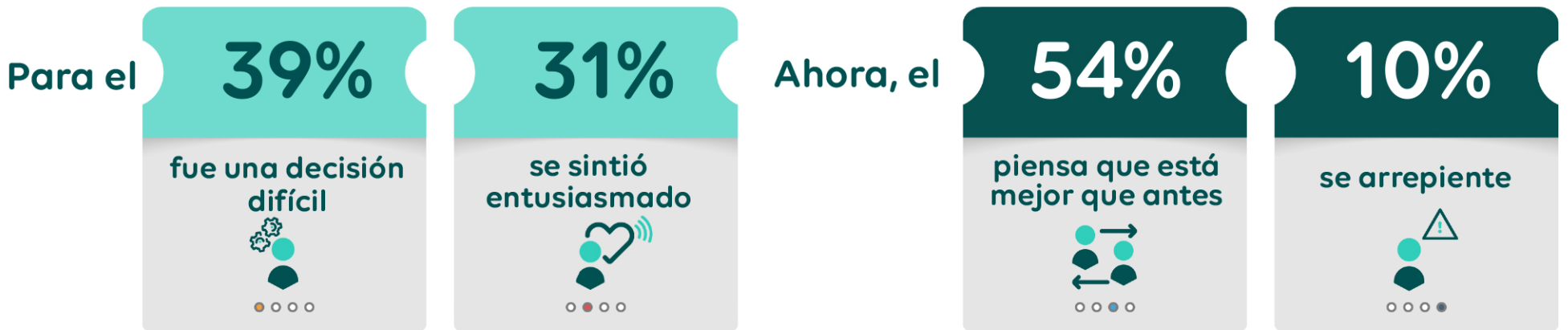


¿Renunciar o resignarse?

Los trabajadores mexicanos comparten la difícil experiencia de renunciar a su trabajo durante la pandemia.



Lo importante ahora es saber **¿Por qué se fueron?**



Existe una desconexión entre los motivos reales de renuncia y las creencias de sus líderes:



¿Qué los motivó realmente a irse?



Sin embargo, los encuestados piensan que su decisión podría haber cambiado si hubieran:



Sin embargo, en México hubo **18%** de **Boomerangs**: personas que renunciaron y regresaron a ese empleo que dejaron



45% lo consideraría si las circunstancias fueran adecuadas



Y algunos de los motivos por los que regresarían son:

- compañeros de trabajo
- familiaridad/comodidad en el puesto
- clientes que atendían

En conclusión, la rotación de personal puede evitarse fomentando las siguientes prácticas:

- Seguir creando una cultura organizacional **basada en la confianza**, centrándose en la experiencia del empleado.
- Fomentar una **comunicación abierta** de dos vías, donde los empleados expresen sus pensamientos y donde las organizaciones demuestren con acciones las mejoras realizadas.
- Continuar invirtiendo en la capacitación y **crecimiento del talento**, brindando apoyo y beneficios.
- Mantenerse en contacto con el buen talento que se fue, siempre existe la posibilidad de que se convierta en un **Boomerang**.