

Costo de la rotación



DECAL
Thriving Child Care
Business Academy

Comprender el verdadero costo de la rotación de personal en su negocio de cuidado infantil

Perder a un empleado puede tener un impacto significativo en su negocio, pero ¿cuánto le cuesta realmente? En esta guía, desglosaremos el costo real de la rotación y por qué debe entenderlo. También desmentiremos algunas ideas erróneas sobre los gastos de rotación de personal y analizaremos cómo pueden afectar a su empresa de cuidado infantil. Por último, hablaremos de la importancia de las estrategias de retención y le proporcionaremos una útil calculadora para estimar el costo de la rotación de personal en su situación específica.

¿Por qué tenemos que hablar del costo de la rotación?

La rotación de personal se produce cuando los empleados abandonan la empresa de cuidado infantil y hay que sustituirlos por nuevos empleados. Es un tema que merece su atención porque puede ser costoso y perturbador, a menudo mucho más costoso de lo que creemos. Comprender estos gastos le ayudará a ver cuál es realmente el impacto financiero y a orientar sus estrategias de retención.

Conceptos erróneos sobre el costo de la rotación de personal:

- 1. Se trata solo de los costos de contratación:** Muchos creen que los costos de rotación se limitan a los gastos de contratación. En realidad, incluye mucho más, como la pérdida de ingresos, los gastos de capacitación y los costos administrativos.
- 2. La rotación no afecta mi negocio:** Algunos proveedores de cuidado infantil subestiman el impacto de la rotación de empleados en la calidad de la atención, la experiencia de los niños y la reputación general de su centro.
- 3. Los empleos de nivel inicial no conllevan elevados gastos de rotación:** Contrariamente a la creencia de que los costos de la rotación de personal se asocian principalmente a los puestos más altos, incluso la rotación de personal entre los puestos de nivel básico puede afectar significativamente a los resultados de una empresa debido a los costos de contratación y formación, y a las pérdidas de productividad.

4. **La alta rotación es inevitable en ciertas industrias:** Erróneamente se piensa que algunas industrias tienen por naturaleza altos índices de rotación de personal. Si bien la rotación puede ser más común en sectores específicos, las estrategias de retención proactivas aún pueden marcar una diferencia sustancial en la reducción de estos costos.
5. **Los costos de rotación son fijos e inalterables:** Muchos asumen que los costos de rotación son fijos y no se pueden reducir. Las empresas pueden implementar estrategias como un mayor compromiso de los empleados, oportunidades de desarrollo profesional y una compensación competitiva para mitigar la rotación y los gastos asociados.

Eliminar los conceptos erróneos comunes y reconocer que los costos de rotación se pueden reducir a través de estrategias proactivas es crucial para una retención efectiva y la estabilidad financiera.

¿Cómo afecta la rotación de personal a su empresa?

La rotación de personal puede tener una serie de efectos negativos en su negocio. Por un lado, puede afectar significativamente la calidad de la atención que brinda su empresa, interrumpir las rutinas diarias tanto de los niños como del personal y disminuir la confianza de las familias en la estabilidad de su empresa.

Cálculo del costo de la rotación

Además de estos impactos más obvios, también hay costos reales en los que incurrirá cuando pierda a un empleado. A menudo, los dueños de negocios de cuidado infantil no se dan cuenta de todos los costos que tienen que cubrir cuando pierden a un empleado, o no se dan cuenta de cuán grandes son en realidad. Vamos a desglosar los componentes que componen el verdadero costo de la rotación:

- **Costo de cubrir las horas perdidas de los empleados:** Son los gastos vinculados a la contratación de un sustituto o de personal temporal o al pago de horas extras durante una vacante.
 1. Calcule **el salario por hora del sustituto:** Determine el salario por hora pagado a los sustitutos mientras busca un nuevo empleado.
 2. Encuentre el **número de horas hasta la contratación de un nuevo empleado:** Esta es la duración típica que se tarda en encontrar y contratar a un sustituto. **ón típica que se tarda en encontrar y contratar a un reemplazo.**
- **Pérdida de ingresos debido a los requisitos de proporción:** Esto representa la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de mantener las proporciones requeridas de niños por cuidador.
 1. Determine el **número de plazas de cuidado infantil perdidas:** Es el recuento de niños que no ha podido admitir por falta de personal.
 2. Calcule **los ingresos mensuales por niño:** ingrese los ingresos generados por niño cada mes.

