

There are no translations available.

Circular 2596-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el declive de la estabilidad laboral en nuestro país.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 09 de febrero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

El 59% de las empresas reconoce que la estabilidad laboral está en declive

La rotación de personal creció más de lo habitual en el último año, aunque los colaboradores están más inclinados a aceptar una nueva oferta de trabajo por el salario, también están renunciando por factores como el clima laboral.

El tiempo de **permanencia en los puestos de trabajo** ya se posiciona como uno de los retos principales que enfrentan las empresas. Al menos seis de cada 10 compañías consideran que la [estabilidad laboral está en declive](#), éste fue el cambio más radical en el último año en el mercado laboral, según la percepción de los empleadores.

El estudio *Market Research 2024* de Pandapé evidencia que la fidelización y el compromiso de los colaboradores se posiciona como un aspecto clave en la gestión de talento frente a un escenario en el que el 51% de las empresas en México considera que la

rotación creció más de lo habitual
en un año.

El **cambio radical de prioridades** del talento y una visión integral del bienestar como clave para diferenciarse en la **oferta de valor**, son el resto de los cambios más drásticos que las compañías observaron en 2023 y pueden definir la agenda de trabajo de Recursos Humanos para este año.

“Hoy los colaboradores [ya no duran dentro de las empresas](#), el promedio –muy exagerado– son tres años de permanencia en las compañías, cuando antes las personas entraban a un trabajo con la intención de estar mucho tiempo. Ese es uno de los **cambios más drásticos** y el segundo es la rotación, y este año se disparó, se ubicó como la principal preocupación, y el sufrimiento por la rotación lo preven para los siguientes años”, expuso Ivonne López, gerente de Marca y Experiencia al Cliente de Pandapé, durante la presentación de los resultados.

El 75% de los trabajadores encuestados reconoce que tiene la **intención de renunciar** o lo considera hacer dentro de los próximos seis meses. “Está muy confirmado que la rotación seguirá al alza”, afirmó Ivonne López.

Las personas están aceptando las **ofertas de empleo** principalmente por el salario, pero están abandonando las compañías principalmente por [el ambiente laboral](#), el motivo número uno de rotación, según lo reportado por los trabajadores.

Entre los aspectos que motivaron las **renuncias en el último año** se encuentran:

1. Clima y cultura organizacional
2. Remuneración
3. Conciliación vida-trabajo

Sin embargo, hay una brecha entre lo que las empresas perciben, los empleadores consideran que **el salario es el motivador** que más impulsa las renuncias, seguido de la búsqueda de

flexibilidad laboral y el desarrollo de carrera.

Esta diferencia entre lo que impulsa -realmente- a los trabajadores a abandonar una compañía, y lo que las empresas consideran como **factores de renuncia**, se traduce en medidas inadecuadas para retener a los colaboradores.

“Las **empresas están congeladas**, no saben cómo reaccionar, este nuevo panorama se ha vuelto un enigma, y ya no están en la posición de ‘yo soy el que elige’, la batuta la lleva el colaborador. El 30% reconoce que para ser una empresa que se diferencia en el mercado, tienen que ofrecer sí o sí [bienestar laboral](#)”, apuntó Ivonne López.

Se conoce la enfermedad, pero no hay tratamiento

Las empresas saben que la **retención de talento es un reto** cada vez mayor, pero “caminan a ciegas”, subrayó la especialista. Es decir, conocen la enfermedad, pero no tienen un diagnóstico o un tratamiento adecuado.

De acuerdo con el reporte, el 45% de las compañías no tiene mediciones del **compromiso o satisfacción laboral**

. Esto se traduce en estrategias poco alineadas con la realidad de los colaboradores.

“Eso no quiere decir que no hagan nada. La otra parte nos dice que sí mide, pero a través de una **encuesta de clima laboral** o encuestas uno a uno. Lo están haciendo, pero no realizan un análisis a profundidad. Por un lado, todo el mercado sabe que hay una problemática, pero hay algunos que no lo están midiendo, y los que lo hacen, **lo hacen de forma básica**”, señaló Ivonne López.

La [rotación creciente](#) refleja las nuevas prioridades de los colaboradores, quienes buscan equilibrio, crecimiento personal y un entorno que los valore. Una de las conclusiones del reporte, es que las empresas deben comprender y **adaptarse a estas**

nuevas necesidades

para mantenerse competitivas en el entorno actual.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”