

RETENER EL TALENTO: UN RETO PARA LAS EMPRESAS EN UN MERCADO CAMBIANTE Y COMPETITIVO



La incertidumbre sigue marcando el escenario local y en ese contexto, hay movimientos en el mercado laboral. Según el Estudio de Remuneración 2024-2025 de Michael Page, el 60% de los chilenos ha buscado o planea buscar nuevas oportunidades laborales debido a que quieren mejores salarios o tienen poco espacio para crecer, lo que plantea desafíos para las empresas.

Priorizar a los trabajadores y sus necesidades es un factor clave para retenerlos. Eso implica, en primer lugar, que las empresas revisen sus políticas de gestión de capital humano, dice el director del magister de dirección de personas de la Universidad de Los Andes, Maximiliano Hurtado, y asegura que las firmas que apuesten por estrategias centradas en su experiencia, desarrollo profesional y bienestar socioemocional, apoyadas por análisis de datos,

Horarios flexibles, planes de crecimiento y desarrollo profesional, además de retroalimentación constante, son algunos de los puntos cruciales para la retención de capital humano. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que fortalece a las empresas y reduce significativamente la rotación de personal.

POR MACARENA PACULL M.

atraerán y retendrán talentos en un entorno que, a sus ojos, es incierto y competitivo.

"Para esto, se hace muy relevante tener programas de escucha activa o voz del colaborador (VoE) que permitan obtener información que sea analizada mediante People Analytics, lo que permite identificar patrones

de rotación, medir la satisfacción laboral y detectar factores que impactan negativamente en el compromiso", enfatiza Hurtado.

Más flexibilidad, fortalecer la marca empleadora y revisar compensaciones y ampliar los beneficios ofrecidos son algunas de las estrategias que se están aplicando ante los desafíos de

alta rotación. Según la socia fundadora de HunTI Consultores, Liz Horstmeier, las empresas que invierten en desarrollo profesional y personalización de carreras ven un 30% menos de rotación de empleados. También apunta que los programas de formación y bienestar mejoran la satisfacción laboral en un 21% y plantea que las empresas con trabajo flexible y formación constante son un 35% más productivas, en un escenario donde el 60% de los talentos buscan empresas que ofrezcan oportunidades de desarrollo.

La retroalimentación es clave. A juicio del chief human resources officer y co-founder de Rankml,

Felipe Cuadra, la evaluación 360 anual ya no es suficiente, "especialmente cuando el 75% de los millennials afirma que el feedback frecuente es crucial para su desarrollo profesional". Esto debe darse, incluso, de manera inmediata desde el onboarding porque, según explica, es una práctica que acelera la integración del colaborador y aumenta en un 25% la probabilidad de que permanezca en la organización durante el primer año. "Las empresas con sistemas de retroalimentación frecuentes y personalizados experimentan una reducción de la rotación voluntaria de hasta un 23%", puntualiza Cuadra.