

Roberto Espinoza Verdona
MENTORING

**SALTA EMPLEOS
REIVINDICAN A LA
ROTACIÓN
DE PERSONAL**



SALTA EMPLEOS REIVINDICAN A LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Uno de los paradigmas más comunes para una empresa reclutadora es el número de empleos que un candidato ha tenido en un periodo relativamente corto de tiempo. Es un factor crítico para descartar su currículum de inmediato. Lo que los reclutadores no saben es que pueden estar cometiendo un grave error y acaban de dar “delete” al talento que el mercado se está peleando.

También conocidos como “Job Hoppers” o “Salta Empleos”, se trata de un grupo de personas que lejos de resultar en una amenaza para las empresas, es el futuro del talento y una tendencia de rápido crecimiento que nos habla de una búsqueda incesante de la felicidad, traducida en trabajos interesantes, desafiantes, móviles, divertidos y que permitan un balance entre la vida laboral y personal.

De acuerdo con Roberto Esparza, Director General de IQubadora, Centro de Atracción y Asignación de Talento, *“relacionar a un “Job Hopper” con alguien poco formal o inestable, no es del todo correcto, una persona que brinca de una empresa a otra no necesariamente es descartable. El reto, está en las estrategias que desarrollas como empresa para mantenerlos y el problema, está en el rechazo inicial”.*

El periodo más importante de la actividad laboral va de los 25 a los 65 años; mientras un baby boomer (nacidos entre 1946 y 1964) dura en promedio 27 años en un mismo trabajo, un candidato de la generación milenio (1977 a la fecha), ve el cambio de empleos como un camino de rápido avance y crecimiento.

Tal como lo mencionan Steve Pogorzelski y Jesse Harriot en su libro “Finding Keepers”, los egresados a partir del año 2006 pueden esperar mantenerse en un rango de 8 a 12 trabajos durante un periodo de 40 años.

Contrario a lo que se piensa, lo anterior no habla de falta de compromiso por parte de las nuevas generaciones, sino de una nueva forma de percibir el mundo laboral.

Salto Positivo VS. Salto Negativo

Por naturaleza humana, siempre buscamos algo mejor. Un Job Hopper positivo, es aquel que se mueve en beneficio de su carrera profesional, por un cambio de área, nuevos retos, oportunidades de aprendizaje, mejoras económicas, prestaciones, condiciones laborales, lugar de trabajo, cercanía de su lugar de trabajo, etc.

El éxito residirá en romper el paradigma del Job Hopper positivo, ya que corremos el riesgo de dejar ir un talento valioso, por eso es necesario que los reclutadores tengan clara la distinción entre el “saltador” positivo y el negativo.

Éste último, es aquel que cambia de empleo sin ningún beneficio o mejora, ya sea por el mismo o menor sueldo, puesto, crecimiento, aprendizaje, etc. Se trata de una rotación negativa para la persona, lo que puede ser un foco rojo al momento de la entrevista con el candidato.

¿La responsabilidad es de las empresas?

La rotación de personal es un tema complejo para una empresa desde 2 perspectivas principales: tanto por su capacidad de retener al talento, así como por su habilidad para identificar y atraer a los “mejores”...aquellos que no significan costos inútiles de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo, más bien resultan en una interesante inversión.

Según Monster, hay una desconexión entre lo que percibe el empleado y lo que percibe la empresa con respecto a la justicia de su salario. El 60% de los trabajadores encuestados, creen que en otra empresa hay un mejor salario y beneficios por el mismo trabajo, mientras que las empresas creen que pagan bien y tienen muy buenas condiciones para sus trabajadores.

“Lo anterior hace mucho sentido con la relación entre la retención de talento y el “Job Hopping”. Nos habla también de que las empresas y sus directivos sufren de un importante desconocimiento con respecto a lo que su gente busca y le satisface al trabajar con ellos. En términos de comparación con otras empresas del mercado, no están siendo lo sólidamente fuertes para demostrar que sus empleados están bien pagados o que están en una buena empresa para trabajar”. **Comentó Roberto Esparza.**

Un ejemplo de ello se encuentra en la siguiente tabla, publicada en el libro Finding Keepers:

¿Qué quiere un buscador de empleo, más allá del salario y los beneficios?

