

# **Conoce las tendencias de renuncia y despido que afectan el mercado laboral**

Sin duda después de la pandemia no somos las mismas personas. La experiencia colectiva de los dos últimos años ha reconfigurado profundamente la importancia, el lugar y el papel que le damos al trabajo en nuestras vidas.

En el Índice de Tendencias Laborales 2022 de Microsoft, se resumen las conclusiones de un estudio realizado a 31.000 personas en 31 países, el cual revela que, aunque hay cambios significativos respecto a la importancia del salario emocional de los colaboradores, es urgente que los líderes aborden la transición con intención y una mentalidad de crecimiento.

En el estudio se evidencia que, el 47% de los encuestados considera que le da más prioridad a la vida familiar y personal sobre el trabajo comparado con antes de la pandemia. Por otro lado, el 53% -sobre todo los padres (55%) y las mujeres (56%)- dicen que es más probable que den prioridad a su salud y bienestar sobre el trabajo que antes.

## **Renuncia silenciosa**

Al conocer este panorama, **Miriam Díez, directora Master in International Human Resource and Talent Management de EAE Business School**, explicó qué es la renuncia silenciosa.

Es una problemática que puede afectar a cualquier trabajador, sin importar la generación a la que pertenece, es conocida como *Quiet quit*, o renuncia silenciosa, se ve sobre todo en personas apasionadas por su trabajo, que ven sus opciones de desarrollarse reducidas dentro de la organización”, explicó la profesora de EAE Business School.

“Esta problemática no se basa únicamente en las expectativas o los deseos de los colaboradores, es un problema generado por el empleador puesto que no logra fidelizar a sus trabajadores. Este fenómeno es un indicador de la “salud” de nuestras empresas», comentó.

Vale la pena resaltar que las generaciones más jóvenes, valoran más las oportunidades de aprender y desarrollarse en el puesto de trabajo. En el caso de que perciban que no se les ofrece valor, decidirán buscar opciones y probablemente será también de manera silenciosa.

«El renunciar a un proyecto profesional no lo viven como un fracaso si perciben que el futuro les puede ofrecer mejores oportunidades”, añadió.

## **Trabajo híbrido**

Una de las grandes apuestas actuales es el trabajo remoto o híbrido. En el informe de Microsoft, el 38% de los encuestados considera la posibilidad de mudarse porque puede trabajar a distancia en su empleo actual (en comparación con el 46% en

2021), mientras que el 30% es probable que considere una mudanza en el próximo año, incluso si requiere encontrar un nuevo empleo que le permita trabajar a distancia.

Los cinco aspectos que más valoran los trabajadores en una compañía son: una cultura positiva (46%), beneficios de salud mental/bienestar (42%), un sentido de propósito/sentido (40%), horarios de trabajo flexibles (38%) y más de las dos semanas estándar de vacaciones pagadas cada año (36%).

Aunque la generación Z, recién incorporada al mercado laboral, comparte las mismas tres prioridades, considera que la retroalimentación positiva y el reconocimiento son su cuarta prioridad, mientras que sitúa a un jefe que les ayude a avanzar en su carrera en el quinto lugar.

## **¿Cómo pueden mitigar este impacto las empresas?**

Con las cifras se evidencia que las personas están buscando maneras de sentirse menos agotados y una oportunidad para que los empleadores identifiquen tácticas para motivar y volver a comprometerse. Para mitigar el impacto, Miriam Diez Piñol de EAE Business School, recomienda a las empresas:

### **1. Generar una cultura enfocada en**

# **el bienestar**

Esta permite que la empresa conozca las expectativas de sus colaboradores, con esto se puede implementar estrategias para animar e incentivar a los colaboradores a cuidarse a sí mismos, cuidar su salud mental y dar lo mejor de sí para cumplir los objetivos de negocio.

## **2. Generar espacios de escucha**

Es importante abrir espacios en donde los colaboradores pueden hablar con sus jefes, esto lo realizan a través de una cultura de comunicación abierta.

## **3. Sacarles provecho a las herramientas digitales**

Mejorando procesos, tiempos de ejecución, hay generaciones que aman el trabajo híbrido, este se puede implementar en algunas áreas de la compañía.

Esto permitirá que los empleados se sientan felices, sean más productivos y comprometidos, y evitará que los empleados lleguen al punto de sentirse fatigados, se debe tener presente que según la Organización Mundial de la Salud reconoció oficialmente la fatiga como un fenómeno ocupacional caracterizado por sentimientos agotamiento, cinismo, distanciamiento mental del trabajo y bajo rendimiento, por lo cual las empresas deben actuar a tiempo.

# Despidos silenciosos

Otra nueva tendencia en el mercado laboral son los despidos silenciosos, **Diez, directora de Master in Human Resources and Talent Development de EAE Business School** informa que este tipo de despidos “resultan un ejemplo claro de culturas organizativas tóxicas, en las que, tras una aparente calma, existen dinámicas en las que no se valora el trabajo, se sobrecarga al trabajador, se limitan las ideas u opiniones a la hora de crear estrategias y se penaliza a aquellos que se atreven a opinar cuando no se está de acuerdo”.

Y añade que ante este tipo de situaciones: “los trabajadores pueden llegar a vivir un estado de “desgaste” profesional y personal, que les lleve a enfermar y/o a abandonar la empresa por voluntad propia o obligados por la empresa. **Sin duda se trata de una práctica tóxica por parte de la empresa, reflejo de una cultura que cuida poco a sus trabajadores y que genera ambientes de trabajo poco saludables**”.

Si bien algunos pueden sentir que el despido silencioso es una de las formas menos dañinas de despedir a un «empleado difícil», esta práctica puede generar comentarios muy negativos, desprestigiar y perjudicar la capacidad de una empresa para atraer y retener grandes talentos en el futuro.

**En definitiva, ignorar nunca es una buena idea para administrar el desempeño de los trabajadores, comentó, Ana María Herazo directora en Talengo.**