

Cómo CapitalHumanoPro ayuda a las empresas a resolver sus desafíos de gestión de personas

Cuatro problemas se repiten en la mayoría de las empresas chilenas medianas cuando se revisa su gestión de personas: alta rotación temprana, clima laboral que nunca se diagnostica formalmente, procesos de selección que se alargan más de lo necesario y equipos de RRHH sin especialización para desafíos puntuales. Ninguno de los cuatro se resuelve solo con más presupuesto; cada uno tiene una causa distinta y, por lo tanto, una solución distinta.

Alta rotación en los primeros 90 días

Cuando la rotación temprana —la que ocurre en los primeros tres meses de contrato— supera el 20%, el problema casi nunca está en la renta ofrecida. Está en el perfil de cargo mal definido o en una etapa de inducción insuficiente. Un trabajador que llega sin claridad sobre sus funciones reales, o sin acompañamiento en sus primeras semanas, renuncia o es desvinculado antes de generar valor, y la empresa vuelve a partir de cero. El costo de eso no es solo el sueldo pagado sin retorno. Es el tiempo de la jefatura invertido en el proceso anterior, la curva de aprendizaje perdida y el desgaste del equipo que tuvo que cubrir el puesto vacío. Reemplazar a un profesional de mando medio en Chile cuesta, en rangos generales, entre 50% y 100% de su renta anual considerando todos esos factores. La corrección más barata para este problema no es contratar mejor tecnología de selección, es invertir tiempo en definir bien el perfil de cargo antes de publicarlo y estructurar un plan de inducción de al menos las primeras cuatro semanas, con hitos claros de seguimiento. Clima laboral que nunca se mide con metodología

Muchas empresas medianas dicen conocer su clima laboral por percepción: conversaciones informales, comentarios en pasillo, la sensación general de la jefatura. El problema es que la percepción de la jefatura y la experiencia real de los trabajadores suelen diferir, sobre todo en temas sensibles como sobrecarga laboral o relación con mandos medios.

Una encuesta de clima estructurada, de entre 25 y 35 preguntas, con al menos 70% de participación para ser representativa, entrega datos concretos donde antes había solo intuición. El error más común no es no medir, es medir una vez y no devolver los resultados al equipo: eso reduce la participación en la siguiente medición y termina invalidando el ejercicio completo.

Vale la pena capitalhumanopro.cl distinguir, además, entre clima laboral y convivencia laboral. La Ley Karin modifica el Código del Trabajo para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo; es un marco legal distinto al diagnóstico voluntario de clima, y si tu empresa está gestionando una denuncia activa, ese es un tema para el equipo legal, no para una encuesta de clima general.

Procesos de selección que se alargan sin necesidad

Un proceso de selección en Chile debería completarse, para un cargo de mando medio, en un rango de 25 a 40 días desde la publicación hasta la oferta aceptada. Cuando se extiende más allá de eso, casi siempre es por una de estas causas: Perfil de cargo ambiguo: competencias contradictorias o un rango de renta no validado con Compensaciones antes de publicar.

Comité de entrevistas descoordinado: candidatos esperando semanas por agenda de la jefatura.

Falta de un filtro curricular estructurado: revisión manual, uno por uno, sin criterios de descarte definidos desde el inicio.

Verificación de referencias postergada: se deja para el final y agrega días que podrían correr en paralelo con la evaluación técnica.

Cada uno de estos puntos se corrige con disciplina de proceso, no con más herramientas. El time to hire —los días entre la apertura del cargo y la aceptación de la oferta— es el indicador que mejor refleja si el proceso está funcionando o no. Falta de especialización interna para desafíos puntuales

Un equipo de RRHH de dos o tres personas en una empresa de 80 trabajadores puede manejar bien la operación diaria: contratos, remuneraciones, relación laboral. Lo que no puede hacer bien, casi por definición, es tener experiencia profunda en headhunting ejecutivo, selección masiva o diagnóstico de clima con metodología validada al mismo tiempo. Son especialidades distintas, y pretender cubrirlas todas con el mismo equipo generalista suele traducirse en procesos más lentos y de menor calidad.

Frente a ese desafío específico, una alternativa que han adoptado empresas medianas es recurrir a plataformas que conectan con consultoras especializadas según el tipo de necesidad. CapitalHumanoPro es un ejemplo de este modelo: no reemplaza al equipo interno de RRHH, sino que lo complementa cuando aparece un requerimiento fuera de su especialidad habitual, conectando a la empresa con la consultora adecuada para ese perfil o ese diagnóstico en particular.

El orden importa más que la urgencia

De los cuatro desafíos, el que más arrastra a los otros tres es el perfil de cargo mal definido: si esa base falla, la selección se alarga, el trabajador contratado no encaja y la rotación temprana sube, lo que después se refleja en un clima laboral deteriorado. Si tu empresa va a intervenir un solo punto este trimestre, que sea ese: es el más barato de corregir y el que tiene mayor efecto sobre el resto.