Deseos	Buscador de Empleo	Qué cree el directivo
Mejores oportunidades para crecer y aprender	78%	69%
Trabajo interesante	77%	63%
Gerente buen jefe	75%	57%
Organización que pueda estar orgulloso de trabajar para ella	74%	55%
Oportunidades de avanzar	73%	77%
Empresa con cultura de creatividad y diversión	67%	43%

La tabla anterior nos lleva a hacer 2 preguntas importantes para reflexionar:

1. ¿Podríamos culpar a un job hopper positivo por su supuesta inestabilidad?
2. ¿Qué responsabilidades están asumiendo las empresas para responder a estos retos?

¿Cómo puede romper el paradigma un candidato?

Es importante entender que el objetivo de un currículum, no es conseguir un empleo, sino una entrevista. Es por ello que para un “salta empleos”, el riesgo de ser descartado existe desde que un reclutador tiene en sus manos el currículum y puede interpretar sus cambios como señales de inestabilidad.

Lo más conveniente es que este tipo de candidatos, elaboren un CV lo suficientemente contundente para conseguir la entrevista y evitar ser descartados desde un inicio.

Existen 4 tipos de currículos:

1. Cronológico: Muestra mediante fechas, las funciones y cargos del candidato. Hace mucho énfasis en la estabilidad o en la carencia de ésta.

2. Funcional: Enfocado, principalmente, en las contribuciones y funciones del candidato.
3. Mixto: Es la combinación de los 2 anteriores.
4. Infográfico: Es una nueva tendencia, se trata de un formato muy ilustrativo, que puede contener temas como habilidades, intereses, estadísticas y muestras de trabajos realizados, por mencionar algunos.

El CV funcional e infográfico, son las mejores opciones para llamar la atención del reclutador y direccionar su atención hacia los logros y habilidades, para dejar atrás el factor tiempo. Una vez que el "salta empleos" obtenga la entrevista, podrá, sin sentirse intimidado, argumentar de forma transparente y autentica (características fundamentales de la generación milenio) por qué ha realizado dichos cambios.

La otra cara de la moneda

No todo recae en la empresa...hablemos de los empleados y candidatos, quienes no siempre son monedita de oro.

De acuerdo con Gallup, en USA hay aproximadamente 100, 000,000 de trabajadores de tiempo completo que trabajan por lo menos 35 horas a la semana, de los cuales 20, 000,000 son **activamente no comprometidos (19%)**, es decir no están conformes en la empresa. Desmantelan y destruyen la compañía, cansan y agotan a los gerentes, tienen más accidentes de trabajo y contribuyen a la contracción de la empresa.

