

La Cultura es la clave para combatir la Rebelión del Talento

La “[Rebelión del Talento](#)” es un catalizador para que las organizaciones se planteen un cambio cultural. Detonadores como la pandemia o los ajustes a la estrategia empresarial para mantener los modelos operativos anteriores al confinamiento, han sido el impulso que ha hecho que las organizaciones se replanteen el tipo de cultura (valores, creencias y comportamientos compartidos) que quieren inculcar. Los empleadores deben ahora centrarse intencionadamente en las personas por encima de los procesos y en el propósito, tanto como en el beneficio.

Los empleados rechazan la cultura del *burnout*, en la que las fronteras entre la vida laboral y la vida personal son difusas. En esta misma línea, empiezan a resentir su complacencia y la falta de estimulación mental. Muchas organizaciones están viendo partir en masa a sus mejores talentos, que van a la caza de una cultura organizacional que apoye el [crecimiento postraumático a raíz de la pandemia](#).¹ Las renunciaciones aumentaron durante el año 2021 y se prevé que continúen la tendencia en 2022, reflejando un mercado laboral más competitivo que ha sido modelado por un [cambio radical de las expectativas de los empleados](#).²

1. Seymour Adler, Ph.D. (2021). "Post-pandemic Growth and the Talent Uprising." Kincentric, August 2021. <https://www.kincentric.com/insights/post-pandemic-growth-and-the-talent-uprising>

2. Christopher Adair, Ph.D. (2021). "A Turning Point: Current Trends in Engagement." Kincentric, October 2021. <https://www.kincentric.com/insights/turning-point-current-trends-in-engagement>



Ante la incertidumbre y los problemas de salud mental que se vieron exacerbados por la pandemia, los empleados buscan algo más que un aumento de sueldo. Si bien en medio de la Rebelión del Talento sentirse valorado y recibir una compensación justa son consideraciones esenciales para todo candidato, una cultura organizacional saludable es un claro diferenciador estratégico.

Vemos la cultura como la "huella digital única" que se encuentra:

ALINEADA CON LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RESULTADOS DE NEGOCIO DESEADOS

COMPUESTA POR LOS VALORES Y CREENCIAS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN

MODELADA POR EL COMPORTAMIENTO DE LA ALTA DIRECCIÓN

REFORZADA POR ACCIONES DE COLABORACIÓN, COMUNICACIÓN Y TOMA DE DECISIÓN

La [Rebelión del Talento](#) está afectando a empleadores de todos los tamaños y en todos los sectores. El aumento del número de vacantes pone el poder de la selección en las manos del candidato. Los candidatos buscan una cultura organizacional de la que puedan verse formando parte y les permita florecer. Ha cambiado el paradigma para atraer nuevos talentos y retener los actuales. A escala mundial, sólo el 56% de los empleados considera que su organización está reteniendo el talento que se necesita para alcanzar los objetivos de negocio.³ Las organizaciones que han sido afectadas por la Rebelión del Talento tienen aún más difícil retener el talento, ya que los que se quedan están expuestos a sobrecarga de trabajo y quemazón.



Los empresarios deben cultivar una cultura en la que sus empleados se sientan apreciados, capacitados y dignos de confianza. Invertir en el capital humano debe ser una prioridad. Destinar tiempo y dinero a proveer oportunidades de desarrollo profesional demuestra el valor que las organizaciones ven en su gente y puede ayudar a crear una retención duradera. Al perder peso los beneficios anteriores a la pandemia como almuerzos en la oficina, *afterworks* o cenas de equipo, los empleadores se ven obligados a

2. Christopher Adair, Ph.D. (2021). "A Turning Point: Current Trends in Engagement." Kincentric, October 2021. <https://www.kincentric.com/insights/turning-point-current-trends-in-engagement>

repensar las formas de generar compromiso y premiar a los empleados que sean testimonio de la cultura a través de sus acciones. En esencia, las organizaciones deben "curar la enfermedad" (agotamiento, estrés, inflexibilidad en cuanto al lugar de trabajo) en lugar de limitarse a "paliar los síntomas" con medidas como aumento de salarios, que pueden quedarse cortas en comparación a fomentar la conexión, el trabajo significativo y el bienestar general.

La evolución de la cultura y el cambio de mentalidad y comportamiento de los empleados no ocurre de la noche a la mañana. No hay un enfoque único que sirva a todas las organizaciones para crear la cultura "adecuada". Sin embargo, todas deben centrarse en la experiencia holística de los empleados para fomentar una cultura que mejore la satisfacción de los empleados, impulse la productividad y fomente una fuerte conexión emocional y compromiso.

- Hoy en día, los empleados renuncian por multitud de razones, pero la cultura de una organización es el motivo por el cual el talento decide al final quedarse. Ahora, más que nunca, las organizaciones deben invertir en la creación de una cultura que libere el potencial de sus colaboradores y equipos. ¿Cómo está cultivando usted una cultura que resista a la Rebelión del Talento?

por **Janine Reguindin**

Directora
Práctica de Cultura y
Compromiso Global
janine.reguindin@kincentric.com



Si tiene alguna pregunta, no dude en [contactarnos](#).
Para recibir comunicaciones y contenido de nosotros en el futuro, [suscríbese a nuestra lista de correo](#).