



Cómo reducir la rotación en los primeros 90 días en roles operativos

1. Entender el problema real

La rotación en los primeros 90 días **no suele ser un problema de actitud.**

Suele ser un problema de:

- Rol **mal definido**
- **Validación insuficiente**
- Expectativas **no alineadas**
- Exposición **no explicada**
- Supervisión **desajustada**

El error no ocurre en el día 30.

Empieza **antes de la contratación.**

2. Las 5 causas más frecuentes de rotación temprana

El rol no estaba bien definido

Descripción **genérica**. Tareas **ambiguas**. Entorno **poco claro**.

Se validó el CV, no la capacidad real

Experiencia declarativa ≠ **ejecución demostrada**.

El entorno no fue explicado con precisión

Frío, presión, nocturnidad, ritmo, autonomía real.

Requisitos normativos no encuadrados

Falta de documentación, certificaciones o formación específica.

Supervisión incorrecta en los primeros 15 días

O **exceso de** autonomía o micro gestión.

3. Checklist previo a la incorporación

Antes de firmar contrato, **confirma**:

- El rol está definido **por tareas reales**
- Las habilidades críticas **están identificadas**
- Existe **evidencia verificable**
- El nivel de exposición **está documentado**
- Las condiciones reales **han sido explicadas**
- El responsable de supervisión **está asignado**

Si no puedes marcar todo, la probabilidad de rotación **aumenta**.

4. Qué hacer en los primeros 30 días

Día 1-7

- **Revisión operativa** del desempeño real
- **Confirmar adaptación** al entorno
- **Verificar cumplimiento** de requisitos críticos

Día 15

- **Evaluación** intermedia objetiva
- **Identificar** desviaciones operativas

Día 30

- **Confirmar** estado operativo real
- **Ajustar formación** si es necesario

No esperes al día 60 para intervenir.

5. Indicadores que debes medir

- **Incidencias** por turno
- **Desviación** de ratio productivo
- **Absentismo** en 30 días
- **Coste** estimado de reemplazo
- **% de rotación** en primeros 90 días

Lo que no se mide, **se repite**.

6. Coste real de una rotación temprana

Incluye:

- **Tiempo** de búsqueda
- **Coste** de onboarding
- **Formación** inicial
- **EPI**
- **Impacto** en productividad
- **Sobrecarga** del equipo

La rotación no es sólo reemplazo.

Es inestabilidad operativa.

7. Conclusión

Reducir la rotación **no es acelerar contratación.**

Es mejorar la decisión antes de incorporar.

Cuando el rol **está bien definido y la validación es estructurada:**

- Baja la rotación
- Baja el error operativo
- Aumenta la previsibilidad

La estabilidad empieza **antes del día 1.**

Este es el marco.

Nosotros lo convertimos en **estándar operativo.**

Pulpop estructura la validación previa, documenta la evidencia y encuadra requisitos antes de la incorporación.

Menos incertidumbre.

Más control.

