



SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE RECURSOS NATURALES Y  
AMBIENTE (SERNA)

NCI-TSC/332-00/NCI-TSC/332-05

**NCI-TSC/332-00/NCI-TSC/332-05  
PLAN DE ROTACIÓN DE PERSONAL**

SERNA

## Requerimientos mínimos que debe contener el Plan de Rotación de Personal

Nombre del Formato: Plan de Rotación de Personal

La rotación es un fenómeno laboral muy común que se hace presente en la actualidad en diversas empresas o instituciones. La razón de este fenómeno puede producirse por diversos factores, que se presentan dentro de la secretaria en la cual se desempeñan labores, o pueden ser factores propios de la sociedad que afecten el flujo de trabajadores dentro de la institución, o en últimas por factores intrínsecos al ser humano respecto ya sea a su proyecto de vida o su situación económica.

**1. Objetivos:**

Determinar el ciclo de un trabajador dentro de la Secretaria, definiendo el tipo de rotación ejecutada por las máximas autoridades, y así poder definir la asignación de nuevo personal, mediante el diseño de un plan de acción de mejora en la rotación de personal.

**2. Alcance.**

Durante todo el ejercicio fiscal 2024, y aplicable para toda la Secretaria de Estado.

**3. Fecha de Elaboración:** abril 2024

**4. Situación actual Secretaria de Recursos Naturales:**

La Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente, por medio de la Sub gerencia de Recursos Humanos, no cuenta como un plan de rotación de personal ejecutado de manera directa, únicamente se realizan procesos de evaluación a final de año, donde se evalúa el rendimiento, capacidades y desempeño del personal por ese ejercicio fiscal.

De ese punto de partida se toma la decisión de tomar acciones de rotación o separación de personal, si existe personal idóneo dentro de la dirección o unidad se asciende o promueve ese personal con capacidad. En caso contrario se realizan los procesos de reclutamiento y selección de acuerdo al perfil requerido.

5. Tipos de rotación de personal :

La rotación de personal se da como una tasa de cambio ya sea por:

- voluntad propia; Esto se debe al clima laboral o que el personal no está conforme con los salarios o remuneraciones que da la organización
- por despidos: por decisión de las máximas autoridades en relación al rendimiento y productividad del trabajador.

6. Estrategias a definir: a fin de reducir la rotación de personal

**Análisis de entorno laboral:** factores que se hacen presente al momento de desempeñar las actividades propias del trabajo.

**Proceso de selección:** búsqueda del personal idóneo con competencias y aptitudes necesarias para el puesto.

**Riesgos Psicosociales:** Los riesgos psicosociales han sido definidos por la OIT y la OMS, los cuales se basan en las interacciones que existen entre el trabajo y el ambiente en el cual se desarrolla, a su vez también se tienen en cuenta las condiciones de su organización, a la parte que también se tienen en consideración las capacidades que puede llegar a tener el trabajador, sus capacidades, la cultura, su situación personal fuera del trabajo, estos son factores que pueden influir en la salud del trabajador, tanto como en su rendimiento.

**Condiciones Laborales:** que el trabajador cuente con las mejores condiciones laborales para su rendimiento y funcionalidad.

<b>Elaborado por: Sub Gerencia de Recursos Humanos</b>	<b>Revisado por: Noel Fernando Gáelas Sabillon</b>	<b>Aprobado por: Dominga González Ramos</b>
<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 	<b>Firma:</b> 
<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>