

There are no translations available.

Circular 1011-2020

En la presente transcribimos un artículo sobre un tema importantísimo Los Recursos Humanos, escrito por Gerardo Hernández en el periódico “El Economista” el 5 de marzo 2020 que pensamos es importante tomar en cuenta sobre todo por lo que pensamos que se va a vivir en el país con motivo de las reformas a las leyes laborales.

Recursos Humanos, el área menos valorada por los patrones en México

La falta de capacidad para comprobar con indicadores la importancia del área, es una de las razones por las cuales Recursos Humanos es poco valorado en el desarrollo de los negocios.

Las áreas de Recurso Humanos suelen estar abandonadas porque los patrones no las valoran. El 73% de los empresarios considera que este departamento no tiene un impacto directo en los resultados del negocio, de acuerdo con cifras de HolaStaff

Carlos Rendón, director general de HolaStaff, consideró que esta poca valoración del área de Recursos Humanos se debe a que los departamentos pocas veces pueden demostrar su importancia en el desarrollo de las empresas.

“Están siendo percibidas por los propios directores de las empresas como áreas que no impactan los resultados porque no se los demostramos, no porque no tengamos el impacto, lo tenemos. El área de Recursos Humanos definitivamente es la más crítica, lo que proponemos es [demostrárselo a las empresas y formar parte de un rol más activo](#) en demostrar el impacto en los resultados”, dijo Rendón durante el seminario

Baja la rotación en tu empresa

, organizado por la revista Universo Capital Humano.

El 65% de las áreas de Recursos Humanos no tiene indicadores de su trabajo. Eso provoca que tanto dueños y directores no apuesten por el departamento y los limiten financieramente.

“Hay que profesionalizar al área, hay que crear los indicadores locales, tenemos que crear los sistemas de monitoreo, tenemos que implementar sistemas de control para poder tomar decisiones y, lo más importante, para impactar los resultados”, acotó el especialista.

Costos de la rotación de personal

¿Cómo demostrar que Recursos Humanos tiene un impacto económico en la empresa? Para el director de HolaStaff la clave está en los costos de la rotación voluntaria, es decir, cuando el trabajador decide irse por cuenta propia.

La [rotación tiene un impacto directo en las finanzas de la empresa](#) , expuso Rendón. No sólo es lo que cuesta contratar a un nuevo candidato lo que debe considerarse, también otros aspectos como la liquidación de un trabajador, la capacitación del nuevo talento, la curva de aprendizaje y hasta el área a la que pertenece el colaborador que se va. Por ejemplo, si es del departamento comercial, las ventas que no se cerrarán o los proyecto que no continuó el trabajador en la empresa y se los llevó a la competencia.

En un caso práctico de ocho personas del área de ventas que rotaron, una empresa podría perder hasta 900,000 pesos en un año, entre los servicios y productos que ya no se vendieron por la pérdida de confianza con el cliente, más los recursos para la atracción de nuevo talento, la contratación de nuevos trabajadores y su inducción.

Pero bajar la rotación en las empresas no sólo implica que el área de Recursos Humanos compruebe el costo económico de que las personas decidan irse, otro aspecto importante es [saber el por qué un trabajador decide renunciar](#)

Aunque hay diversos factores, la experiencia de HolaStaff indica que la razón principal por la que un trabajador se va de la empresa es por la falta de crecimiento profesional, algo difícil de prevenir si las empresas no tienen mecanismos para detectar si los colaboradores aspiran a otros puestos o quieren otros desafíos.

El crecimiento profesional será cada vez más prioritario para el talento conforme las nuevas generaciones se incorporen al mercado laboral, consideró el especialista.

Acciones para reducir la rotación

Carlos Rendón dijo que Recursos Humanos no puede esperar a que un trabajador se vaya

para identificar las razones de su renuncia. Por ello, recomendó tener constante comunicación con los colaboradores para detectar puntualmente los intereses de los trabajadores.

El primer paso para implementar acciones para disminuir la rotación en las empresas es que las áreas de Recursos Humanos concienticen a los líderes de que las renuncias son un problema para la organización.

El director de HolaStaff recomendó que la [estrategia para disminuir la rotación](#) contemple los siguientes puntos:

Identificación del problema

Voz a los empleados

Análisis de la situación

Plan de acción e implementación

Comunicación continua con los colaboradores

Escuchar permanentemente a los trabajadores y evaluarlos