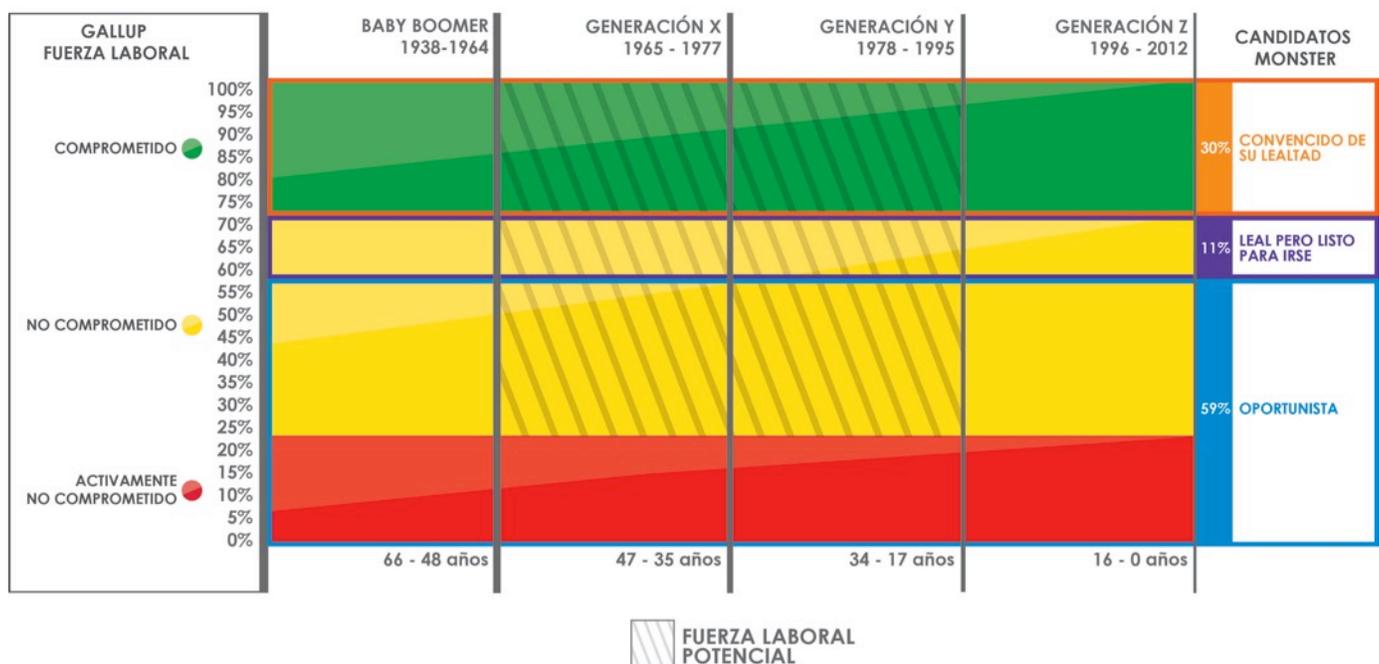
El otro **53%** corresponde a los **no comprometidos**: los cuales no son hostiles, no generan problemas, solo están ahí matando el tiempo, sin ninguna preocupación sobre los clientes, la productividad, la rentabilidad y/o el desarrollo. Su falta de compromiso puede ser consecuencia de un deficiente desarrollo organizacional o un incorrecto liderazgo.

Finalmente, encontramos al **28%** referente a los **comprometidos**: aquellos que son tus mejores colegas, cooperan para construir una empresa, son la fuerza creativa detrás de todo lo bueno que pasa en la empresa y los únicos que generan nuevos clientes

Por su parte, de acuerdo con un estudio de Monster, hay 3 tipos de colaboradores en una empresa:

1. **Convencidos de su lealtad (30%):** son difíciles de reclutar y tienen altas barreras personales para dejar su posición actual. “por más que me quieras ofrecer, no estoy dispuesto a escuchar ninguna oferta”.
2. **Leales pero listos para irse (11%).** Dicen tener lealtad, pero tienen bajas barreras con respecto a un cambio de trabajo. Aman su trabajo, les gusta, pero no le cae bien su jefe o ya no tiene hacia dónde crecer. Este segmento representa una vulnerabilidad para su empleador actual, pero una oportunidad para los reclutadores.
3. **Oportunistas (59%):** Claramente abiertos a cualquier posibilidad de cambio.

La siguiente gráfica, es un análisis propuesto por los expertos de IQubadora para ilustrar la convergencia entre 2 factores clave: lealtad de permanencia y compromiso laboral.



Para una empresa en busca de los mejores, el reto será detectar un talento que le genere competitividad, rentabilidad y sustentabilidad y a su vez, para el candidato o empleado consistirá en definir en qué parte del cuadrante está y lo más importante: ¿En dónde quiere estar?... en el grupo del talento en crecimiento (job hoppers positivos) o en el grupo de la inestabilidad laboral.