

Cómo evitar una alta rotación laboral

Las empresas luchan por reducir al mínimo el índice de rotación laboral, debido al impacto que puede tener en la productividad y continuidad en sus procesos. Al respecto, David Jimenez, Gerente de Selección y RPO de Adecco, señala la importancia de que las compañías trabajen su marca empleadora para ser atractivas dentro del mundo laboral.

El especialista explica que las personas evalúan cambiar de empleo por la búsqueda de crecimiento profesional, nuevos retos o conocer nuevos ambientes de trabajo, una inquietud que está mucho más presente en las nuevas generaciones que se han integrado recientemente al mercado laboral y, *“si bien no es algo exclusivo de ellos, si tienen un muy marcado interés por reunir nuevas experiencias, avanzar rápidamente en su carrera, estar en contacto con ambientes retadores y en tendencia”*.

Rotación laboral

De acuerdo con lo comentado por David Jimenez, algunas claves para evitar la alta rotación laboral son:

- **Vigencia:** tener facilidad de adaptación y estar al día con las tendencias del mercado no solo ayudará a la empresa en el ámbito de los negocios, también la hará más atractiva ante potenciales empleados.
- **Ambiente laboral saludable:** además de garantizar un **salario equitativo y competitivo** en el mercado, también debe ofrecer reconocimiento y oportunidades de

crecimiento.

- Equilibrio: para que los trabajadores puedan combinar la vida profesional y personal, con espacios en los que puedan brindar tiempo de calidad a sus familias y a ellos mismos.

Proceso de reclutamiento

Finalmente, el ejecutivo de Adecco afirma que para asegurar un correcto proceso de reclutamiento y así evitar una rotación temprana de personal, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Tener claridad en lo que estamos buscando desde el inicio del proceso, cómo integrarlo con la cultura de la compañía y lo que el jefe directo espera de esta posición.
- Conocer todos los detalles descriptivos del puesto en lo que refiere a la formación académica, el tiempo de experiencia laboral, el conjunto de competencias y habilidades, las funciones a realizar, el horario de trabajo, el presupuesto de la remuneración que converse con los requisitos previstos, el plan de carrera que ofrecemos a nuestro equipo, entre otros.

Jimenez enfatiza que la alta rotación podría representar algunos costos que no siempre tenemos en cuenta, como *“los conocimientos adquiridos durante el desempeño de las funciones, las horas de capacitación, la curva de aprendizaje del puesto, etc.”*, por lo cual es fundamental para las empresas tener una política adecuada de retención de personal.