

Trabajo

Rotación y ausentismo tensionan al mercado laboral

La movilidad laboral y el ausentismo se han consolidado como dos de los principales desafíos para las empresas en Chile, en un escenario marcado por la transformación digital, el envejecimiento de la fuerza de trabajo y una competencia cada vez más intensa por atraer y retener talento. Ambos fenómenos impactan directamente en la productividad, la continuidad de las operaciones y el clima laboral.

Un análisis realizado por Adecco Chile, basado en más de 10.000 movimientos de personal entre 2024 y 2025, identificó los cargos con mayor nivel de rotación en el país. Entre los puestos con más finiquitos se encuentran reponedores, operarios de logística agroindustria, promotores, vendedores y auxiliares de bodega, perfiles altamente demandados pero expuestos a condiciones laborales

exigentes y con menores espacios de desarrollo interno.

Se explica que la elevada movilidad en estos cargos responde a factores estructurales, como tareas operativas intensivas, escasas oportunidades de proyección y una débil relación con los líderes directos. A ello se suman motivos recurrentes de renuncia voluntaria, entre los que destacan la falta de desarrollo de competencias, la limitada movilidad interna y liderazgos poco inspiradores.

"Hoy los trabajadores eligen activamente dónde y cómo desempeñarse. Cuando las condiciones no cumplen sus expectativas, la rotación y el ausentismo aumentan, afectando la productividad, el clima laboral y la competitividad de las empresas", señala Valentin Bonnet, director Adecco Talent y RPO.

La alta rotación laboral no es exclusiva de Chile. Tras la pandemia, distintos mercados experimentaron un alza



sostenida de renuncias voluntarias. En Estados Unidos, el fenómeno conocido como *The Great Resignation* alcanzó cifras récord, con más de 47 millones de personas que dejaron sus empleos en 2021, tendencia que se extendió durante 2022, según datos del U.S. Bureau of Labor Statistics.

La salida frecuente de trabajadores implica gastos directos para las organizaciones, como sueldos durante licencias, horas extra y procesos de reclutamiento y reemplazo. Sin embargo, estudios internacionales advierten que el impacto más significativo suele estar en los llamados costos ocultos. Investigaciones del *Center for American Progress* estiman que hasta el 80% del costo real de una renuncia corresponde a efectos indirectos, como pérdida de conocimiento, interrupción de procesos, sobrecarga de los equipos y deterioro del clima laboral, factores que inciden directa-

mente en la productividad y la eficiencia operativa.

Junto con la rotación, el ausentismo laboral se ha transformado en otro foco de preocupación. De acuerdo con datos levantados por Adecco durante 2025, los perfiles con mayores tasas de ausentismo dentro del personal externo fueron operarios, promotores, reponedores y auxiliares de bodega. La tasa promedio se ubicó en 12%, con predominio de dos causas principales: enfermedades generales y estrés laboral.

"El ausentismo no solo refleja situaciones individuales, sino también señales de cómo se están gestionando los equipos. Un ambiente de trabajo con sobrecarga, poca retroalimentación o liderazgo débil impacta directamente en la asistencia y el compromiso de las personas", explica Bonnet. (Emol/PortalPyme)