



Estrés, malos liderazgos y búsqueda de bienestar están impulsando una creciente fuga de talento en las empresas del país.

Nicole Villanueva

La permanencia prolongada en un mismo trabajo ya no parece ser la prioridad de muchos trabajadores en Chile. Estrés, agotamiento, malos ambientes laborales, salarios poco competitivos y la búsqueda de una mejor calidad de vida están impulsando una creciente rotación laboral en el país, fenómeno que ya comienza a preocupar tanto a empresas como a especialistas.

Según el más reciente Radar del Mercado Laboral, la rotación laboral en Chile alcanzó un 15,4% durante el primer trimestre de 2026, reflejando una mayor movilidad entre trabajadores y un cambio importante en la relación de las personas con el empleo.

El fenómeno se ha vuelto especialmente visible tras la pandemia, en un contexto donde muchos trabajadores comenzaron a reevaluar sus prioridades personales y profesionales. Hoy, factores como la salud mental, la flexibilidad, el liderazgo interno y el equilibrio entre vida laboral y personal están tomando cada vez más peso al momen-

Rotación laboral en Chile llega a 15,4%: cada vez más trabajadores deciden cambiar de empleo

to de decidir permanecer, o no, en una empresa.

“Cambiar de empresa o trabajo dejó de ser un tema exclusivamente económico, muchas personas hoy en día priorizan espacios con un clima laboral sano, con mejor liderazgo, flexibilidad y posibilidades reales de desarrollo. Cuando esto no ocurre, los trabajadores simplemente comienzan a buscar otras alternativas”, explica Ignacio Martín, Socio de M&L Consultores.

La situación también se refleja en estudios recientes sobre clima organizacional y satisfacción laboral. De acuerdo con un análisis de Laborum, 8 de cada 10 chilenos han pensado en renunciar a su trabajo debido a una mala relación con su jefatura, evidenciando cómo los liderazgos internos están influyendo directamente en las decisiones laborales.

Especialistas advierten que el impacto de esta alta rotación no solo afecta a las organizaciones, sino también



al bolsillo y estabilidad de las personas. Cambios frecuentes de empleo pueden generar períodos de incertidumbre económica, dificultad para acceder a créditos, menor estabilidad financiera y presión emocional asociada a nuevos procesos de adaptación.

Para las empresas, en tanto, el escenario implica mayores costos de contratación, capa-

cidad, pérdida de conocimiento interno y dificultades para consolidar equipos estables en el tiempo.

“Las empresas que no entiendan este cambio cultural van a seguir enfrentando una alta fuga de talento. Hoy los trabajadores evalúan mucho más que el sueldo: observan liderazgo, propósito, flexibilidad, ambiente interno y

calidad de vida. Las organizaciones que no evolucionen en esos aspectos comienzan rápidamente a perder competitividad”, señala Claudio Aguilar, especialista laboral y CRO de Rex+.

Desde la mirada de los trabajadores, el fenómeno también refleja un desgaste acumulado que muchas veces termina impactando directa-

mente la salud mental y la estabilidad económica de las personas.

“Hoy existe una sensación cada vez más extendida de que el trabajo no puede seguir significando un deterioro constante en la calidad de vida. Muchos trabajadores están priorizando su bienestar emocional y familiar, incluso por sobre la estabilidad tradicional. Eso demuestra que las personas ya no están dispuestas a tolerar ambientes laborales tóxicos o condiciones que afecten su salud”, comenta Pedro Peña, director y socio de SoyTrabajador.

En paralelo, las nuevas generaciones también están modificando la relación tradicional con el trabajo. Permanecer largos períodos en una misma empresa ya no necesariamente es visto como sinónimo de éxito o estabilidad, especialmente cuando existen condiciones laborales percibidas como poco sostenibles o incompatibles con la vida personal.

Expertos coinciden en que el desafío para las organizaciones ya no pasa únicamente por ofrecer mejores remuneraciones, sino por construir culturas laborales más saludables, flexibles y sostenibles en el tiempo. En un mercado laboral cada vez más dinámico, la experiencia completa de los trabajadores comienza a transformarse en uno de los factores más decisivos para atraer y retener talento.