

Sube la rotación laboral en el país ante alza en despidos y trabajadores más propensos al cambio



POR CAROLINA LEÓN

Más rotación en el mercado laboral han percibido los *head hunters* en el país. Un 52% de los 28 reclutadores que integran el Panel Laboral UNAB y que advirtieron esa dinámica, opinó que ello responde a que los empleadores han incrementado los despidos. Muy a distancia, un 9%, relacionó dicho fenómeno con el mismo cambio de trabajo de las personas.

En un contexto de incertidumbre o de ajustes financieros, la vocera de Global Jobs, Patricia Codecido, afirmó que las empresas están adoptando medidas más cautelosas, lo que a menudo incluye la optimización de costos y la reestructuración organizacional.

“Este tipo de decisiones, aunque necesarias desde la perspectiva empresarial, pueden conducir a una mayor rotación laboral. Además, las fluctuaciones económicas pueden generar inestabilidad en el empleo, llevando a los trabajadores a buscar alternativas más seguras o mejor remuneradas, lo que también contribuye al aumento en la movilidad laboral”, explicó.

En esta oportunidad, la medición que realiza entre *head hunters* locales

■ La mayoría de los reclutadores de personal que integran el Panel Laboral UNAB identificaron efectos positivos del cambiarse de trabajo para las mismas personas, no así para las empresas.

el Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello y la Dirección de Egresados, Empleabilidad y Redes (Alumni) de la casa estudios también profundizó en las causas por las cuales los trabajadores buscan cambiar de trabajo.

Un 35% de los consultados consideró que las personas buscan nuevos horizontes laborales por mejoras salariales, un 27% las vinculó con oportunidades de crecimiento pro-

fesional, el 18% a mayor flexibilidad, el 10% a que el ambiente laboral no se alineaba con los valores del trabajador, un 7% por la cercanía respecto a su lugar de residencia y un 3% por sobrecarga laboral.

“Estas razones reflejan las prioridades actuales de la fuerza laboral, que busca no solo una compensación competitiva, sino también un entorno que permita un desarrollo continuo y un equilibrio adecuado

entre la vida personal y profesional”, dijo la vocera de Aguirre & Asociados Head Hunting, Juanita Aguirre.

Zoom al fenómeno

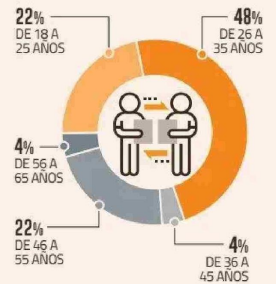
Al profundizar en el perfil de los trabajadores tras la rotación laboral, la lectura de los *head hunters* permitió constatar que hay diferencias significativas por sector económico y edad.

Panel laboral UNAB: Rotación laboral

LA ROTACIÓN LABORAL SE PUEDE GENERAR PORQUE LAS PERSONAS SE CAMBIAN DE EMPLEO O PORQUE AUMENTAN LAS DESVINCULACIONES. ¿Considera que la tasa de rotación laboral ha aumentado o disminuido respecto a lo que sucedía hace un año?



¿En qué tramo etario considera que hay más rotación laboral?



FUENTE: IPP UNAB EN BASE A RESULTADOS ENCUESTA N° 17 PANEL LABORAL UNAB.

Gobierno y ANEF firman protocolo para avanzar en mejoras laborales

El ministro de Hacienda, Mario Marcel, y la ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara, suscribieron este jueves un protocolo con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) que contempla, entre varios ejes, la conformación de una mesa de trabajo para avanzar en mejoras y modernización laboral en el sector público.

Dicha instancia tendrá por objetivo analizar temas como la modalidad de ingreso a la administración pública; los sistemas de desarrollo, capacitación, carrera, evaluación desempeño y el desarrollo de competencias laborales; movilidad en el Estado y confianza legítima; y diferencias entre funcionarios permanentes del Estado y personal de confianza política, entre otros.

Además, funcionará como un espacio sectorial en las temáticas transversales que actualmente aborda la Mesa del Sector Público. Entre ellas, la reducción de la jornada laboral a 40 horas en el servicio público, incentivos al retiro, trabajo híbrido, pilotos de equidad salarial e implementación del Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en espacios laborales, y de la Ley Karín.

“Este protocolo tiene que ver con lo fundamental que es fortalecer y reconocer la función pública y, por supuesto, a los trabajadores. Las mesas se instalan a partir de este acuerdo y vamos a estar trabajando con ellas durante los próximos meses”, explicó Marcel.

De acuerdo con los reclutadores, comercio y ventas es el rubro que presenta la mayor incidencia en los cambios de trabajo actualmente (31%). Le sigue construcción e infraestructura (26%) y más atrás tecnología y telecomunicaciones (11%), servicios financieros y bancarios (8%), transporte y logística (8%), turismo y hotelería (7%) y agricultura y bienestar (2%).

Los *head hunters* aseguraron que es en el rango etario de entre los 26 y 35 años donde se observan más movimientos (48%), secundado por el tramo de 18-25 años (22%) y el de 46 a 55 años (22%).

Este fenómeno, según explicó la directora de HR Buró, Claudia Montedónico, es mayor entre los jóvenes, porque “su menor aversión al riesgo y la falta de responsabilidades mayores, como formar una familia estable, los hace más propensos a cambiar de empleo cuando sus expectativas no se cumplen, o porque el reconocimiento salarial que buscan sólo lo encuentran a través de la movilidad”, dijo.

El impacto

A la hora de medir los efectos de la rotación laboral, un 65% sostuvo que aumentan los salarios con los cambios de trabajo, ya que los empleados suelen negociar mejores sueldos.

Para el 57% otro impacto positivo es que rotar de empleo suele ofrecer oportunidades de desarrollo y aprendizaje, mientras que un 43% consideró que era negativo, ya que

puede afectar la salud mental por la inestabilidad y el estrés que este genera en las personas.

En cuanto a las consecuencias al interior de las empresas, el 74% de los *head hunters* consideró que la rotación es negativa, debido a que aumenta los costos de reclutamiento y formación y puede disminuir la cohesión y eficiencia del equipo.

Para la economista del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello, Francisca Espinoza, una alta tasa de rotación laboral no es positiva ni negativa, y su interpretación depende de muchas

El 74% de los head hunters consideró que la rotación es negativa al interior de las empresas debido a que aumenta los costos de reclutamiento y formación y puede disminuir la cohesión y eficiencia del equipo.

variables, como el momento económico, la industria y la edad del profesional, entre otros factores.

De todas maneras, la vocera advirtió que es importante “intentar minimizar sus efectos negativos mediante políticas que se adapten a las necesidades específicas de diferentes sectores y grupos etarios, como mejores paquetes de compensación, un mayor desarrollo profesional interno y promover un ambiente laboral positivo y equilibrado que propicie la retención del talento”.