

#Soygraduadokonradista

▼ **Escuela de
Posgrados**

Gerencia estratégica del talento humano
Seguridad y salud en el trabajo

#036



COMUNICÁNDONOS
COMUNICÁNDONOS



Acreditación
Institucional
de **Alta Calidad**

LA GRAN RENUNCIA.



La gran renuncia o el “big quit”, es sin dudas uno de estos fenómenos que, en un futuro no muy lejano, podremos compararlo con épocas como la de la gran depresión, la gran recesión o la crisis de las hipotecas del 2008.

Qué es la gran renuncia

En la actualidad se llama “Gran Renuncia” al fenómeno social mediante el cual, en Estados Unidos, se empezó a detectar un patrón de comportamiento en empleados de todas las industrias y de diferentes profesiones, que comenzaron a renunciar en manera masiva a sus lugares de empleo.

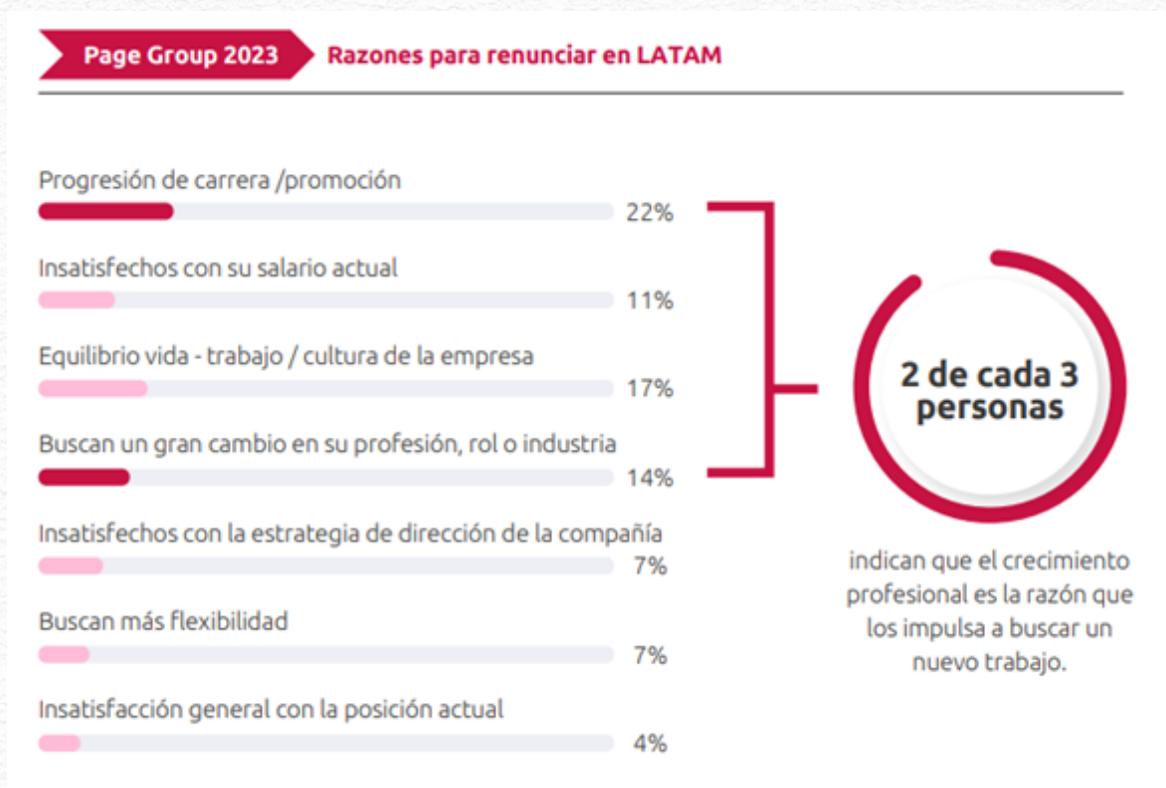
Los primeros registros y la fecha señalada hasta el momento, es la primavera de 2021, momento en el cuál en ese país, se comenzó a dar el retorno a las oficinas y el final de la primera serie de restricciones impuestas por la crisis del COVID 19.

El nombre gran renuncia o Big Quit, fue acuñado por Anthony Klotz, Psicólogo y profesor de Administración en la Escuela de Negocios de la Universidad de Texas. El término vio la luz por primera vez, luego de una columna de opinión para el prestigioso medio de economía y finanzas, Bloomberg.

LA GRAN RENUNCIA.

Resulta ser que, entre los meses de marzo y julio, casi cuatro millones de empleados renunciaron a sus puestos de trabajo cada mes. Lo que da un total de 12 millones de personas abandonando sus funciones, un récord histórico nunca visto hasta el momento según reporta el medio Business Insider.

Frente a lo desconocido, todos queremos tomar las decisiones correctas, pero, aunque no podemos saber con exactitud lo que nos depara el futuro, sí podemos entrenar nuestra resiliencia y prepararnos para responder con flexibilidad y asertividad según lo exija cada nueva circunstancia.



Un estudio realizado por la empresa de información CEB ahora parte de Gartner descubrió que además de “por qué” se van los talentos, es importante preguntarse “cuándo” lo hacen.

