

ALCALDIA MUNICIPAL DE TEPETITAN



POLITICA DE ROTACION DEL PERSONAL

DICEMBRE 2019

La de la política de rotación laboral de los empleados, beneficios y propósito en la gestión de recursos humanos.

La función de la política de rotación de trabajo de los empleados es transmitir a los empleados sobre la técnica de rotación de trabajo utilizada por la organización, las reglas y regulaciones asociadas con la rotación de trabajo y la frecuencia de la rotación de trabajo. Las políticas de rotación de trabajo ayudan a reducir la desmoralización de los empleados.

Desempeña un papel importante para hacer que los resultados de la organización sean más eficientes y mejorar la productividad de los empleados.

El pensamiento innovador y la inventiva también reciben impulso debido a la implementación efectiva de la política de rotación de trabajo de los empleados.

Beneficios de la política de rotación laboral

Los sorprendentes beneficios de la implementación de la política de rotación de trabajo de los empleados se enumeran a continuación:

Reduce la exposición al cumplimiento de las demandas de un solo puesto de trabajo.

Reduce al mínimo la tensión, el estrés fisiológico y la fatiga asociados a un rol laboral en particular.

Reduce el miedo a que los empleados se queden atrapados en trabajos de alto riesgo.

Mejora la eficiencia laboral y la productividad de los empleados.

Aumenta la flexibilidad laboral entre los empleados y mejora la base de habilidades.

Proporciona alivio del aburrimiento y la complacencia.

Ayuda a disminuir el absentismo y la rotación en la organización.

Propósito de la política de rotación laboral

El propósito de la política de rotación de trabajo es crear un grupo de talentos para la organización mediante la capacitación cruzada de los empleados. La política de rotación de trabajo también sirve para diferentes propósitos como se enumeran a continuación

Inicio » Modelos de procedimientos de RRHH » Política de rotación de personal (ejemplo y modelo)

Política de rotación de personal (ejemplo y modelo)

Publicado en Modelos de procedimientos de RRHH

[Seguir en Facebook](#)[Seguir en Twitter](#)[Seguir en YouTube](#)

La rotación de puestos de trabajo es un programa sistemático que actúa como una herramienta eficaz para ubicar a los empleados en el lugar correcto donde pueden proporcionar el mejor rendimiento.

¿Cuál es el significado de la rotación de trabajo en recursos humanos? La rotación laboral es el movimiento de empleados en diferentes roles laborales que enriquece sus habilidades, capacidad para trabajar en diferentes roles y experiencia. Es una estrategia útil de recursos humanos para crear conciencia entre los empleados sobre todo tipo de trabajo realizado en su vertical.

¿Cuál es la definición de rotación de trabajo en recursos humanos? La rotación de puestos de trabajo se define como una técnica de gestión que se utiliza para desplazar a los empleados de un puesto a otro con el fin de familiarizarlos con todas las verticales de una organización. El objetivo de la rotación laboral es mejorar la experiencia laboral de los empleados, capacitarlos y mejorar su satisfacción laboral.

Rol de la política de rotación laboral de los empleados, beneficios y propósito en la gestión de recursos humanos.

La función de la política de rotación de trabajo de los empleados es transmitir a los empleados sobre la técnica de rotación de trabajo utilizada por la organización, las reglas y regulaciones asociadas con la rotación de trabajo y la frecuencia de la rotación de trabajo. Las políticas de rotación de trabajo ayudan a reducir la desmoralización de los empleados.

Desempeña un papel importante para hacer que los resultados de la organización sean más eficientes y mejorar la productividad de los empleados.

El pensamiento innovador y la inventiva también reciben impulso debido a la implementación efectiva de la política de rotación de trabajo de los empleados.

Beneficios de la política de rotación laboral

Los sorprendentes beneficios de la implementación de la política de rotación de trabajo de los empleados se enumeran a continuación:

Reduce la exposición al cumplimiento de las demandas de un solo puesto de trabajo.

Reduce al mínimo la tensión, el estrés fisiológico y la fatiga asociados a un rol laboral en particular.

Reduce el miedo a que los empleados se queden atrapados en trabajos de alto riesgo.

Mejora la eficiencia laboral y la productividad de los empleados.

Aumenta la flexibilidad laboral entre los empleados y mejora la base de habilidades.

Proporciona alivio del aburrimiento y la complacencia.

Ayuda a disminuir el absentismo y la rotación en la organización.

Propósito de la política de rotación laboral

El propósito de la política de rotación de trabajo es crear un grupo de talentos para la organización mediante la capacitación cruzada de los empleados. La política de rotación de trabajo también sirve para diferentes propósitos como se enumeran a continuación:

Para crear una carrera profesional para los empleados de la organización al rotar su perfil de trabajo del trabajo sin salida

Brindar al empleado la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y procesos de trabajo.

