



'The great resignation', cambios vitales que impactan en el mercado laboral pospandemia

22-03-2022

La preocupación en torno a la alta movilidad del talento en la era pospandemia va creciendo y la restauración colectiva no es ajena al fenómeno. Con o sin estrategia laboral detrás, las personas buscan hoy en día mejorar, y no exclusivamente a nivel económico. El encaje de la vida laboral anhelando una mejoría vital, hace que los trabajadores quieran aumentar sus posibilidades de desarrollo, mejorar condiciones o simplemente estar en un puesto en el que se sientan bien, motivados y felices.

El colectivo empresarial en EEUU se queja de que no encuentra personas para trabajar en sus empresas; un fenómeno bautizado como *'The great resignation'* ('La gran renuncia') y que se refiere al fenómeno del abandono de millones de trabajadores que dejaron sus empresas una vez pasado lo peor de la pandemia. El psicólogo **Anthony Klotz**, autor del concepto 'Gran dimisión' o 'Gran renuncia', describe una fuga masiva de talento a nivel internacional como consecuencia del nuevo contexto social y económico propiciado por la crisis sanitaria. Klotz predijo en el año 2019 que en los próximos años se iba a producir un éxodo voluntario y masivo de la fuerza laboral.

Empleados/as de múltiples profesiones están causando bajas voluntarias sin que haya marcha atrás, algo que no se consigue revertir ni subiendo el salario. Esto supone que el 3% de los empleados están cambiando de trabajo, mientras que en el 2010 solo el 1,2% de los empleados lo hacían. En EEUU en septiembre del 2021 se alcanzaron máximos históricos con una rotación media del 3% de la fuerza laboral, que alcanzó cotas del 6% en algunos sectores. Por volumen de renuncias, lidera el podio el sector sanitario, en segundo lugar, el sector de servicios sociales y bronce para la hostelería. Profesionales esenciales en la sociedad y que trabajan de cara al público.

Todo cambio importante en nuestra vida nace por convicción o por compulsión, pero solo unos pocos cambian por convicción. La mayoría lo hacemos por compulsión, por crisis, porque no hay más remedio... Después de los confinamientos muchas personas se han replanteado si sus condiciones laborales son mejorables, si realmente es a lo que se quieren dedicar o incluso a formarse para cambiar de profesión. Como hay mucha oferta, es factible encontrar un cambio profesional.

Los motivos son multidisciplinarios, el fenómeno es reciente para tener estudios fiables, pero no es difícil apuntar varios factores:

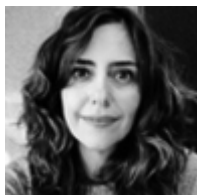
- Condiciones laborales mejorables, salario, entorno laboral, liderazgo del jefe/a, compañeros/as, cultura corporativa, organización de la jornada... No solamente el salario monetario tiene impacto, el salario emocional tiene su peso específico en la rotación voluntaria.
- Felicidad y trascendencia de nuestra profesión. La pandemia nos dio tiempo a pensar si realmente nos hace feliz nuestro trabajo, si estamos sanos mentalmente y si nuestra labor tiene trascendencia en la sociedad.
- Agotamiento laboral o síndrome de 'burnout', caída de ventas, ajuste de costes, despidos, los ERTE... hacer más con menos, presión constante, todo esto afecta directamente a la motivación y compromiso de las personas.

¿Creéis que este fenómeno es transgeneracional? Mi sentimiento es que muchas de las personas que antes hacían el cambio a los cuarenta y largos, ahora lo hacen más jóvenes a los treinta y pocos. No es solo un cambio de empresa, va más allá; es un cambio de vida que por consiguiente hace cambiar de trabajo. Dejar de vivir en la ciudad, dedicarse a una afición de una forma profesional... son cambios vitales que impactan en el mercado laboral. En mi entorno cercano he vivido cambios radicales como de profesional de las finanzas a profesor de yoga, de especialista en marketing digital a propietario de un obrador de pan, de arquitecto a influencer de plantas... creo que puede ser el inicio de una nueva revolución industrial.

¿Es una práctica transcultural e internacional? Creo que sí. Por las condiciones del mercado laboral en EEUU es más fácil la renuncia, pero en Europa se están viendo también niveles de rotación más elevados; por cierto, una de las 20 profesiones más buscadas en LinkedIn en España, es *Recruiter* o *Talent acquisition specialist*... por algo será!

Noticias Relacionadas

- ¿Qué supone la Ley de Teletrabajo para las empresas? Preguntas resueltas
- ¿Cómo cumplir con el registro retributivo? Respuesta a las preguntas más frecuentes
- Cuatro razones por las que el concepto 'trabacaciones' contraviene la normativa laboral
- El Hospital Regional de Málaga evaluará los riesgos psicosociales de los pinches de cocina



Roser Bonancia es licenciada en Psicología de las Organizaciones, mejorada con un MBA por EAE y formación en *management* por ESADE. Experiencia generalista en RRHH y en desarrollo del talento en las compañías. Desde el año 2012 ostenta el cargo de jefa de Desarrollo del Talento en [Serunion](#). @: roser.bonancia@serunion.elior.com.