- **Costos de reclutamiento:** Concéntrese en los gastos vinculados a los esfuerzos de reclutamiento.
 1. Incluya el costo **de la subcontratación para el reclutamiento: Si contrata servicios externos para el reclutamiento, incluya este costo.**
 2. Calcule el número total de horas del personal para las actividades de contratación: **Introduzca las horas que su personal dedicó a las actividades** de contratación.
 3. Encuentre el salario promedio del personal por hora: **Incluya la tarifa promedio por hora de los miembros de su personal involucrados en las actividades de reclutamiento.**
- **Costos administrativos:** Son gastos asociados con los procesos de despido, contratación e incorporación de empleados.
 1. **Calcule los gastos de despido y liquidación:** Incluya los gastos relacionados con las indemnizaciones por despido, las entrevistas de salida y las tareas administrativas vinculadas a la partida de los empleados.
 2. **Encuentre los costos de publicidad de reclutamiento:** tenga en cuenta los gastos incurridos en la publicidad de ofertas de trabajo, la publicación en bolsas de trabajo o el uso de agencias de reclutamiento.
- **Tiempo de incorporación:** Mida el tiempo y los recursos invertidos en poner al día a un nuevo empleado.
 1. Determine la **tarifa por hora de la nueva contratación, incluidos los beneficios:** Agregue el salario que pagará al nuevo empleado, teniendo en cuenta los beneficios.
 2. Calcule el total de **horas de incorporación:** Incluya las horas dedicadas a la formación y en capacitar al nuevo empleado.
- **Costo de la pérdida de experiencia:** Considere todas las horas de desarrollo profesional que se invirtieron en ese miembro del personal que sale por la puerta cuando lo hace.

Para ver cómo se ven estos costos para su empresa, utilice también nuestra Calculadora de Costo de Rotación para ver el impacto financiero de la rotación.

¿Cómo puedo prevenir o reducir la rotación de empleados?

En el mundo del cuidado infantil, mantener un equipo dedicado y experimentado es como el boleto de oro hacia el éxito. Si bien invertir en beneficios como planes de jubilación, cobertura de atención médica u ofrecer oportunidades de desarrollo profesional puede costarle un poco al inicio, el costo de la rotación a menudo puede ser mucho mayor. Por esta razón, es crucial invertir en estrategias de retención que hagan que sus empleados quieran quedarse.

Estas estrategias pueden incluir una compensación justa que refleje el arduo trabajo que realizan, abriendo caminos para el crecimiento profesional dentro de su

organización y creando un entorno de trabajo en el que realmente quieran estar. Es cierto que no todos los centros de cuidado infantil tienen el presupuesto para ofrecer beneficios de primera línea. Pero aquí está la buena noticia: también hay muchas estrategias de bajo costo o sin costo que puede emplear.

Cosas como centrarse en crear un entorno de trabajo y una cultura empresarial positivos, organizar oportunidades de formación de equipos o simplemente asegurarse de que sus empleados se sientan escuchados y respetados pueden contribuir en gran medida a reducir la rotación. La clave es recordar que invertir en su equipo ahora puede ahorrarle mucho a largo plazo y garantizar el éxito y la estabilidad de su empresa de cuidado infantil.

Conclusión

Al calcular el costo de la rotación, no solo se obtiene información sobre el impacto financiero de la pérdida de empleados, sino que también se prepara el terreno para la toma de decisiones inteligentes. Armado con este conocimiento, puede evaluar con confianza el retorno de la inversión para varias estrategias de retención. Invertir en su equipo no sólo protege su negocio de cuidado infantil, sino que también fomenta un entorno más feliz y estable tanto para los niños como para el personal. Es una situación beneficiosa para todos que garantiza el éxito a largo plazo de su centro.

Recursos adicionales

Si tiene preguntas o necesita ayuda, tiene a su disposición asistencia.

[Página web de GaPDS](#)

[Página de inicio del sitio web de la Academia](#)

[Normas y Reglamentos para la concesión de licencias en el Estado de Georgia](#)

Para encontrar otras guías de estudio: Haga clic en [Recursos](#) en la página principal de la Academia

Para encontrar entrenamiento: Haga clic en [Entrenamientos](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en los cursos de entrenamiento: Haga clic en [Horarios e inscripción](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en grupos de estudio: Complete el [formulario de inscripción](#).

Si tiene preguntas sobre el entrenamiento o los grupos de estudio: Envíe un correo electrónico a GAcoaching@civstrat.com

Para encontrar otros recursos de ECE: Visite [el sitio web de DECAL](#)

Para preguntas generales sobre la Academia: Envíe un correo electrónico a thriving@decal.ga.gov

Para más información:

[Normas y Regulaciones para Hogares de Cuidado Infantil Familiar](#)

[Normas y Regulaciones para Centros de Aprendizaje de Cuidado Infantil](#)

DESARROLLADO Y DISEÑADO POR CIVITAS STRATEGIES

Advertencia: La información aquí contenida ha sido preparada por Civitas Strategies y no pretende constituir un asesoramiento legal, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies se ha esforzado razonablemente en la recopilación, preparación y suministro de esta información, pero no garantiza su exactitud, integridad, adecuación o vigencia. La publicación y distribución de esta información no pretende crear, y su recepción no constituye una relación abogado-cliente o cualquier otra relación de asesoramiento. La reproducción de esta información está expresamente prohibida. Solo se permiten usos no comerciales de esta obra.

Copyright © 2024 Civitas Strategies, LLC