Mejorar la comprensión de los empleados sobre el trabajo de la empresa.

Para mantener a los empleados motivados y productivos, a lo largo de su viaje en la organización

Crear unidad entre los empleados brindándoles la oportunidad de trabajar juntos en diferentes proyectos.

Programa de rotación de puestos, tipos y objetivos

El programa de rotación laboral es un plan activo completo sobre la rotación laboral del empleado basado en las habilidades que cada empleado debe adquirir, la necesidad laboral de la organización y la planificación de la sucesión futura de la organización.

Aquí hay una forma en que el programa de rotación de trabajo se planifica e implementa en la organización:

Pasos del programa efectivo de rotación de trabajos Descripción

Compromiso de liderazgo La gestión de la organización proporciona una bandera verde al programa de rotación de puestos de trabajo.

Selección de puestos de trabajo críticos Los puestos de trabajo críticos que son el centro de habilidades útiles, necesitan reemplazos frecuentes y pasan por un riesgo de rotación a menudo se convierten en parte del programa de rotación de trabajos

Análisis del trabajo Los componentes de aprendizaje importantes del perfil de trabajo se determinan mediante el análisis del trabajo.

Fuerza ideal del banco Se decide el número de personas que deben tener las habilidades para el perfil de trabajo crítico. En general, tres personas están capacitadas para el papel de lidiar con los problemas de rotación.

Evaluación y evaluación Las habilidades actuales y el nivel de preparación del empleado se evalúan y evalúan antes de comenzar la rotación laboral

Mapas de desarrollo Los mapas, como los programas de aprendizaje en línea, el sistema de amigos, la tutoría o la participación especial en proyectos, se crean para la implementación del programa de rotación laboral.

Período de trabajo Por cuánto tiempo se debe implementar el programa de rotación de trabajo

Proceso de selección Los empleados se seleccionan utilizando diferentes evaluaciones y evaluaciones de desempeño para la rotación de puestos.

Comunicación interna Se informa a los empleados sobre el plan de rotación laboral y sus beneficios

Orientación del equipo El equipo está orientado sobre los cambios de trabajo y las nuevas entradas en su equipo.

Soporte Compruebe los hitos de la rotación laboral y brinde el apoyo para motivar a los empleados a aprender

Recompensas El progreso de la rotación laboral se comunica al empleado y el equipo mejor productivo recibe las recompensas apropiadas.

pos de procesos de rotación de trabajos utilizados

Hay dos tipos de rotación de trabajo según la forma en que la organización cambia el perfil de trabajo del empleado.

1. Rotación de tareas: a los empleados que están trabajando en un trabajo mentalmente estresante o físicamente exigente generalmente se les da una rotación de tareas. En tales casos,

los empleados pasan del trabajo estresante al trabajo menos exigente para proporcionar un descanso del trabajo de rutina

2. Rotación de posición: en el caso de la rotación de posición, la organización cambia la designación, ubicación o departamento del empleado. Esto le brinda al empleado la oportunidad de adquirir diferentes habilidades, conocimientos y nuevas perspectivas de trabajo. Además, esto tiene dos tipos: rotación funcional cruzada y rotación funcional. Durante la rotación de funciones, las responsabilidades y el área de operación del empleado siguen siendo las mismas. Mientras se encuentra bajo rotación funcional cruzada, el nivel y las responsabilidades laborales del empleado cambian.

Objetivos de la rotación laboral

El objetivo de la rotación de trabajo es asegurar que se realice una combinación de trabajos bien planificada que sea beneficiosa tanto para los empleados como para la organización. Los principales objetivos de la rotación de trabajo se enumeran a continuación:

Reducción de la monotonía: el objetivo clave de la rotación laboral es reducir la repetitividad en el perfil laboral del empleado. Brinda la oportunidad al empleado de trabajar en una posición diferente. Es una herramienta de motivación para mejorar la satisfacción laboral.

Planificación de la sucesión: la rotación de puestos de trabajo desarrolla un grupo de empleados que pueden reemplazar a los empleados existentes de la organización. Proporciona un reemplazo inmediato para los empleados de alto perfil que trabajan en la organización a través de la promoción interna.

Trabajo adecuado: el objetivo de la rotación de trabajo es colocar a un empleado correcto en el trabajo correcto en la organización. El objetivo del programa de rotación de trabajo es ajustar al empleado adecuado en la vacante correcta.

Exposición a todas las verticales: debido a la rotación laboral, el empleado tiene una breve idea de cómo funcionan las cosas en la organización. Proporciona conocimientos básicos sobre las operaciones de la organización y hace que el empleado sea consciente de su contribución en el resultado de la organización.

Mejore las habilidades y competencias de los empleados: la rotación laboral en realidad prueba las diferentes habilidades y competencias de los empleados. Debido a la exposición a diversos perfiles de trabajo, las habilidades de los empleados se agudizan y aumenta su productividad.

