



Organización
Internacional
del Trabajo

ACT/EMP



Rotación de personal

Problemas raíz

Ofrecer sueldos poco competitivos.

Falta de esquemas de motivación, crecimiento y fidelización laboral.

Contar con un clima laboral desfavorable. *Burnout* (estrés laboral)

Escasez de mano de obra en técnicos (ingeniería y procesos).

Arribo de la Generación *Centennials* al mercado laboral.

Tiempos y distancias del centro de trabajo.

Aplicar un **análisis financiero** enfocado en incrementar rentabilidad de la empresa.

Emprender un Plan de integración que incida en el **salario emocional**.

Promover una **cultura organizacional** enfocada en el bienestar del colaborador.

Tener **semillero** de mano de obra **motivado** a desarrollarse en la empresa.

Alinear las condiciones laborales internas a las **expectativas y motivadores** de los jóvenes.

Ajuste de jornada para evitar el tráfico hacia el trabajo. Captación de personal a **menos de 5 km a la redonda** de la empresa.

Rutas de acción

1 **Reingeniería** en costos de mano de obra.

2 **Monitoreo** de condiciones de trabajo del sector y la zona cercana a la empresa.

3 Dinámicas de **Team Building** y capacitación continua.

4 **Branding** del colaborador.

5 Desarrollo de **líderes**.

6 **Planes de carrera** alineado a ajustes salariales.

7 Monitoreo de **indicadores** de bienestar (clima laboral).

8 **Incentivos** con base en desempeño.

9 **Reingeniería** de la producción.

Reto sistémico

Rotación de personal

Índice de rotación de personal (anual)

 **Controlado:** 16%

 **Moderado:** 17% al 35%

 **Crítico:** + 36%