

## **Tres estrategias para frenar la "Gran Renuncia" y cambiar el rumbo del mercado laboral de los jóvenes**

**Las empresas comienzan el año enfrentándose al reto de la "Gran Renuncia", un abandono masivo de los puestos de trabajo en busca de un modelo de vida más holístico. Un ambiente laboral atractivo, flexibilidad y diversidad en la empresa, y teletrabajo son demandas habituales de las nuevas generaciones. Para Cigna, priorizar el tiempo libre, prevenir situaciones de estrés o aumentar los niveles de confianza en el trabajador serán claves para retener el talento y frenar un escenario de alta volatilidad**

Los altos niveles de estrés y agotamiento mental de los últimos tres años continúan teniendo consecuencias sobre la salud de los empleados y, en especial, sobre los más jóvenes. El impacto de la crisis financiera y la creciente incertidumbre sobre el futuro empiezan a pesar y a crear una avalancha de renuncias laborales conocida como la "Gran Renuncia o Dimisión". Este concepto social, nacido en Estados Unidos, hace referencia a una revalorización de las prioridades por parte de un porcentaje considerable de empleados que están dispuestos a abandonar su puesto de trabajo en busca de un modelo laboral que se amolde en mayor medida a sus necesidades vitales.

El agotamiento por el trabajo no es nuevo. En anteriores ciclos económicos, se ha podido ver una clara tendencia a "capear" el temporal y a hacer todo lo posible por salir airosos de la situación. Sin embargo, según los datos de la nueva edición del estudio Cigna 360 Global Well-Being Survey 2022, la pandemia parece haber supuesto un punto decisivo que ha provocado que el 65% de la población reevalúe sus prioridades en comparación con hace dos años. En el caso de los trabajadores más jóvenes, este porcentaje se eleva al 71% en el caso de la "Generación Z", de entre 18 y 24 años, y al 73% para la "Generación Millennial", de 25 a 34 años.

Y es que, según los datos de este estudio, actualmente, casi la mitad de los jóvenes de entre 18 y 35 años busca cambiar de empleo en los próximos 12 meses. Los jóvenes de hoy en día buscan un equilibrio entre su vida personal y profesional, pero a la vez también buscan cambios para desarrollar sus habilidades, ampliar competencias, estar más motivados o, incluso, cambiar su rumbo laboral a industrias completamente distintas y probar cosas nuevas. Además, a pesar de que la remuneración económica sigue siendo el factor determinante a la hora de decantarse por un trabajo (18,5%), muy de cerca le sigue la flexibilidad horaria (vacaciones, posibilidad de teletrabajo, trabajo por objetivos...) con un 10,2% de los encuestados en el estudio citado anteriormente.

Este nuevo rumbo que está tomando el mundo laboral, liderado por la mano de obra del futuro, supone un gran reto para las empresas, que deberán adaptar sus estrategias y políticas de 2023 a los nuevos valores sociales y a las nuevas tendencias que son ya el presente.

Ana Sánchez de Miguel, directora de Recursos Humanos de Cigna España, afirma que "En muchas ocasiones existe una falta de entendimiento entre lo que las empresas dan y lo que los empleados más jóvenes esperan recibir de dichas empresas. En un momento tan cambiante como el que estamos viviendo, los profesionales de recursos humanos debemos ser más flexibles y "artesanos" que nunca y

mirar más allá de nuestras responsabilidades tradicionales, fomentando una cultura que apoye al empleado de forma integral, desde el bienestar físico y mental hasta la orientación y el apoyo en aspectos más amplios del momento de vida de cada trabajador, como es el acceso a asesoramiento financiero o emocional. La retención del talento joven es crucial para el futuro de las empresas y del propio país, por lo que debemos esforzarnos a la hora de aportar oportunidades de desarrollo que puedan frenar esta volatilidad. Las nuevas generaciones requieren una gestión por proyectos, inmediatez, flexibilidad y respeto por la vida personal. Lejos queda alargar las jornadas indefinidamente o utilizar los incrementos salariales como única medida de retención empresarial".

Desde Cigna, en su objetivo por promover la salud y el bienestar de la plantilla desde una perspectiva global, ofrecen tres estrategias de recursos humanos que las empresas pueden aplicar para afrontar la volatilidad del mercado laboral y conseguir retener el talento más joven:

El tiempo es oro. Aunque disfrutar de un salario competitivo sigue siendo el factor decisivo para aceptar un puesto de trabajo, cada vez son más las empresas que innovan en otra serie de iniciativas enfocadas hacia la flexibilidad horaria de sus trabajadores. Los jóvenes demandan tiempo libre y una buena conciliación entre su vida personal y profesional, que sea el trabajo el que se adapte a ellos y no al contrario. Ofrecer la libertad a los empleados para que ellos mismos sean los que decidan cuándo comienza y termina su jornada (dentro de unos límites) es un aspecto que valorar dentro de las empresas a la hora de aumentar los niveles internos de satisfacción.

Desterrar el burnout. El síndrome del trabajador quemado continúa siendo una constante en el mercado laboral. Para evitarlo, es importante ofrecer a los trabajadores una oportunidad constante de crecimiento y desarrollo, especialmente a edades tempranas, una cultura de trabajo cordial e integradora y una estabilidad en la empresa que fomenten un clima laboral agradable en el que trabajar. En la actualidad, existen programas de orientación laboral y de carrera que estudian el caso de cada empleado y elaboran una hoja de ruta teniendo en cuenta los objetivos, el propósito y la ambición de cada persona para que puedan establecer límites y desarrollar competencias y fortalezas específicas para acelerar el crecimiento.

Invertir en reconocimiento y confianza para sembrar compromiso. A diferencia de generaciones anteriores, los Millennials, por ejemplo, prefieren un feedback inmediato de su trabajo y sentirse valorados. En lugar de realizar análisis de desempeño una vez al año, se pueden plantear evaluaciones más frecuentes e, incluso, considerar una recompensa para promover el compromiso. Además, para esta generación las jerarquías dejan de tener sentido y apuestan por relaciones más horizontales donde se colabore y se comparta información a partes iguales. Involucrar a los empleados más jóvenes de la empresa puede ser útil para ambas partes: además de establecerse una relación de confianza y fidelidad que empodera al empleado, se abre espacio a nuevas ideas y una nueva oportunidad de aprovechar el potencial.

#### **Datos de contacto:**

Redacción  
683660013

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Sociedad](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Psicología](#) [Bienestar](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>