Desarrolle una gama más amplia de experiencia laboral: la rotación laboral enriquece la experiencia laboral de los empleados. Los prepara para los desafíos futuros y los ayuda a adaptarse según los cambios en el mercado.

Ventajas y desventajas del programa de rotación de trabajo de los empleados

Aunque el programa de rotación de trabajo de los empleados a menudo se usa en beneficio de los empleados y la organización, todavía hay ciertas ventajas y desventajas definidas de la rotación de trabajo de los empleados como se detalla a continuación:

Ventajas de la rotación laboral de los empleados

Erradicar el aburrimiento La rotación laboral reduce la repetitividad laboral y mejora la satisfacción laboral

Apoya el desarrollo Apoya el desarrollo general de los empleados. Ayuda a mejorar las habilidades y el bienestar mental de los empleados.

Compense el riesgo de fatiga Elimina las posibilidades de agotamiento de los empleados al proporcionar un cambio en el perfil del trabajo.

Análisis personal Ayuda a los empleados a reflexionar sobre sus fortalezas y debilidades relacionadas con el trabajo.

Mejora la facturación de la empresa. Crea un grupo de talentos de respaldo para la organización para contrarrestar la rotación de empleados.

Desventajas de la rotación laboral de los empleados

Costoso y lento La rotación laboral requiere mucho tiempo y los programas de capacitación organizados para los empleados son costosos.

Empleados descontentos A veces, los empleados se sienten cómodos y bien adaptados en su propio trabajo, en tal caso la rotación del trabajo conduce a la insatisfacción laboral.

No toda la solución redonda La rotación laboral no puede abordar otros problemas, como la desconexión de los empleados y la desconexión con la cultura organizacional.

No es aplicable a todas las industrias. El negocio en el que se requieren empleados altamente calificados para realizar el trabajo, el proceso de rotación de trabajo no es adecuado.

Puede conducir a la pérdida Durante la rotación laboral, los empleados están aprendiendo nuevas habilidades y pueden cometer errores mientras trabajan en el trabajo. Estos errores pueden costar mucho a la organización

Ejemplo de política de rotación de trabajo

Introducción

El objetivo de la política de rotación de trabajo es proporcionar un marco transparente y estructurado para el movimiento interno del talento y lograr el objetivo establecido de la organización.

Objetivo

El objetivo de la política de rotación de trabajo es proporcionar oportunidades de crecimiento a todos los empleados de la organización y cumplir la aspiración profesional de los empleados en función del año de experiencia en un puesto de trabajo. También ayuda a la organización a cumplir con sus requisitos relacionados con el talento.

Alcance

La política de rotación de trabajo cubre las reglas y regulaciones relacionadas con la movilidad del talento de la organización.

Rotación de trabajo estructurada basada en la tenencia y planificación de sucesión

Se recomendará a los empleados para el proceso de rotación de trabajo basado en la tenencia máxima, dos veces en un año.

Esquema del proceso de rotación de trabajo:

1. El departamento de recursos humanos permitirá las discusiones sobre el cambio de roles después de identificar a los empleados que están completando la tenencia máxima Verificación de posibles roles que pueden desempeñar los empleados

Dibujar una trayectoria profesional de los empleados después de la rotación laboral.

2. Se lleva a cabo una evaluación de roles con respecto al requisito comercial y el requisito de habilidad

3. La transición se planifica después de la evaluación del cambio de roles.

Se identifica el nuevo trabajo que probablemente se asignará al empleado.

Se proporciona la capacitación necesaria al empleado para que la rotación del trabajo sea suave.

4. Se implementa el cambio de roles y la rotación de trabajo se mantiene válida por 2 meses.

5. La documentación necesaria es proporcionada por el departamento de recursos humanos al empleado

6. La trayectoria profesional del empleado se discute de antemano.

Pautas

La política de rotación de trabajo anterior se implementa estrictamente en todas las condiciones de trabajo.

La matriz de tenencia estándar se utiliza para verificar la tenencia mínima y máxima del empleado.

En algunos casos excepcionales, el plan de rotación de trabajo se puede cambiar con la aprobación del jefe de negocios y el jefe de recursos humanos de la empresa.

Cualquier cambio de rol sugerido por la gerencia para el beneficio de la organización debe ser aceptado por el empleado.

La medida de rendimiento del empleado cambiará en función del nuevo trabajo asignado.

El empleado tiene derecho a retrasar o posponer la rotación de trabajo citando cualquier problema de salud apropiado.

El departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de hacer que la rotación de trabajo sea un éxito mediante el análisis adecuado de la necesidad de talento de la organización, el conjunto de habilidades del empleado y la necesidad de la hora.

La tenencia del nuevo trabajo asignado puede ampliarse en función de los requisitos comerciales.

.