empleados más jóvenes lideraron la salida:



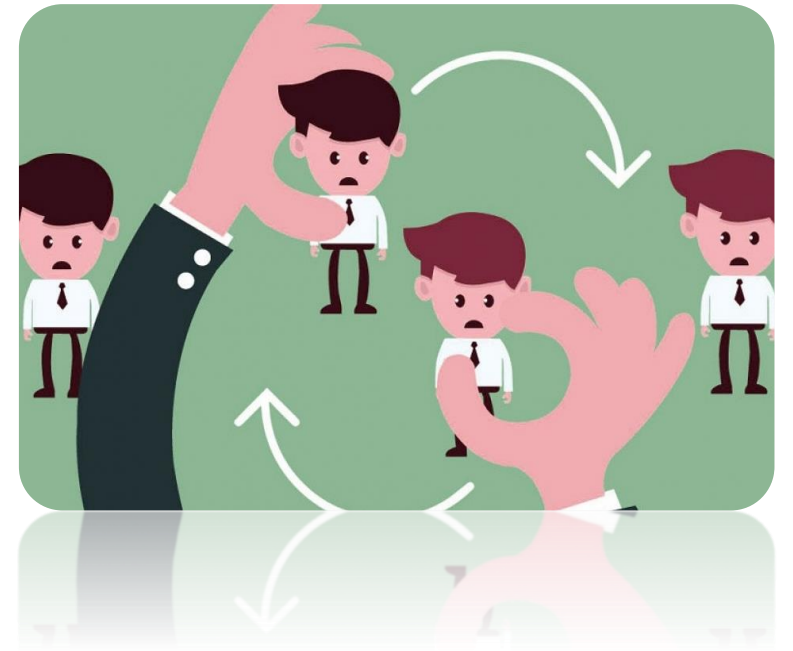
Y tus colaboradores... ¿Para qué trabajan?, ¿Qué buscan en su ambiente laboral?, ¿Qué condiciones son las adecuadas según su generación?

¡Preguntas que te debes hacer!

- ¿Cómo es la rotación en mi empresa?
- ¿Es bueno tener rotación? Piensa en tu situación actual
- No siempre es malo tener rotación de personal
- ¿Por qué se están yendo mis colaboradores?
- ¿Qué debo hacer para mantener a mi equipo?



¡En el 2023 tenemos la mayor crisis
de
vacantes sin cubrir en el mundo!



The Great Resignation

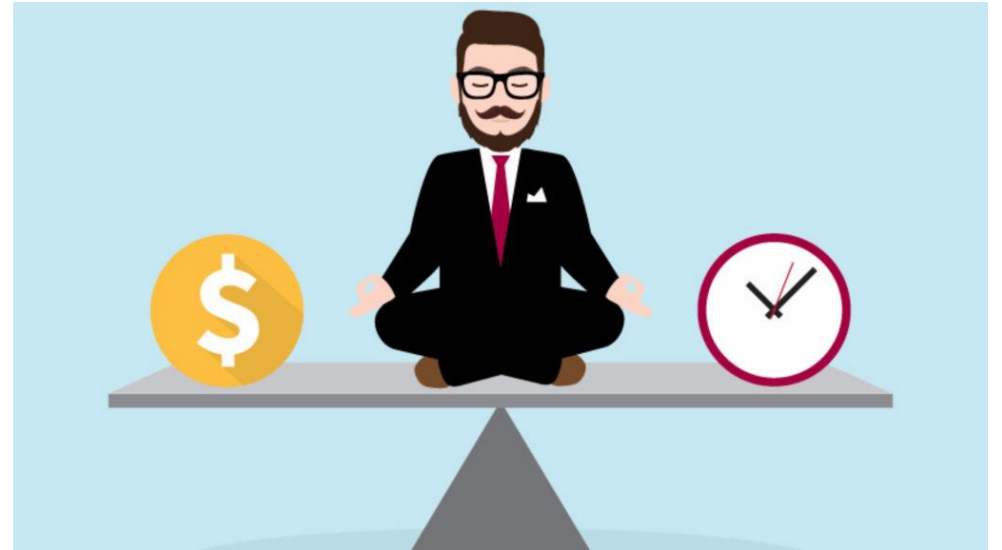
El término nace en Mayo del 2021, por el catedrático Anthony Klotz Profesor de la Escuela de Negocios de la University College London, cuando ocurre una ola de bajas laborales voluntarias, principalmente en Estados Unidos.

