

# El crecimiento postpandémico y la Rebelión del Talento

3-MINUTE  
READ

## Los empleados están dejando sus trabajos por razones que posiblemente usted no conozca

A medida que salimos de la pandemia, estamos observando un aumento dramático en el índice de rotación a todos los niveles de la organización y en empresas de todo el mundo. Mientras algunos se refieren a ello como la “Gran Renuncia”, tal vez sea mejor considerarlo como una “Rebelión del Talento” en la que un gran número de empleados, reacios a volver a los modelos operativos previos al confinamiento, están dispuestos a dejar su trabajo en busca de un nuevo puesto o una nueva compañía que les brinde la flexibilidad, la compensación, la conexión y la cultura que desean, y que ahora demandan.

Muchos se han apresurado a culpar de esta Rebelión del Talento al trauma que los empleados han experimentado desde principios de 2020 como resultado del abrupto cambio que nos llevó a formas de trabajar radicalmente diferentes: ruptura de lazos sociales con familiares, amigos, colegas y comunidad. Confinamiento. Aumento de la carga de trabajo, que para algunos supuso la educación en casa. Miedo justificado a un asesino invisible, que nos hacía desconfiar de las calles, los vecinos, las tiendas e incluso de los paquetes que llegaban a casa. Estábamos desconcertados, asustados y ansiosos. Habiendo sobrevivido a la pandemia, la conjetura es que estamos traumatizados por esas experiencias de tipo aversivo y estamos manifestando un estrés postraumático prolongado. Resultaría entonces lógico concluir, que la Rebelión del Talento que vivimos refleja un deseo de escapar de las condiciones asociadas a la vida laboral durante la pandemia..

Sin embargo, podría ser algo diferente al TEPT (trastorno de estrés postraumático). Una nueva rama en este campo nos habla de las posibilidades de crecimiento personal que surgen a consecuencia del trauma, en lugar de un declive emocional<sup>1</sup>. Este desarrollo tiene lugar a través de cinco dimensiones:

1. **Mayor aprecio por la vida**— Por ejemplo, plantearse preguntas sobre cómo se debería pasar realmente el resto de los días y revisar la escala de prioridades..

1. Richard G. Tedeschi (2020). “Growth after trauma.” *Harvard Business Review*, July-August 2020.

2. **Descubrir fortalezas personales** de las que no se era consciente o que surgieron por los desafíos de la pandemia tales como darse cuenta de que se tenían habilidades sociales o un nivel de resiliencia superior al que se pensaba.
3. **Experimentar nuevas posibilidades**— Por ejemplo, divertirse trabajando con nuevas personas de todo el mundo.
4. **Mejora en las relaciones**— Entre otros, valorar el tiempo invertido en comunicarse con un familiar o un amigo de la infancia con el que se había perdido el contacto.
5. **Cambio espiritual** —En particular, reconocer realmente la importancia de tener un propósito en el trabajo.

Quizás sea en realidad el **crecimiento personal** y no el declive, lo que motiva la Rebelión del Talento. Tal vez quienes dejan una organización **no estén escapando**, sino **buscando algo mejor**. Después de la experiencia de la pandemia hay apetito por más impacto en el trabajo, oportunidades para poner en uso habilidades recién descubiertas, nuevas experiencias laborales, una mayor conexión emocional con jefes, colegas e incluso clientes; y por trabajar para empresas comprometidas con crear un mundo mejor.

Los líderes deberían reflexionar detenidamente si están proporcionando una experiencia de empleado que se ajuste al replanteamientos de vida de quienes han experimentado un crecimiento durante la pandemia. Porque si no atienden esas necesidades, los empleados encontrarán alternativas de trabajo que sí lo hagan.

Por **Seymour Adler, Ph.D.**

Managing Director  
Leadership Assessment &  
Development Global Practice Leader  
[seymour.adler@kincentric.com](mailto:seymour.adler@kincentric.com)



Si tiene alguna pregunta no dude en [contactar con nosotros](#). Si desea recibir nuestras comunicaciones y contenidos en el futuro, [suscríbese a nuestra lista de difusión](#).