La investigación reveló que “lo que realmente afecta a las personas es saber cómo están ellos en comparación con otros pares de su grupo o en relación con lo que ellos pensaron que alcanzarían en determinado punto de sus vidas”.

LA GRAN RENUNCIA.

Atención a estos momentos:

Grandes reuniones con pares luego de los reencuentros con amigos del secundario o de la universidad, por ejemplo, la gente tiende a evaluar sus progresos y a compararlos con los del resto, lo que impulsa en un 16% la búsqueda laboral.

Cumpleaños: la caza de empleo aumenta en un 12% antes de los cumpleaños, en especial si se está por alcanzar los 40 o 50 años (la "mediana edad").

Aniversarios laborales: en un 6% se incrementa la búsqueda de trabajo cuando la persona cumple años de haberse unido a la compañía. "Lo que sucede en la vida personal de alguien determina cuándo él o ella decidirá buscar un nuevo trabajo", explicó Brian Kropp, exdirector general de CEB en temas de RRHH.

Para prevenir la gran renuncia y mejorar la retención del personal en relación con los procesos asociados a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las organizaciones, se pueden implementar diversas medidas. Aquí hay algunas sugerencias:

Cultura de seguridad: Fomenta una cultura organizacional que valore la seguridad y la salud de los empleados. Esto implica promover la participación de los trabajadores en la identificación y mitigación de riesgos, así como reconocer y recompensar las prácticas seguras.

Comunicación efectiva: Mantén una comunicación abierta y transparente sobre los temas de seguridad y salud en el trabajo. Informa regularmente a los empleados sobre los procedimientos de seguridad, los riesgos identificados y las medidas preventivas implementadas.

Formación y capacitación: Proporciona formación y capacitación adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asegúrate de que los empleados estén bien informados sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de que sepan cómo actuar en caso de emergencia.

Participación de los trabajadores: Involucra a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo. Fomenta la creación de comités de seguridad y salud en los que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y contribuir con ideas para mejorar las condiciones laborales.

Evaluación de riesgos: Realiza evaluaciones periódicas de riesgos laborales y toma medidas para eliminar o mitigar los riesgos identificados. Esto puede incluir la implementación de controles de ingeniería, el suministro de equipos de protección personal y la adopción de medidas de ergonomía.

Promoción del bienestar: Implementa programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el cuidado de la salud física y mental de los empleados. Esto puede incluir servicios de asesoramiento, actividades de ejercicio físico y políticas de flexibilidad laboral.

Monitoreo y mejora continua: Establece sistemas de monitoreo para evaluar la eficacia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y realiza ajustes según sea necesario. La mejora continua es clave para adaptarse a los cambios en el entorno laboral y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable a largo plazo.

Al implementar estas medidas, las organizaciones pueden reducir los riesgos de la gran renuncia y mejorar la retención del personal al demostrar su compromiso con la seguridad y la salud de sus empleados.

1ER CONGRESO INTERNACIONAL EN ESTUDIOS DEL CONSUMIDOR



#SoyGraduadoKonradista | Apreciado Graduado,

El 14 y 15 de marzo llega el **1er Congreso Internacional en Estudios Del Consumidor** , un espacio para debatir, aprender y seguir creciendo profesionalmente con invitados de lujo.

Conoce más información en este enlace y aprovecha los descuentos especiales por pronto pago: <https://uklz.info/3TIJQZ3>

CONVOCATORIA REVISTA SUMA CULTURAL, EDICIÓN 33



#SoyGraduadoKonradista | Apreciados Graduados,

El Instituto de Humanidades invita a los lectores e interesados a participar en el **trigésimo tercer número de la Revista Suma Cultural** con un trabajo original e inédito en las áreas de literatura, historia, filosofía, ciencia política, artes visuales, plásticas y escénicas, cine, música, culturas urbanas, entre otros.

Nuestra revista es un espacio de diálogo, discusión, crítica y encuentro en torno a la cultura, la palabra y la imagen.

En esta oportunidad, el tema será Los Sentidos, ya que a partir de estos, cada uno tiene experiencias originales y únicas. Esperamos que, como en otras ocasiones, también esta vez el tema elegido, Los Sentidos, se convierta en un motivo de intercambio de percepciones sobre la realidad que habitamos.

Fecha límite de entrega: 31 de mayo de 2024.

Más información en: <https://rb.gy/cjv9zs>

AGENDA DE EVENTOS DE LA BIBLIOTECA: MARZO 2024



[#SoyGraduadoKonradista](#) | Apreciados Graduados,

Todos los días son buenos para aprender con las actividades de la Biblioteca Juan Alberto Aragón Bateman de la Konrad Lorenz.

Conoce el cronograma de actividades que estarán a disposición de toda la comunidad konradista: <https://shorturl.at/CDVXZ>

KONECTEMOS

¿POR QUÉ LA GENTE RENUNCIA?

LINKEDIN INVESTIGÓ MILES DE PERFILES Y ESTAS FUERON LAS PRINCIPALES RAZONES:



FUENTE: "Global Job Seeker Trends: Why & How People Change Jobs - LINKEDIN

 PICTOLINE.COM

Si tienes preguntas, comentarios, sugerencias, etc.

Puedes Konectar a través del correo:

edwin.rojasmo@konradlorenz.edu.co
Edwin Rojas Moreno director adjunto.