- Según Forbes 2021, 67% de las personas afirman que el agotamiento laboral empeoró durante la pandemia, esto los motivó a tener ganas de tener un trabajo independiente.
- + de 15 millones de personas abandonaron su trabajo durante la pandemia en el mundo.
- + del 41% de las empresas han registrado renunciaciones inusuales.



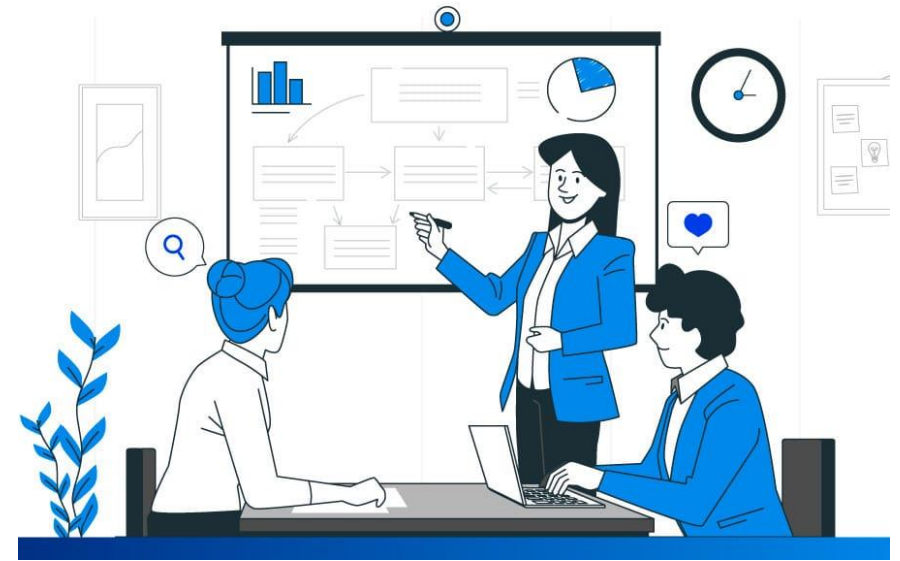
The Great Resignation

- Según Klotz, “Las causas del movimiento son multifacéticas dominado por la era libre y tecnológica”
- Este movimiento es una respuesta a las débiles condiciones laborales
- Los colaboradores se han preocupado más sobre cómo quieren vivir, en qué y con quién gastar su tiempo



Clima Laboral

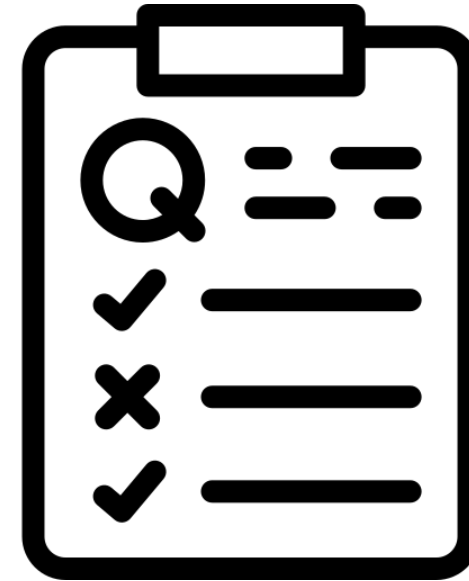
Se considera como el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y que crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño.



Encuestas de Clima Laboral

Las preguntas que debes considerar para una encuesta de clima laboral son:

- ¿Tengo claro lo que se espera de mi trabajo?
- ¿Mi supervisor o jefe es justo en sus decisiones?
- ¿Tu equipo te motiva a completar tus tareas?
- ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento en esta empresa?
- ¿Qué piensas sobre la comunicación en tu equipo?



