

## INDICE.

I.	<b>INTRODUCCIÓN</b>	5
II.	<b>OBJETIVOS</b>	7
III.	<b>MARCO TEÓRICO</b>	8
	1.- PRECARIEDAD, SUBCONTRATACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL COMO FENOMENOS PROPIOS DE LA EMPRESA.	8
	2.- ROTACIÓN DE PERSONAL Y SUS CAUSAS	11
	2.1. La oferta y demanda laboral como determinantes de la rotación	14
	2.2. Motivaciones de los trabajadores jóvenes como determinante de la rotación de personal.	15
	2.3. Limitaciones de las prácticas de gestión de personas para reducir la rotación.	16
	2.3.1. Reclutamiento, selección y contratación	16
	2.3.2. Inducción	17
	2.3.3. Supervisión y relación con el supervisor	18
	2.3.4. Carga laboral	18
	2.3.5. Compensaciones e incentivos	19
	2.3.6. Reconocimiento que otorga la empresa	20
	3.- ROL ORGANIZACIONAL	21
	3.1 Organización en la mente	22
	3.2 Organización en la mente y de Rol Organizacional (ARO)	22
IV.	<b>DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE CAUSAS DE LA ROTACIÓN</b>	24
	1. REALIDAD DEL MERCADO LABORAL CHILENO	24
	2. ANÁLISIS ROTACIÓN TOTAL EN LA EMPRESA AÑO FISCAL 2010, 2011 Y 2012.	26
	3. ROTACIÓN EN LAS CLÍNICAS DE SALUD FY2012	27
	4. ÍNDICE DE ROTACIÓN POR MES EN LAS CLÍNICAS DE SALUD	28
	5. COMPARACIÓN DE ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS DE LA CLÍNICA Y LA CLÍNICA 1 Y 2.	29
	6. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE RENUNCIA VOLUNTARIA REPORTADAS A TRAVÉS DE LAS ENCUESTAS TELEFÓNICAS.	30
	7 ANALISIS FODA DE LA CLINICA	31
	8 ANALISIS DE LAS CAUSAS ATRIBUIDAS POR LOS TRABAJADORES LA ROTACION EN EL SERVICIO STC	37
	8.1 Análisis multicausal de la rotación de personal: Percepción del Transportador de Camilla.	38
	8.1.1 Valoración del trabajo según generación	38
	8.1.2. Procedimientos de contratación e inducción deficientes: Según el entrevistado	38
	8.1.3. Crítica a la gestión y al rol de supervisión	39
	8.1.4. Falta de equidad de la carga de trabajo	39
	8.1.5-Deficiente política de compensación integral	39
	8.1.6 Crítica al diseño de tipo de reconocimiento	40
	8.1.7 Falta de compromiso a los deberes laborales	40

8.1.8 Falta de importancia al trabajo en equipo	40
9. ANALISIS DE LAS CAUSAS DE LA ROTACION EN MI CALIDAD DE PROFESIONAL QUE RENUNCIA AL CARGO DE SELECCIÓN, INTEGRANTE DEL DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA EMPRESA	40
9.1.- Valoración del trabajo según generación	41
9.2. Procedimientos de contratación e inducción deficientes	42
9.3.-Crítica a la gestión y al rol de supervisión	43
9.4.-Falta de equidad de la carga de trabajo	44
9.5.-Mala política de compensación	44
9.6.- Crítica al diseño de tipo de reconocimiento.	45
9.7.-Falta de compromiso con los deberes laborales	45
9.8.- Falta de importancia al trabajo en equipo	45
<b>V. PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>46</b>
1. Caracterización del grupo objetivo	47
1.1. Grupo de participantes: La línea de Supervisores de STC	47
2. Grupo de participantes: La línea de Jefatura de STC	48
2.1 Primera Etapa: Sensibilización	48
2.2 Segunda Etapa: Intervención:	48
<b>VI. DISCUSIÓN</b>	<b>50</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>55</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	<b>57</b>
ANEXO N° 1: PREGUNTAS DIRECTRICES	57
ANEXO N° 2: ENTREVISTA CODIFICADA	58
ANEXO N° 3: PERFILES DE CARGO	65