



AUMENTAN LAS RENUNCIAS DE TRABAJADORES EN MÉXICO

Durante la primera mitad del 2022 se ha registrado un hecho sin precedentes:



EN NUEVO LEÓN:



58,045 RENUNCIAS

- 11,520 por condiciones laborales en deterioro, con riesgos personales o de salud.
- 8,153 para retomar o iniciar sus estudios.
- 7,929 por mejores puestos y/o ganar un mayor sueldo.
- 5,633 por conflictos laborales con sus superiores.
- 4,116 por pensión, jubilación o retiro.

EN UNA ESCALA NACIONAL:



773,252 RENUNCIAS

- Estrés.
- Búsqueda de mejores sueldos o puestos.
- Exceso de trabajo, desgaste físico y mental.
- Matrimonio, crianza o embarazo.



LO BUENO

Renuncian para mejorar sus condiciones de vida: más responsabilidad, mejor salario o continuar sus estudios.



LO MALO

Refleja el alza de conflictos laborales con superiores y falta de apoyo para combinar estudios y trabajo.

DATOS REVELADORES PARA LAS EMPRESAS



Los colaboradores renuncian debido a que existe una gran competitividad, mejores prestaciones, búsqueda de crecimiento y otros aspectos emocionales.



El 71% de la rotación de personal se da por ofertas laborales con mayores sueldos y prestaciones que llaman la atención de los candidatos.



En promedio, los colaboradores permanecen de 3 a 5 años en un empleo.



71% de los participantes en la encuesta Adaptabilidad Laboral Post Pandemia en México aseguran que se encuentran en su empleo actual mientras encuentran uno nuevo y mejor.



La economía mexicana está recuperando terreno principalmente en la industria automotriz, aeroespacial, textil y turismo.



2 de cada 10 personas menores de 29 años deja su trabajo para continuar sus estudios.



7 de cada 10 personas buscan un nuevo empleo que ofrezca mayor flexibilidad.



28% de los trabajadores encuestados renunciarían a su empleo si no cuentan con reconocimiento por parte de sus empleadores.



Para evitar rotación de personal y fidelizar al talento, es necesario un programa atractivo para los colaboradores con capacitación continua, horarios flexibles, buen salario, prestaciones y beneficios.



Una de las acciones más efectivas es la de proveer a los colaboradores de un sistema de salud interno especializado en el manejo del estrés físico y mental, malnutrición, fatiga, deshidratación, entre otros.



La piedra angular en el cuidado de la salud es la hidratación. Implementar un programa de hidratación para los colaboradores hace que se sientan valorados y reconocidos, mejorando el ambiente laboral (NOM-035).



Al hidratar a los trabajadores con una bebida hidratante como HIDRO 220, formulada científicamente, sin azúcar y sin calorías, con el balance perfecto de nutrientes, minerales y vitaminas que el cuerpo necesita, los apoya para mantener una óptima hidratación y una sensación general de bienestar.



Las normas que cada empresa debe cumplir para asegurarse de contar con una propuesta laboral de calidad son: NOM-015, NOM-030 y NOM-035.



Es importante establecer la ISO 45001 para mejorar drásticamente los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

ES UN EFECTO POST PANDEMIA

- Este fenómeno fue predicho por Anthony Klotz, académico de la Universidad de Texas, hablando sobre el impacto de la pandemia y el regreso a la nueva normalidad.
- Esta "Gran Renuncia" se presentó en Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Australia y ahora en México.
- Ahora la población tiene mayor conciencia de los beneficios de contar con servicios de salud, por lo que la búsqueda de estas prestaciones supone un fuerte motivo para renunciar.



- Gracias a la flexibilidad durante la pandemia, los trabajadores han contado con un mayor control, libertad y autonomía sobre su tiempo, lo que provoca que no estén de acuerdo en regresar a una modalidad tradicional.
- El 65% de los empleadores buscan aumentar su nivel de contrataciones, sin embargo el 70% no se plantea ofrecer una modalidad de trabajo híbrido.