Principales indicadores de Clima Laboral

- Compensación y reconocimiento
- Oportunidades de desarrollo profesional
- Igualdad de oportunidades y Desafíos
- Condiciones físicas de la empresa



- Seguridad
- Liderazgo
- Sentido de pertenencia
- Relaciones entre compañeros

Balance Vida-Trabajo

De acuerdo a un informe de *Bumeran* (especialistas en el desarrollo de software orientados a procesos de recursos humanos) lanzado en 2020, revela la percepción de los trabajadores sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal en países de habla hispana.

- 7 de cada 10 trabajadores encuestados manifestaron que no tienen un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal.
- Un 54% de las mujeres afirmaron no lograr dicho equilibrio, mientras que, en el caso de los hombres, casi el mismo porcentaje señaló que sí lo alcanza.
- **México** está entre los países con mayor desbalance en el tiempo trabajado, en un nivel que abarca al 41.7% de la fuerza laboral, superado solamente por lo observado en **Filipinas** 43.2% y por arriba del dato **para Chile y Venezuela**, ambos con 40.9%



¿Cómo impulsar a mis colaboradores con este balance?

- Teletrabajo
- Flexibilidad y Autonomía
- Equilibrio entre vida profesional y privada
- Jornada laboral justa



- Fomentar la política de no trabajar en casa después de las horas de trabajo
- Nuevas Regulaciones Laborales
- Apoyar a los tiempos en familia
- Escucha a tu equipo y sus necesidades

Roles / Estructura de una organización

- ¿Tienes organigrama?
- Me pagan muy poco para lo que hago, estoy en varias áreas
- No hemos tenido tiempo (estilo evitativo)
- ¿Todos conocen los objetivos?
- ¿Conoces a los empleados y a las personas?
- Estilo de comunicación
- ¿Cómo se reporta el trabajo, horas, avances?



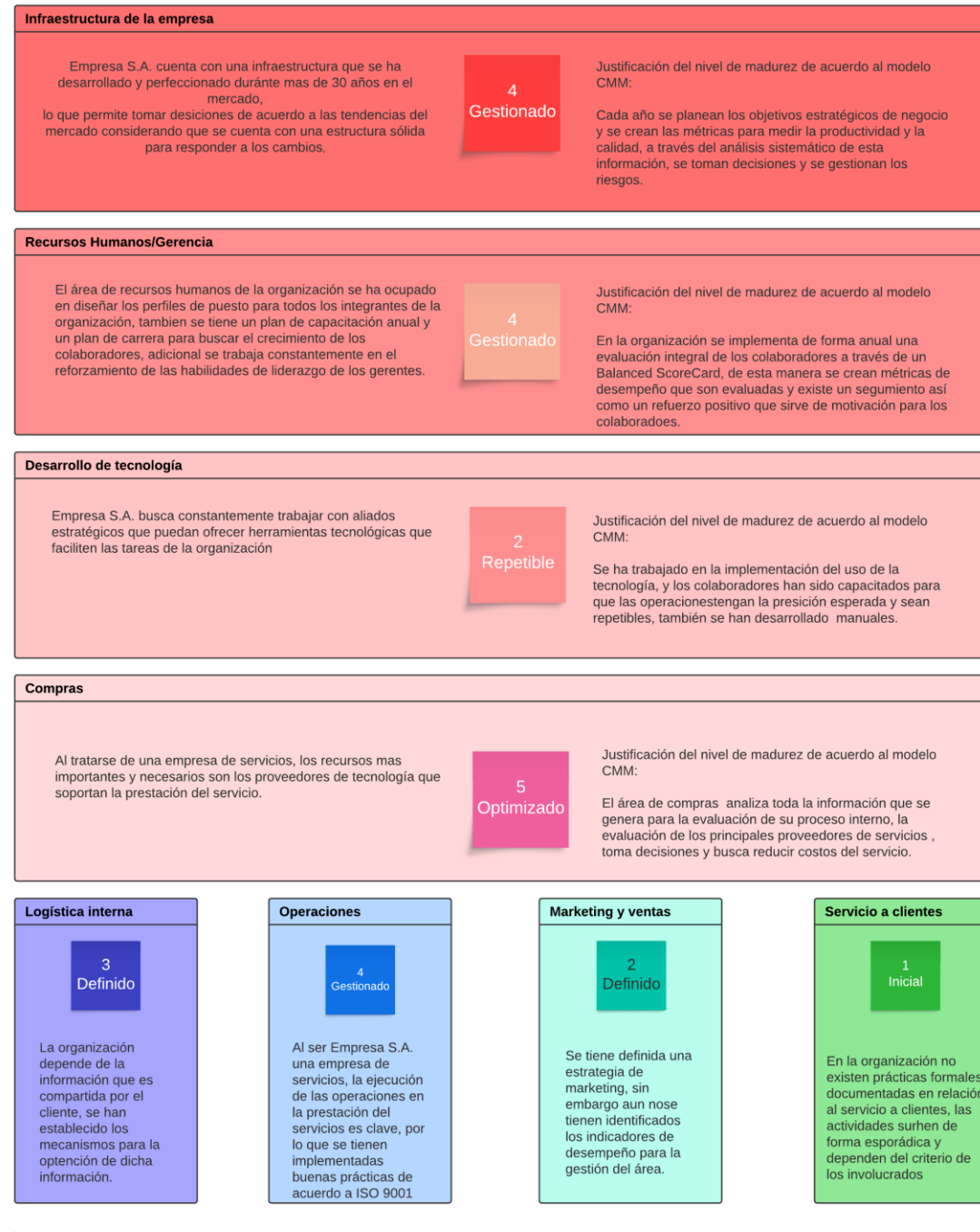
La CADENA DE VALOR es una forma de análisis de la actividad empresarial mediante que identifica las partes constitutivas de una organización y busca identificar fuentes de ventaja en actividades generadoras de valor.

El Modelo de Madurez de Capacidades o CMM (Capability Maturity Model), es un modelo de evaluación de los procesos de una organización.



Actividades de soporte

Actividades Primarias



Margen

Actividades principales

Tribus Corporativas

- Tribalismo – identificación – obstáculos
- Problemas de la organización – Nosotros vs ellos
- Cultura corporativa – “la vida es bella” + diferencias y apoyo
- 20 y 150 personas / unos con otros, un líder, una idea
- Logran que el trabajo se realice, pero no son consecuencia del trabajo por hacer



Tribus Corporativas

- Determinan la cantidad de trabajo por hacer y su calidad
- Determinan estándares de desempeño
Imágenes de talento – enganche
- Ejemplos: ventas vs operaciones, metropolitanos vs foráneos, antiguos vs nuevos, jefes vs no jefes
- Consecuencias de la lucha: clientes afectados en atención, errores, salir de los procesos, quejas de empleados, abandono de personas valiosas



Tribus Corporativas

Etapas de la cultura de trabajo:

Etapas	Como actúa	Como se expresa	Como se relaciona
Alienada	Desesperada hostilidad	"La vida apesta"	Vive en apartheid
Separada	Victimismo apático	"Mi vida apesta"	Solo en la comunidad
Personal	Luchador solitario	"Soy grande...tú no"	Conexiones diádicas
Tribal	Orgullo tribal	"Somos grandes... los otros grupos no"	Se estructura en triadas o clústeres
De equipo	Admiración candorosa	"La vida es grande"	Participa en redes

Importancia de la cultura colaborativa

Fuente: tv.unir.net



¡Nuestros Resultados!



Desarrollo Organizacional





PrimeGlobal

*An Association of
Independent Accounting Firms*

CONTACTO

CDMX

**Acordada 33 Piso 7
Col. San José Insurgentes
C.P. 03900**



Deleg. Benito Juárez



55 5337 1210

Querétaro

**Blvd. Centro Sur 98-3
Col. Colinas de Cimataro
Querétaro, Qro.**



442 543 2340h



www.zya.mx



marketing@zya.mx

